

## RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL POWER DENGAN MENGGUNAKAN METODE 360 DEGREE

<sup>1</sup>Ubaidillah Susanto<sup>2</sup>Jusak<sup>3</sup>Agus Dwi Churniawan<sup>3</sup>  
S1/Jurusan Sistem Informasi

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email: 1) bima.ubed@gmail.com, 2) jusak@stikom.edu, 3) agus@stikom.edu

**Abstract:**

*Pt.Global power surabaya is a company that move in the aspect of building and assembling panels electricity for the purpose of industry. Company needs performance assessment, because the assess performance in pt.Global power surabaya not objective, not assessed with a certain period of time, do not use of certain methods for the judgment of performance and the assessment was based on proximity employees with top.To the problem of above, so on their work end of this used method of 360 degree.A method of performance evaluation of 360 degrees use up the score of more than one .A source of this assessment is superior , subordinate , fellow has , business partner and the self .With multiple appraise assessment performance will obtained the assessment results of the that objective .From the testing the assessment system of performance with the methods 360 degrees can provide an assessment more objective and can produce feedback to an employee. The application is built based on the assessment method 360 degree , that means the assessment done by four people, manager, human resources, and colleagues In this work, the application is able to generate employee performance assessment as an individual or as a group.*

**Password: performance evaluation, employees, 360 degree method.**

PT. Global Power Engineering adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan dan perakitan panel-panel listrik untuk keperluan industry, gedung-gedung perkantoran maupun instalasi listrik umum.

Sistem penilaian kinerja pada PT. Global Power masih mengikuti cara konvensional yaitu dengan cara pengecekan kehadiran dan penilaian sendiri dari kepala bagian SDM, bagian SDM ini melakukan penilaian yang meliputi beberapa aspek untuk menentukan besarnya kompensasi yang diberikan. Saat ini bagian sumber daya manusia menangani lebih dari 100 karyawan, maka dari itu diperlukan suatu sistem yang dapat menilai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerjanya secara cepat dan efisien.

Pengorganisasian basis data dari sumber daya manusia yang bekerja didalamnya sangatlah penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan dari PT. Global Power.

Umumnya Permasalahan yang timbul adalah penilaian yang sekarang dilakukan masih bersifat abstrak tanpa adanya penilaian bersifat

terstruktur yang memudahkan sang penilai seperti atasan dalam menentukan kriteria apa yang dibutuhkan. Selain itu penilaian kinerja saat ini dilakukan secara subjektif karena dinilai melalui satu sudut saja. Dampak dari penilaian tersebut tidak berjalan sesuai dengan keadaan sebenarnya sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial antar pegawai dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu adanya suatu sistem yang dapat memperkecil kesalahan penilaian kinerja karyawan sehingga tidak menjadi dampak negative terhadap karyawan lain. Aplikasi komputer berbasis desktop dirasa tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan menggunakan aplikasi yang dibuat, diharapkan karyawan dapat mengetahui secara jelas histori kinerja, Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Kreatifitas kerja, Disiplin Kerja, kerjasama tim, Kemampuan Memanagerial. Selain itu manager juga secara jelas dapat mengetahui informasi kinerja karyawan .

Untuk mengatasi permasalahan pada bagian penilaian karyawan ini, diperlukan adanya suatu Aplikasi Penilaian Kinerja dengan menggunakan suatu metode 360 degree. Sehingga Keluaran yang akan dicapai adalah membantu manager atau pemilik perusahaan dalam menilai kinerja karyawan PT. Global Power. Dan dengan adanya aplikasi penilaian kinerja ini diharapkan nantinya membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

### METODE PENELITIAN

Metode 360 *degree* adalah salah satu metode yang bisa digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian seorang karyawan tidak hanya diambil dari penilaian atasan saja, akan tetapi penilaian kinerja karyawan dinilai dari rekan sejawat yang satu level maupun dari bawahan dan atasannya langsung yang bersangkutan. Kontribusi atau persentase penilaian kinerja terbesar tetap berasal dari atasannya, dan atasan kedua di atasnya. Berikut adalah rumus yang akan dibuat menghitung hasil dari penilaian kinerja dengan menggunakan metode 360 *degree*

- Penentuan Persentase Kriteria Penilaian

Menjelaskan kriteria yang ada berdasarkan SOP dari perusahaan dan memiliki persentase pembobotan untuk tiap-tiap penilai karyawan.

Tabel 1 Persentase Kriteria Penilaian

No	Nama Kriteria	Persentase(%)	Pembagian Penilaian			
			M	S	K	R
1	Kualitas Kerja	20% = 10% + 10%	✓	-	✓	-
2	Kuantitas Kerja	15% = 5% + 5% + 5%	✓	✓	✓	-
3	Kreatifitas Kerja	20% = 10% + 10%	✓	-	✓	-
4	Disiplin Kerja	15% = 5% + 5% + 5%	✓	✓	✓	-
5	Kerja Sama Tim	15% = 5% + 5% + 5%	-	-	✓	✓
6	Mananagerial	15% = 5% + 5% + 5%	✓	✓	-	✓

- Penentuan Nilai Persub Kreteria.

Penilaian sub kriteria sesuai SOP perusahaan. Sub kriteria adalah bagian dari kriteria. Jadi setiap kriteria masing-masing mempunyai sub kriteria. Contoh kriteria disiplin kerja mempunyai presensi

karyawan, begitu juga dengan kriteria dan sub kriteria lainnya juga sama.

Tabel 2 Pendukung penilaian sub item kriteria

Nilai Likert	Keterangan Hasil Kesesuaian dari SOP
5	90% - 100% Sesuai dengan SOP
4	78% - 89% Sesuai dengan SOP
3	60% - 77% Sesuai dengan SOP
2	40% - 59% Sesuai dengan SOP
1	10% - 39% Sesuai dengan SOP

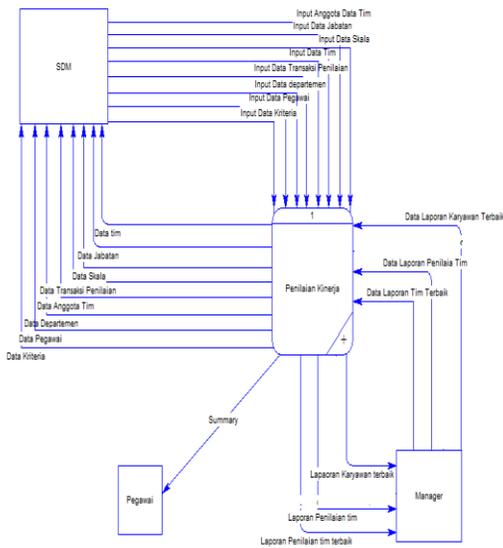
- Penentuan Pembobotan Nilai dari Persub Kreteria

Nilai persub kriteria diperoleh dari nilai likert, penilaian sub kriteria dibawah ini adalah hasil dari seluruh pekerjaan karyawan sesuai dengan standart SOP perusahaan.

Tabel 3 Indikator Penilaian

No	Data Kriteria	Item Penilaian	Nilai Item
1	Kualitas Kerja	Pekerjaan karyawan sesuai dengan SOP	5
		Pekerjaan karyawan yang diselesaikan memenuhi kualifikasi	5
2	Kuantitas Kerja	pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan	5
3	Kreatifita Kerja	mempunyai tanggung jawab dan produktifitas dalam pekerjaan	5
		mempunyai kemampuan untuk mencari cara meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	5
4	Disiplin Kerja	Presensi	5





Gambar 3. Context Diagram

Dari hasil perancangan yang telah dibuat, penelitian melanjutkan dengan pembahasan berikutnya yaitu pembahasan tentang hasil aplikasi penilaian kinerja karyawan. Dari pembahasan aplikasi, didapatkan hasil bahwa aplikasi ini dapat membantu perusahaan untuk menilai semua karyawan yang ada di PT. Global Power. Dan nantinya akan membuat karyawan bekerja lebih baik lagi, karena dengan adanya aplikasi ini, akan menghasilkan karyawan terbaik, dan tim terbaik. Dan yang mendapatkan nilai yang terbaik nantinya akan mendapatkan bonus tambahan dari perusahaan.

Kriteria	Sub Kriteria	Nilai (1-5)
Kualitas Kerja	Pelebaran karyawan sesuai dengan SOP	0
Kualitas Kerja	Pelebaran karyawan yang disesuaikan memenuhi kualifikasi	0
Kualitas Kerja	Pelebaran yang disesuaikan tidak ada kelebihan	0
Kuantitas Kerja	Pelebaran yang disesuaikan sesuai waktu yang diberikan	0
Kualitas Kerja	Memiliki tanggung jawab dan produktivitas dalam pekerjaan	0
Kualitas Kerja	Memiliki kemampuan untuk mencari cara meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	0
Disiplin Kerja	presensi karyawan	0
Disiplin Kerja	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0
keajaiban Sama Tim	mampu bekerja sama	0
Kemampuan Manajerial	Kemampuan memimpin dalam tim	0
Kemampuan Manajerial	Kemampuan dalam perencanaan dan mengatur alih daya bone	0

Gambar 4. Proses penilaian sebagai manager

Gambar 4. adalah tampilan proses penilaian sebagai manager, berfungsi untuk transaksi

penilaian kinerja karyawan yang di nilai oleh manager.

Kriteria	Sub Kriteria	Nilai (1-5)
Kuantitas Kerja	Pelebaran yang disesuaikan sesuai waktu yang diberikan	0
Disiplin Kerja	presensi karyawan	0
Disiplin Kerja	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0
Kemampuan Manajerial	Kemampuan memimpin dalam tim	0
Kemampuan Manajerial	Kemampuan dalam perencanaan dan mengatur alih daya bone	0

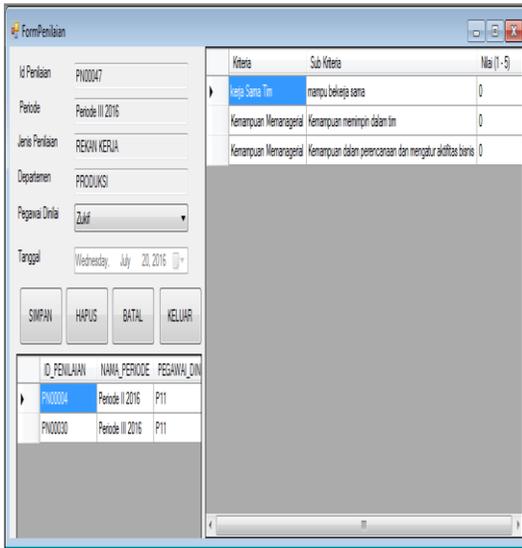
Gambar 5. Proses penilaian sebagai SDM

Gambar 5. adalah tampilan proses penilaian sebagai SDM, berfungsi untuk transaksi penilaian kinerja karyawan yang di nilai oleh SDM.

Kriteria	Sub Kriteria	Nilai (1-5)
Kualitas Kerja	Pelebaran karyawan sesuai dengan SOP	0
Kualitas Kerja	Pelebaran karyawan yang disesuaikan memenuhi kualifikasi	0
Kuantitas Kerja	Pelebaran yang disesuaikan sesuai waktu yang diberikan	0
Kualitas Kerja	Memiliki tanggung jawab dan produktivitas dalam pekerjaan	0
Kualitas Kerja	Memiliki kemampuan untuk mencari cara meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan	0
Disiplin Kerja	presensi karyawan	0
Disiplin Kerja	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0
keajaiban Sama Tim	mampu bekerja sama	0

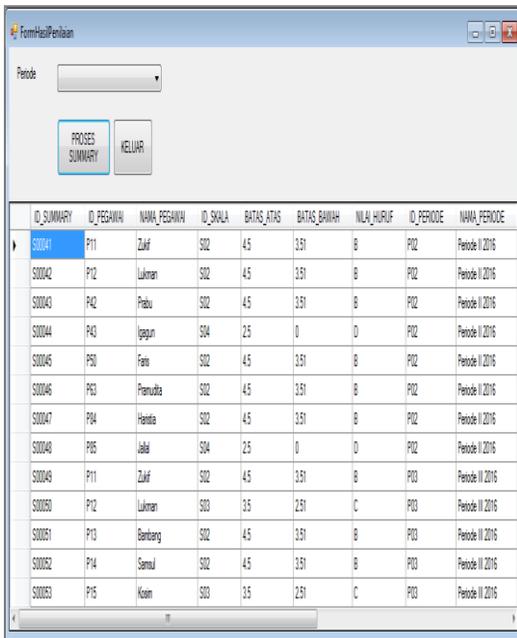
Gambar 6. Proses penilaian sebagai Kordinator

Gambar 6. adalah tampilan proses penilaian sebagai Kordinator, berfungsi untuk transaksi penilaian kinerja karyawan yang di nilai oleh Kordinator.



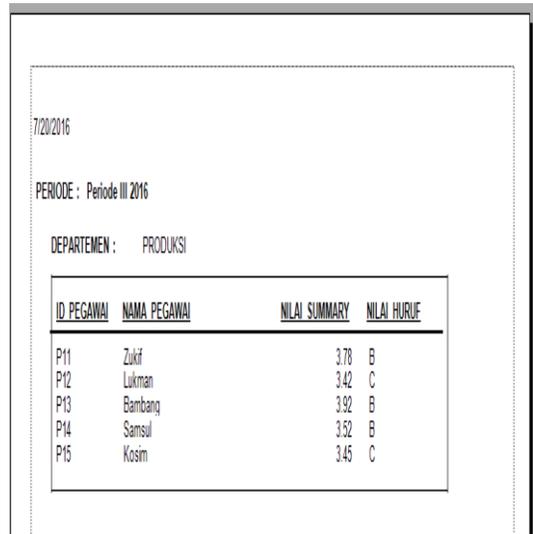
Gambar 7. Proses penilaian sebagai Rekan Kerja Sejawat

Gambar 7. adalah tampilan proses penilaian sebagai Rekan Kerja sejawat, berfungsi untuk transaksi penilaian kinerja karyawan yang di nilai oleh Rkan Kerja sejawat.



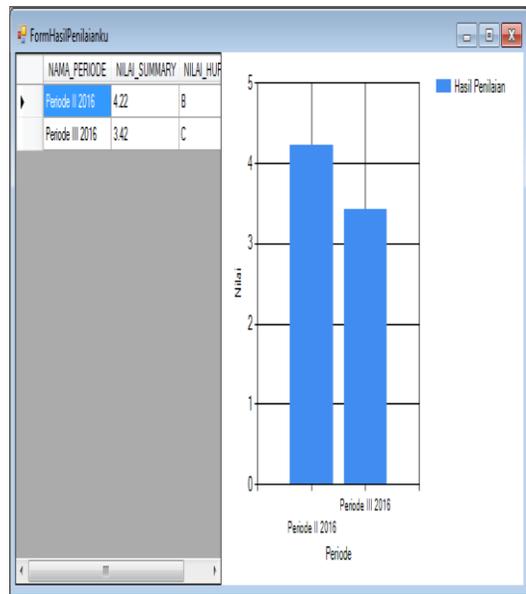
Gambar 8. Hasil penilaian dari manager, SDM, coordinator, rekan kaerja

Gambar 8. adalah tampilan dari hasil proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh manager, SDM, kordinator dan rekan kerja. Dari keempat penilaian tersebut akan diproses menjadi satu nilai, sehingga mendapatkan hasil akhir dari penilaian kinerja karyawan.



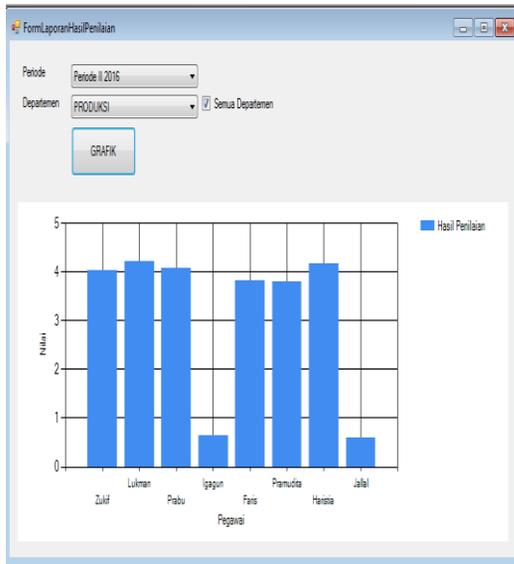
Gambar 9. Hasil Laporan Penilaian Karyawan terbaik

Gambar 9. adalah tampilan proses untuk Laporan penilaian kinerja karyawan terbaik. untuk mengetahui penilaian semua karyawan PT. Global Power Surabaya dari nilai terbaik sampai terburuk.



Gambar 10. Hasil Laporan Penilaian per karyawan

Gambar 10. adalah tampilan proses untuk Laporan penilaian kinerja karyawan per karyawan, hanya untuk mengetahui penilaian tiap karyawan sendiri dan mempunyai hak akses sendiri tiap-tiap karyawan.



Gambar 11. Hasil Laporan Penilaian semua karyawan

Gambar 11. adalah tampilan proses untuk Laporan semua penilaian kinerja karyawan dari yang terbaik dan terburuk akan muncul pada laporan penilaian semua karyawan.

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan perancangan sistem dan pembuatan aplikasi Rancang Bangun Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Global Power Dengan Metode 360 Degree, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi yang dibangun berdasarkan penilaian metode 360 degree, yang berarti proses penilaiannya dilakukan oleh empourang, manager, SDM, kordinator dan rekan kerja sejawat. Yang nantinya akan menghasilkan penilaian kinerja karyawan terbaik, dan staf pegawai juga bisa melihat penilaiannya sendiri.
2. Metode 360 degree dapat diterapkan sebagai metode penilaian kinerja pada PT. Global Power Surabaya yang nantinya akan membantu proses penilaian kinerja karyawan, selama karyawan tersebut masi bekerja di PT. Global Power Surabaya.
3. Sistem ini telah diuji dengan menggunakan Metode 360 degree yang melibatkan 100 karyawan pada PT. Global Power dan bisa menghasilkan nilai karyawan terbaik dan terburuk
4. Penilaian yang dilakukan adlah 3 periode selama 1 tahun, sehingga dengan adanya aplikasi ini sangat membantu perusahaan

untuk meningkatkan kinerja karyawannya lebih baik lagi dan membuat perusahaan lebih baik lagi.

## SARAN

Berikut adalah saran yang akan penulis berikan untuk penelitian yang akan datang :

1. Aplika saat ini berbasis *desktop*, dapat dikembangkan lagi menjadi berbasis *web*. Aplikasi yang berbasis web akan memiliki tingkat kompleksitas yang lebih tinggi, karena aplikasi yang bersifat web bisa diakses lebih cepat dengan melalui jaringan dan memudahkan untuk pembuatan laporan yang lebih akurat.
2. Menambahkan metode untuk pendukung keputusan bagi karyawan yang kinerjanya semakin meningkat dan semakin menurun. seperti rekomendasi kenaikan gaji, rekomendasi kenaikan jabatan, rekomendasi pelatihan karyawan dan juga rekomendasi untuk pemecatan karyawan. Sehingga hal ini akan membuat kinerja karyawan lebih baik lagi dalam perusahaan.

## RUJUKAN

- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Abi Octarez Ibrahim, dkk. 2010. *Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi dan Prestasi Kerja Di PT. Badak NGL bontang*. ITS : Surabaya.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Saifuddin, Azwar, 2003, *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Mathis dan Jackson (2006), *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta
- Randall (1999). *Management Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Husein (2003), *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia