

PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE 360-DEGREE PADA PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU PALEMBANG

M. Kadafi¹, Irman Effendy^{2*}

Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Bina Darma

Email: 151410268@student.binadarma.ac.id¹, irman.effendy@binadarma.ac.id²

ABSTRACTS

Information and communication technology is currently developing rapidly and is very influential in all aspects of life, making it easier for humans to complete all their work. Technology also currently plays an important role in the activities of a company, one of which is employee performance appraisal activities. Employee performance appraisal is one of the routine activities of a company which will be followed up based on policies that have been set to help the employer in evaluating employee performance. At PT. Astra International, Tbk - Daihatsu Palembang, the employee performance appraisal process is still subjective, which is only carried out directly by the branch manager and done manually so that it is less effective and efficient in its assessment. Employee performance appraisal method used is a 360 degree method, this method is a method of providing assessments from the point of view of employees to other employees who will be assessed directly based on the daily activities of employees at the office by colleagues or subordinates and superiors based on components that have been determined. The component of employee performance appraisal in this research is discipline, ability and work related to their work, which means that the assessment is assessed from the behavior and work that supports the company's activities. The assessment of coworkers, subordinates and leaders.

Keywords: 360-degree method, Performance appraisal system, PT Astra International, Tbk - Daihatsu.

ABSTRAK

Teknologi informasi dan komunikasi saat ini berkembang dengan cepat dan sangat berpengaruh disegala aspek kehidupan, mempermudah manusia dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Teknologi juga saat ini sangat berperan penting dalam aktivitas sebuah perusahaan, salah satunya aktivitas penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan rutin suatu perusahaan yang nantinya akan ditindak lanjuti berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan agar membantu pihak atasan dalam penilaian kinerja karyawan. Pada PT. Astra International, Tbk – Daihatsu Palembang ini, proses penilaian kinerja karyawan masih bersifat subjektif yang hanya dilakukan oleh kepala cabang (Branch Manager) secara langsung dan dilakukan secara manual sehingga tidak efisien dan kurang efektif dalam penilaiannya. Metode penilaian kinerja karyawan yang digunakan ini adalah metode 360 derajat (degree), metode ini merupakan metode pemberian penilaian dari sudut pandang karyawan ke karyawan lain yang nantinya akan dinilai secara langsung berdasarkan dari aktifitas sehari-hari karyawan dikantor oleh rekan sejawat ataupun bawahan dan pihak atasan berdasarkan komponen yang telah ditentukan. Komponen penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan, Kemampuan dan Pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaannya yang artinya penilaiannya itu dinilai dari perilaku serta pekerjaan yang mendukung kegiatan perusahaan. Penilainya rekan kerja sejawat, bawahan dan pimpinan..

Kata-kata kunci: Metode 360-degree, Sistem penilaian kinerja, PT Astra International, Tbk - Daihatsu.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi (TI) saat ini begitu pesat sehingga kebutuhan akan informasi sangat diperlukan. Karena dengan perkembangan TI tersebut manusia banyak melakukan pekerjaannya didepan komputer maupun menggunakan handphone untuk komunikasi. Teknologi informasi sangat

penting bagi pengguna untuk dapat mengakses data dan informasi melalui komputer dan menggantikan sistem penyimpanan data-data konvensional ke dalam bentuk data-data yang dapat disimpan dalam komputer sehingga diharapkan lebih efektif dan efisien dalam pencarian data. Teknologi informasi dan komunikasi saat ini berkembang disegala aspek kehidupan baik dibidang pendidikan, perbankan dan pemerintahan. Secara umum, kumpulan sistem komputasi yang digunakan oleh organisasi disebut teknologi informasi (TI) [1]. Teknologi juga saat ini sangat berperan penting dalam aktivitas sebuah perusahaan, salah satunya aktivitas penilaian kinerja karyawan.

Kinerja berhubungan dengan produktivitas SDM [2] dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan seringkali dipandang sebagai aktivitas yang kurang menyenangkan. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan rutin suatu perusahaan dalam membantu penilaian kinerja dari pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja harus dilakukan guna untuk mengetahui kinerja ataupun prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan sistem penilaian kinerja yang ada diharapkan dapat membantu penilai dalam menilai kinerja karyawan.

Metode 360 derajat digunakan untuk pembuatan sistem dimana metode ini merupakan suatu metode pemberian penilaian bersifat objektif karena konsep penilaian menggunakan metode ini dari beberapa sudut pandang, baik dari atasan, bawahan dan juga rekan kerja. Metode Ini dikembangkan tidak hanya untuk membantu pimpinan untuk menilai dan mendukung keputusan, namun juga dikembangkan untuk meningkatkan kualitas penilaian kinerja dengan meningkatkan factor-faktor objektifitas [3]. Metode ini dilakukan agar pihak atasan tidak lagi menjadi sumber satu-satunya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya Sistem Penilaian Kinerja karyawan ini diharapkan juga dapat membuat pihak atasan lebih mudah dalam melakukan aktifitas penilaian dan mengatasi masalah di perusahaan.

PT Astra International Tbk - Daihatsu Plaju Palembang merupakan dealer resmi Daihatsu untuk wilayah Sumatera Selatan yang bergerak dibidang distribusi, penjualan dan servis kendaraan bermotor roda empat atau mobil. Saat ini PT Astra International Daihatsu Palembang membutuhkan suatu sistem penilaian kinerja karyawan yang bisa membantu proses penilaian dengan menggunakan metode yang sesuai akan tetapi tidak mengubah kriteria penilaian ataupun proses penilaian yang sudah ada ataupun ditetapkan oleh perusahaan. PT Astra International Tbk – Daihatsu Palembang ini, proses penilaian kinerja karyawan masih bersifat subjektif yang hanya dilakukan oleh kepala cabang (*Branch Manager*) secara langsung dan dilakukan secara manual sehingga kurang efektif dan efisien dalam penilaiannya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Penelitian deskriptif yang dilakukan pada saat ini dalam kurun waktu yang singkat., akan tetapi dapat juga dilakukan dalam waktu yang cukup panjang. Penelitian yang berlangsung saat ini disebut penelitian deskriptif, sedangkan penelitian yang dilakukan dalam kurun waktu yang panjang disebut penelitian *longitudinal*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya.

Menurut Creswell, penelitian deskriptif [4] adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek apa adanya. Jika penelitian berkaitan dengan mencari tahu siapa, apa, di mana, kapan, atau berapa banyak, maka penelitian ini deskriptif [5]. Penelitian ini sering disebut penelitian non-eksperimen karena penelitian tidak melakukan kontrol dan tidak memanipulasi variabel penelitian yang ada. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur.

Metode deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis fakta, objek atau subjek apa adanya dengan tujuan menggambarkan fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat. Karena penulis rasa bahwa permasalahan yang sedang penulis teliti sekarang berdasarkan fakta-fakta yang terjadi pada kinerja karyawan di perusahaan.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan studi literatur, sebagai berikut: 1) Observasi. Metode ini dilakukan dengan cara datang langsung dan mengamati keadaan perusahaan di PT Astra International Daihatsu Palembang guna mendapatkan keterangan yang akurat, 2) Wawancara. Melakukan tanya jawab langsung kepada bagian HRD PT Astra Daihatsu yang ada hubungan dengan penulisan skripsi, dan 3) Studi Literatur. Mengumpulkan data dengan cara mencari dan mempelajari data - data dari buku-buku ataupun dari referensi lain yang berhubungan dengan penulisan skripsi. Buku yang digunakan penulis sebagai referensi, adapun metode yang digunakan penulis dalam merancang dan mengembangkan dapat dilihat pada daftar pustaka.

2.3 Metode 360 Degree

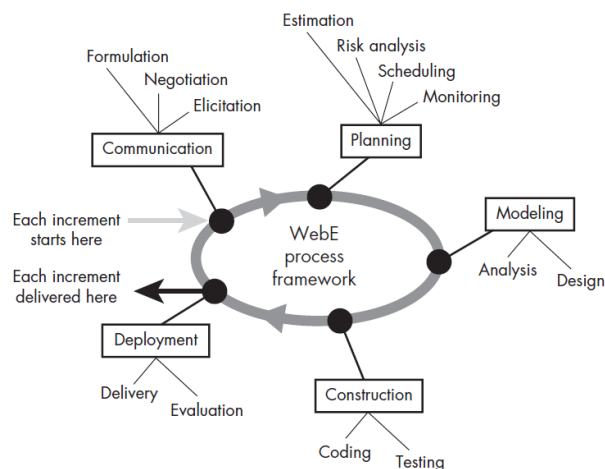
Metode 360 derajat (*degree*) merupakan metode penilaian kinerja karyawan yang dituang dalam bentuk form. Secara umum, metode umpan balik 360 derajat dapat didefinisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja.

Umpan balik 360 derajat menawarkan peluang unik [6] untuk menghubungkan perilaku pemimpin tertentu dengan kinerja organisasi dan bagi individu untuk mengetahui bagaimana bos mereka, kolega mereka, laporan langsung mereka, sesama anggota tim mereka, pelanggan internal dan eksternal mereka, dan pemasok mereka memahami penggunaan mereka dari perilaku ini

Metode penilaian 360 derajat (*degree*) ini memiliki dampak positif jika di lakukan secara rutin [7]: 1) Mendapat masukan dari berbagai pihak, sehingga akan lebih objektif dibandingkan jika hanya dari satu sumber, 2) Resiko terjadinya diskriminasi dan penilaian subjektif dalam penilaian kinerja dapat dikurangi, 3) Meningkatkan kerja sama di kalangan anggota tim, karena mereka saling memberikan penilaian satu sama lain terhadap kinerja masing-masing karyawan, 4) Dapat memahami kebutuhan pengembangan setiap individu maupun organisasi, dan 5) Adanya informasi yang akurat mengenai apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan karir.

2.4 Metode Pengembangan Sistem

Metode yang digunakan dalam pengembangan perangkat lunak ini adalah metode rekayasa web (*web engineering*) [8], rekayasa web adalah rekayasa perangkat lunak berbasis web yang digunakan untuk menciptakan aplikasi dan sistem yang berbasis web berkualitas tinggi.

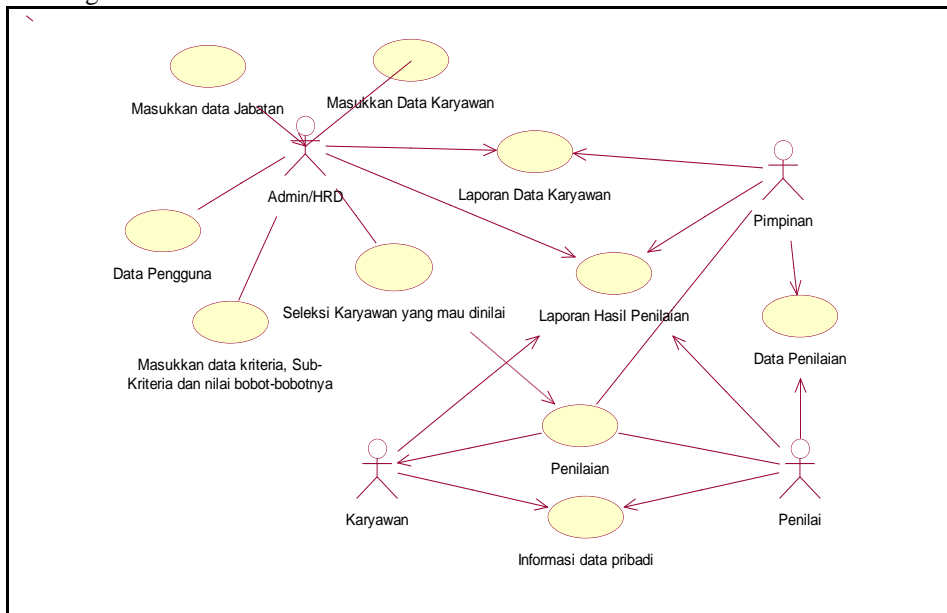


Gambar 1. Metode Web Engineering

Tahapan-tahapan awal proses dari metode *Web Engineering*: 1) Komunikasi (*Communication*), yang berisikan: a) *Formulation*, b) *Negotiation*, dan 3) *Elicitation*, 2) Perencanaan (*Planning*), yang terdiri dari: a) *Estimation*, b) *Risk analysis*, c) *Scheduling*, dan d) *Monitoring*, 3) Permodelan (*Modelling*), yang terdiri dari: a) *Analysis*, dan b) *Design*, 4) Konstruksi (*Construction*), yang terdiri dari: a) *Coding*, dan b) *Testing*, dan 5) Penyebaran (*Deployment*), yang terdiri dari: a) *Delivery*, dan b) *Evaluation*.

2.5 Use Case Diagram

Use case diagram merupakan *unified modeling language* (UML) yang digunakan untuk mengilustrasikan use cases dan hubungannya ke pengguna [9]. *Use Case diagram* ini menggambarkan kegiatan yang bisa dilakukan dalam sistem penilaian kinerja karyawan. *Use Case diagram* menjelaskan bagaimana pengguna menggunakan sistem penilaian kinerja karyawan. Pada sistem ini terdapat empat aktor yaitu admin, penilai, pimpinan dan karyawan. Namun sebelum menggunakan sistem ini, pengguna harus melakukan login terlebih dahulu.



Gambar 2. Use Case Diagram Penilaian Kinerja Karyawan

Pertama, admin melakukan pengolahan data seperti memasukkan data jabatan, data karyawan, data kriteria dan data pengguna sistem dimana data tersebut akan ditampilkan dihalaman admin dan ditampilkan disebagian sesuai dengan tingkatan (level) sistem, baik dihalaman penilai, pimpinan dan karyawan. Untuk melakukan penilaian admin harus memilih karyawan mana yang mau dilakukan penilaian.

Setelah admin melakukan pengolahan data tersebut, pimpinan dan Penilai bisa masuk ke sistem tersebut dan melakukan penilaian yang telah dimasukkan admin. Setelah penilaian sudah dilakukan, penilaian tersebut masuk kedalam laporan dan dapat dilihat oleh karyawan yang dinilai, admin, penilai dan pimpinan.

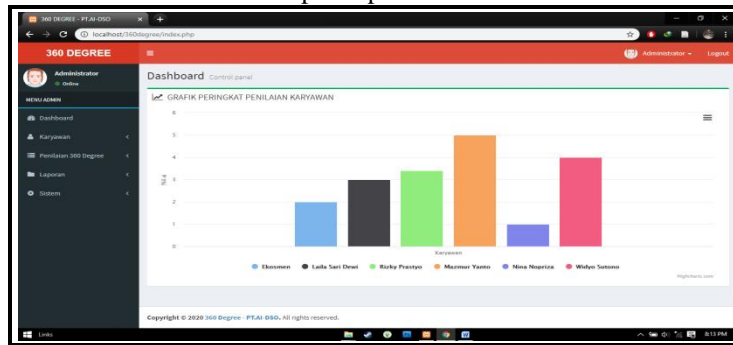
2.5 Proses Perhitungan

Proses penilaian kinerja dalam metode 360 derajat (*degree*) dengan cara mengevaluasi kinerja dari berbagai kriteria dan sub kriteria yang ditentukan. Berikut langkah-langkah proses penilaiannya: 1) Menentukan Skala Nilai, 2) Menentukan Kriteria dan Bobot Penilainya, 3) Menentukan Sub Kriteria dan Bobot Nilainya, dan 4) Penghitungan, yang terdiri dari: a) Hitung Nilai Sub Kriteria, b) Hitung Nilai Kriteria, c) Hitung Nilai Kriteria 360 Pimpinan, d) Hitung Nilai Kriteria 360 Rekan, e) Hitung Nilai Akhir Kriteria, serta f) Hitung Total Akhir Seluruh Kriteria.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Proses Dashboard Admin

Halaman *Dashboard Admin* merupakan halaman utama saat admin sudah melakukan login pada sistem dimana halaman ini terdapat beberapa menu seperti menu dashboard, karyawan, penilaian 360 degree, laporan dan sistem. Halaman ini ditampilkan pada Gambar 3



Gambar 3. Halaman Dashboard Admin

3.2 Halaman Data Karyawan

Halaman ini merupakan halaman data karyawan gunanya untuk menampilkan data-data karyawan yang ada di database karyawan. Halaman ini ditampilkan pada gambar 3.6 sebagai berikut.

No	NIK	Nama	Ketanda	Alamat	Departemen	Posisi	Action
1	32081	Enema Sabantina Ginting	Laki-laki	-	Palembang Branch Manager	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
2	1511	Ali Nurdin	Laki-laki	-	Administration Palembang	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
3	21742	M. Adil Fitrianyah	Laki-laki	-	Adress Sales Palembang	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
4	1811	Dahli Suhendra	Laki-laki	-	Administration Palembang	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
5	21743	Ahmad Akuf	Laki-laki	-	Adress Part Palembang	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
6	23053	M. Fauzi Agustianyah	Laki-laki	-	General Affair	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
7	28059	Dewi Kurniah Syafri	Perempuan	-	Customer Relation Officer	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
8	28734	Nurrahmawati	Perempuan	-	Adress Unit Prabuuluth	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
9	48939	Vionita Apriliani	Perempuan	-	Adress SSK Dealer	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]
10	8872	Nurul Hafidza	Laki-laki	-	HRD Palembang	TIGAK	[Edit] [Delete] [Add]

Gambar 4. Halaman Dashboard Admin

3.3 Halaman Data Kriteria

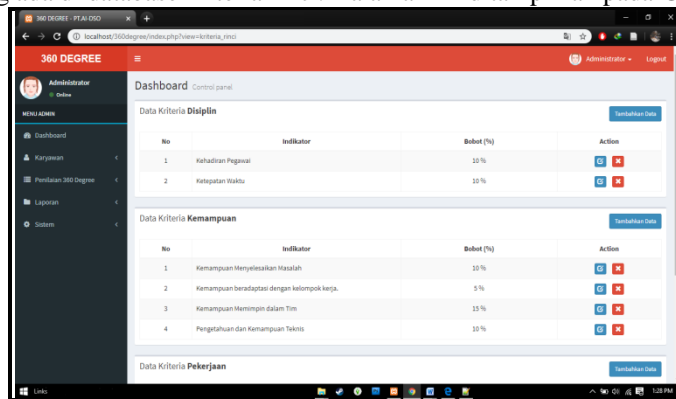
Halaman ini merupakan halaman data kriteria gunanya untuk menampilkan data-data kriteria yang ada di database kriteria. Halaman ini ditampilkan pada Gambar 5.

No	Nama Kriteria	Keterangan Kriteria	Skala Rikan (%)	Skala Pempuan (%)	Action
1	Disiplin	-	60%	60%	[Edit]
2	Kemampuan	-	40%	60%	[Edit]
3	Pekerjaan	-	40%	60%	[Edit]

Gambar 5. Halaman Dashboard Eksekutif

3.4 Halaman Kriteria Rinci

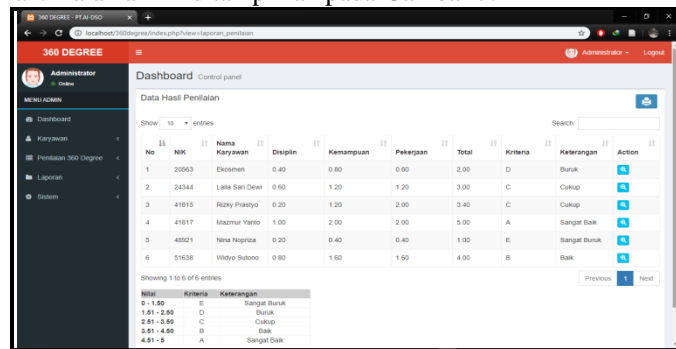
Halaman ini merupakan halaman data kriteria rinci gunanya untuk menampilkan data-data kriteria rinci yang ada di database kriteria rinci. Halaman ini ditampilkan pada Gambar 6.



Gambar 6. Halaman Pesanan

3.5 Halaman Laporan Hasil Penilaian

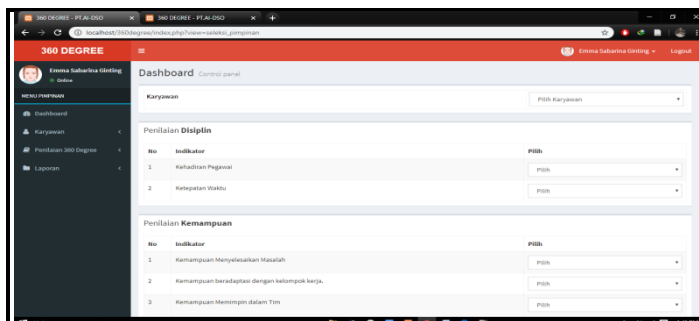
Halaman ini merupakan halaman hasil penilaian gunanya untuk menampilkan data penilaian yang telah dilakukan. Halaman ini ditampilkan pada Gambar 7.



Gambar 7. Halaman Pesanan

3.6 Halaman Seleksi Penilaian

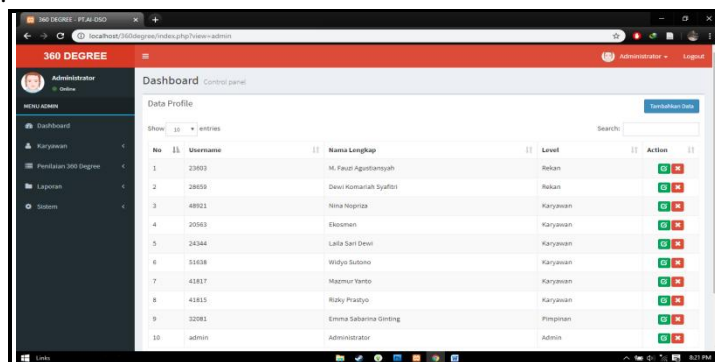
Halaman ini merupakan tampilan halaman seleksi penilaian. Halaman ini ditampilkan pada Gambar 8.



Gambar 8. Halaman Seleksi Penilaian

3.7 Halaman Data Pengguna Sistem

Halaman ini merupakan tampilan halaman data pengguna sistem. Halaman ini ditampilkan pada Gambar 9.



The screenshot shows a web application interface for '360 DEGREE'. The main content area is titled 'Data Profile' and contains a table with 10 rows of user data. Each row includes a serial number, a username, a full name, a position, and a set of action buttons (edit, delete, etc.).

No	Username	Nama Lengkap	Level	Action
1	23003	H. Fauzi Agriatansyah	Rekan	[edit] [delete]
2	28059	Devi Komariah Syafiqi	Rekan	[edit] [delete]
3	48021	Nina Nopriya	Karyawan	[edit] [delete]
4	20583	Eksamen	Karyawan	[edit] [delete]
5	24344	Laila Sari Dewi	Karyawan	[edit] [delete]
6	51638	Widyo Subono	Karyawan	[edit] [delete]
7	43817	Mazmun Yanto	Karyawan	[edit] [delete]
8	41815	Riky Prastyo	Karyawan	[edit] [delete]
9	32081	Enema Sabarna Ginting	Pimpinan	[edit] [delete]
10	admin	Administrator	Admin	[edit] [delete]

Gambar 9. Halaman Data Pengguna Sistem

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan uraian pada pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa dalam perancangan sistem penilaian kinerja karyawan diperlukan sebuah analisis sistem, perancangan sistem, implementasi hasil rancangan sistem dengan aplikasi bahasa pemrograman dan pembuatan database, serta melakukan pengujian terhadap implementasi sistem tersebut. Untuk lebih jelas diuraikan sebagai berikut: 1) Telah dihasilkan aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan yang menggunakan metode 360 derajat (*degree*), penilaian kinerja bersifat objektif karena dalam proses penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan dan rekan sejawat, dan 2) Mempermudah pengguna dalam melakukan penilaian dan membuat pekerjaannya lebih efektif dan efisien dan juga dapat meningkatkan kualitas dari karyawan dan nilai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Tole and N. C. Matei, "Executive information system (EIS) structure and their importance in decision-making: A comparison between decision support computer systems," *J. Inf. Syst. Oper. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 194–207, 2015.
- [1] E. Turban, E. McLean, and J. Wetherbe, *Information Technology for Management: Transforming Organizations in the Digital Economy*, 4th ed. New Jersey, USA: John Wiley & Sons Ltd., 2004.
- [2] L. A. Abdillah, B. A. Syafe'i, and Hardiyansyah, "Pengaruh Kompensasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Dosen (KIDO) Tetap pada Universitas Bina Darma," *J. Ilm. MATRIK*, vol. 9, no. 1, pp. 1–20, 2007.
- [3] R. Yanuar Efranto, L. Riawati, and R. Setyoningtyas Dinaputri, "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Metode 360 Degrees Feedback," *J. Eng. Manag. Industrial Syst.*, vol. 3, no. 2, pp. 111–119, 2015.
- [4] J. W. Creswell, *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 4th ed. California, USA: SAGE Publications, Inc., 2014.
- [5] D. R. Cooper and P. S. Schindler, *Business Research Methods*, 12th ed. New York, USA: McGraw-Hill Companies, Inc., 2014.

- [6] R. Lepsinger and A. D. Lucia, *The Art and Science of 360-Degree Feedback*, 2nd ed. San Francisco, CA USA: John Wiley & Sons, Inc., 2009.
- [7] S. O. Kunang and A. B. Samsil, “Penerapan Metode 360 Derajat dan Analytical Hierarchy Process (AHP) dalam Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Rumah Sakit Fadilah Prabumulih),” *J. Ilm. Matrik*, vol. 20, no. 3, pp. 179–191, 2018.
- [8] R. S. Pressman and D. B. Lowe, *Web engineering*. New York, USA: McGraw-Hill Higher Education, 2009.
- [9] J. W. Satzinger, R. B. Jackson, and S. D. Burd, *System Analysis and Design in a Changing World*, 7th ed. Boston, MA, USA: Cengage Learning, 2016.