

## Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Website Menggunakan Metode 360 Derajat (Studi Kasus : PT Surya Segara Safety Marine)

Refo Fattahillah Ramadhan <sup>1)</sup> Slamet <sup>2)</sup> I Gusti Ngurah Alit Widana Putra <sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi  
Universitas Dinamika

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

E-mail : 1) [refofattahillah@gmail.com](mailto:refofattahillah@gmail.com), 2) [slamet@dinamika.ac.id](mailto:slamet@dinamika.ac.id), 3) [alit@dinamika.ac.id](mailto:alit@dinamika.ac.id)

**Abstrak:** *Performance appraisal is one way to determine the quality of Employee in the company. The performance appraisal process at PT Surya Segara Safety Marine often experiences several problems such as the submission of employee performance appraisal reports that are not on time because the calculation process from the HRD has not used the system. In addition, there is no appropriate appraisal method to assess employees which causes subjective judgment. The appraisal applied by the company only uses one side as an appraiser, namely the head of the department which causes a reduction in employee motivation. This study aims to design a website-based employee performance appraisal application through the 360 degree method in PT Surya Segara Safety Marine, so that it can help companies in the performance appraisal process for human resource development. The study used a qualitative approach through data collection techniques using observation and interviews. Application creation method with Waterfall System Development Life Cycle (SDLC). The results showed that the performance appraisal application through the 360 degree method can provide performance appraisal notifications as a reminder so that users immediately carry out the performance appraisal process. The performance appraisal application through the 360 degree method provides 4 answer options that make the assessment results more varied and include assessment indicators so that the assessment becomes objective because it takes opinions or feedback from three parties, namely superiors, co-workers, and yourself. It is hoped that this method can make the performance appraisal at PT Surya Segara Safety Marine more objective and can restore employee motivation compared to previous assessments..*

**Kata Kunci:** *Aplikasi, Penilaian Kinerja, Website, Metode 360*

### PENDAHULUAN

PT Surya Segara Safety Marine didirikan pada tahun 1974 di Surabaya, setelah 46 tahun berdiri PT Surya Segara Safety Marine telah memulai dimensi baru dan telah mendiversifikasi bisnisnya dengan tidak hanya memasok peralatan maritim tetapi juga melakukan servis dan pemeliharaan peralatan maritim yang digunakan di laut. Beberapa diantaranya adalah sekoci, *liferafts*, pemadam api dan banyak lainnya. Di kantor pusat surabaya, perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 44 orang yang mencakup sebuah kepala bagian pada masing-masing departemen, 10 karyawan di bagian produksi, 8 orang di bagian umum, 17 karyawan pada bagian ekspedisi, 7 karyawan di bagian HRD atau pengembangan dan 2 orang di toko. Karena melakukan diversifikasi bisnis perusahaan

pastinya memerlukan sumber daya manusia yang bisa bersaing serta mempunyai kualitas guna mendukung proses bisnis tambahan pada perusahaan yang nantinya juga akan berperan besar atas meningkatnya serta menjamainya mutu barang dan jasa yang disediakan perusahaan tersebut sebab kebaikan sumber daya manusia bisa memacu kesuksesan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mengetahui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan. PT Surya Segara Safety Marine sebagai salah satu perusahaan pemasok alat *safety* di laut mempunyai peran penting untuk mempertahankan kualitas layanan atau bahkan meningkatkan layanan mereka. Penilaian kinerja di PT Surya Segara Safety Marine dilakukan dua kali dalam satu tahun pada karyawan tetap, penilaian kinerja awal dilakukan

pada bulan juli untuk menilai periode pertama dalam satu tahun yaitu periode bulan januari – juni serta pada bulan januari untuk menilai periode kedua yaitu pada bulan juli – desember.

Aplikasi merupakan suatu instrumen yang dibuat oleh developer untuk membantu pengguna melakukan tugas tertentu, termasuk dalam penilaian kinerja pekerja (Sanjaya, 2015). Selain aplikasi *website* juga dapat menjadi salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk pengumpulan data. *Website* adalah fasilitas internet yang dapat mengkoneksikan dokumen pada lingkup lokal juga global (Hakim dan Uus 2004). PHP merupakan bahasa program yang berintegrasi pada file HTML guna melakukan pembuatan kedinamisan laman *website* (Arief, 2011). Menurut Salahuddin (2013), ada 2 macam model data yaitu, *Conceptual Data Model* dan *Physical Data Model*. Mathis dan Jackson (2006), penilaian kinerja merupakan proses evaluasi untuk mengetahui baik tidaknya pegawai menjalankan pekerjaan mereka dan dilakukan perbandingan pada beberapa standar yang telah ditentukan, yang selanjutnya dijalankan komunikasi informasi itu bagi pegawai. Menurut Malayu (2007), ada beberapa metode penilaian kinerja yaitu: *Employee Comparison, Rating Scale, Freform Easy, Assesment Centre, Checklist, Management by Objective, Critical Incident*, dan metode 360 derajat.

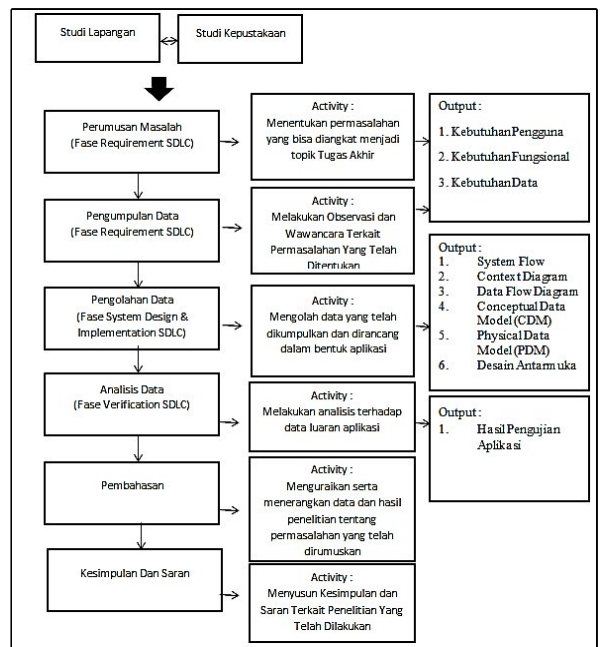
Proses penilaian kinerja di PT Surya Segara Safety Marine seringkali mengalami beberapa permasalahan seperti penyerahan laporan penilaian kinerja karyawan yang tak tepat waktu karena proses perhitungan dari pihak HRD masih belum menggunakan sistem. Masalah lain yang timbul dalam proses penilaian kinerja karyawan di perusahaan ini adalah belum adanya metode penilaian yang tepat untuk melakukan penilaian karyawan, lembar penilaian yang perusahaan sediakan hanya mempunyai dua opsi jawaban yaitu baik serta tak baik yang membuat penilaian menjadi subjektif yang mana karyawan yang semestinya memperoleh nilai yang bagus malahan memperoleh nilai yang tak cocok dengan kinerjanya serta penilaian yang diterapkan oleh perusahaan hanya menggunakan satu sisi sebagai penilai yaitu kepala bagian dianggap kurang adil bagi sebagian banyak

karyawan karena menurut mereka kepala bagian kurang bisa memperhatikan upaya kerja yang mereka lakukan dan hanya peduli kepada hasil akhir dari sebuah pekerjaan hal tersebut menyebabkan berkurangnya motivasi kerja karyawan untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada PT Surya Segara Safety Marine, maka perlu adanya aplikasi penilaian kinerja yang dapat mengambil pendapat dari berbagai pihak menggunakan metode 360 derajat sebagai dasar penilaian, memiliki notifikasi agar tidak ada penilaian yang terlewatkan, serta dapat menampilkan *history* perkembangan nilai karyawan tiap periode dan menampilkan maupun mencetak laporan penilaian kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian menggunakan teknik pengumpulan data memakai observasi dan wawancara serta metode pembuatan aplikasi ini adalah *System Development Life Cycle (SDLC)* Waterfall dengan referensi Pressman (2012). Tahapan penelitian dijelaskan pada gambar 1



Gambar 1 Langkah Langkah Penelitian

Metode 360 derajat pada penelitian ini digunakan untuk memberikan penilaian kinerja pada pekerja (Ali, 2013). Proses penilaian kinerja 360 derajat menurut (Lepsinger & Antoinette, 2004):, yaitu: Pertama, merencanakan cara untuk menilai, mengumpulkan data beserta kuantitasnya. Kedua, mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan pengambil keputusan dan pihak yang sedang dinilai. Ketiga, memilih siapa yang berhak menjadi penilai. Keempat, melakukan pengambilan data penilai. Kemudian, melakukan pengolahan data yang telah diperoleh. Terakhir, memberikan umpan balik kepada karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi di kantor PT Surya Segara Safety Marine Surabaya

Seperti yang telah digambarkan dengan Gambar 1 selama penelitian penulis memakai metode penelitian kualitatif. Tahap awal yang dilakukan melakukan observasi dan wawancara mengenai cara pengambilan nilai kinerja dari para pekerja yang penulis temui. Setelah proses observasi dan dilanjut dengan wawancara akhirnya permasalahan pada kegiatan penilaian kerja ditemukan. Setelah masalah ditemukan Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi beberapa kebutuhan yang diperlukan untuk kebutuhan aplikasi yang akan dibuat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

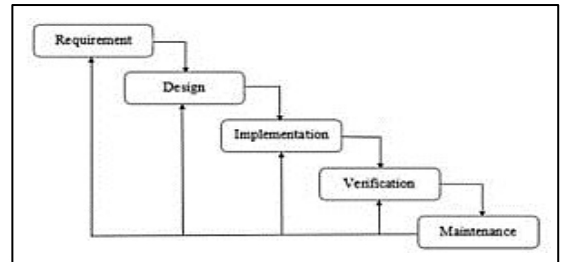
**Identifikasi Kebutuhan Fungsional**

Tabel 1 Identifikasi Kebutuhan Fungsional

<b>Pengguna</b>	<b>Kebutuhan Fungsional</b>
<b>Admin</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsi Master Jenis User</li> <li>2. Fungsi Master User</li> <li>3. Fungsi Master Jenis Kompetensi</li> <li>4. Fungsi Master Isi Kompetensi</li> <li>5. Fungsi Master Periode</li> <li>6. Fungsi Master Divisi</li> </ol>
<b>Direktur</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsi Grafik History Nilai Karyawan</li> <li>2. Fungsi Penilaian Kinerja</li> <li>3. Fungsi Memilih Penilai</li> <li>4. Fungsi Laporan Penilaian Kinerja</li> <li>5. Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja</li> </ol>

<b>Kepala Bagian</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fungsi Grafik History Nilai Karyawan</li> <li>2. Fungsi Memilih Penilai</li> <li>3. Fungsi Penilaian Kinerja</li> <li>4. Fungsi Laporan Penilaian Kinerja</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Fungsi Notifikasi Penilaian Kinerja</li> </ol>

Untuk metode menyusun aplikasi sendiri menggunakan SDLC *Waterfall* yang bisa bertahap seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 2

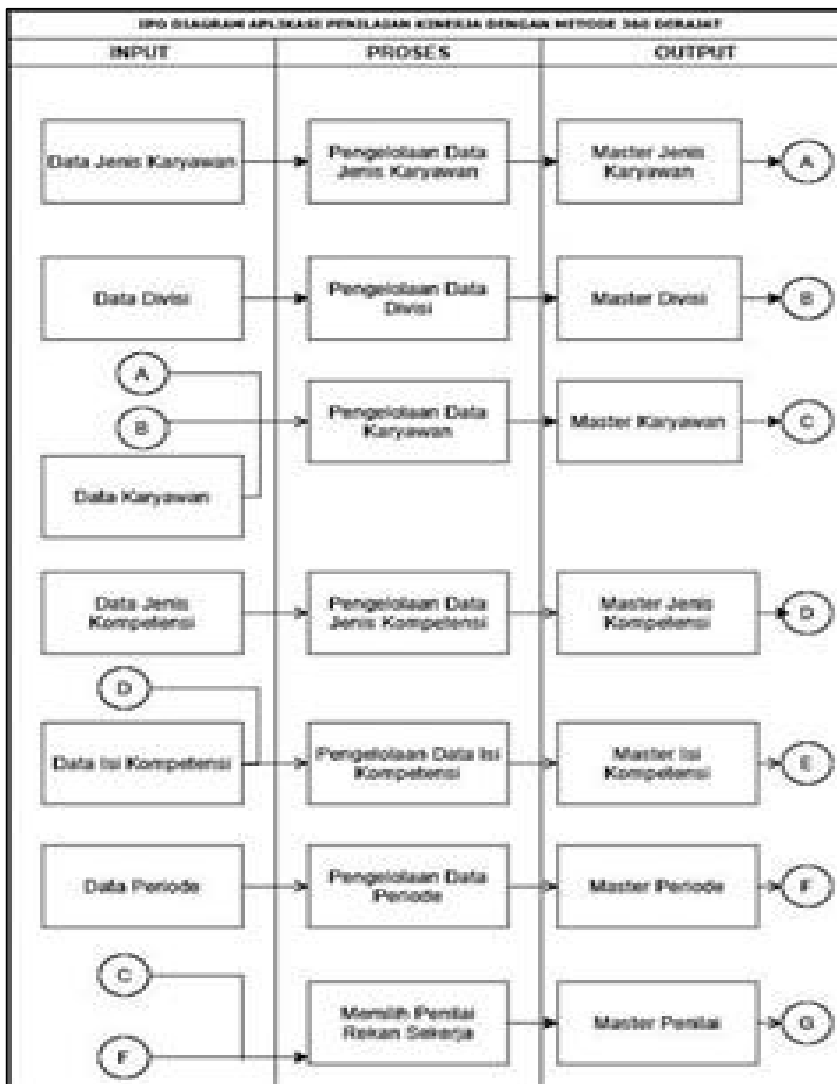


Gambar 2 Tahapan SDLC Waterfall

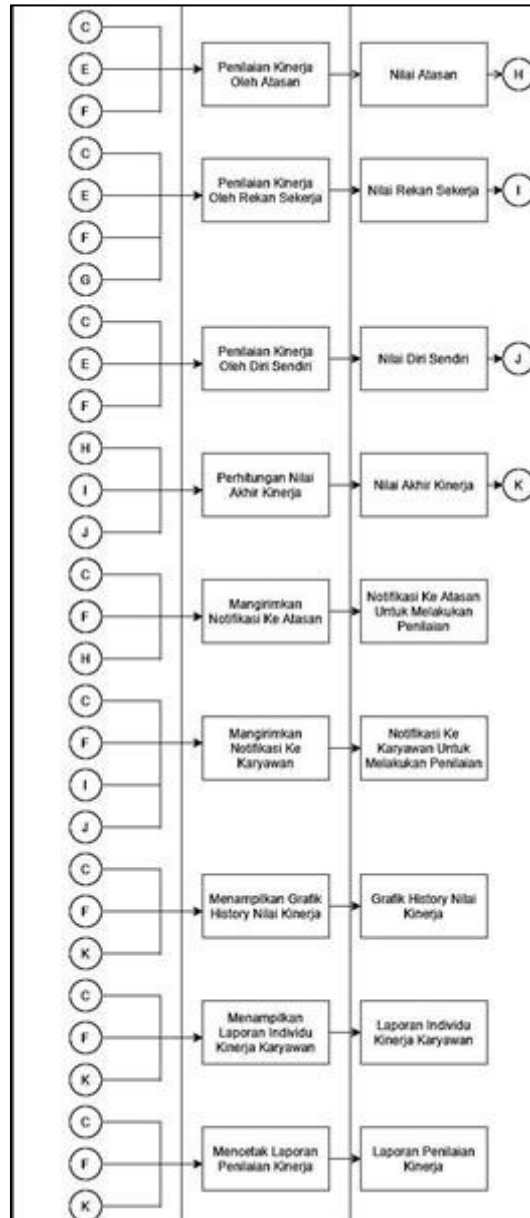
Metode waterfall seringkali disebut sebagai siklus hidup klasik, model ini sebenarnya adalah "Linear Sequential Model", dimana mendeskripsikan pendekatan secara sistematis serta bertahap dalam pengembangan sebuah sistem dilakukan dari spesifikasi keperluan user kemudian berkesinambungan lewat tingkatan seperti design, implementasi, pengujian, hingga maintenance atau perawatan (Pressman 2012)

**IPO Diagram**

IPO Diagram digunakan sebagai representasi visual dari sebuah alur sistem atau kegiatan. Hasil representasi visual atau IPO Diagram dapat dilihat pada Gambar 3 dan Gambar 4.

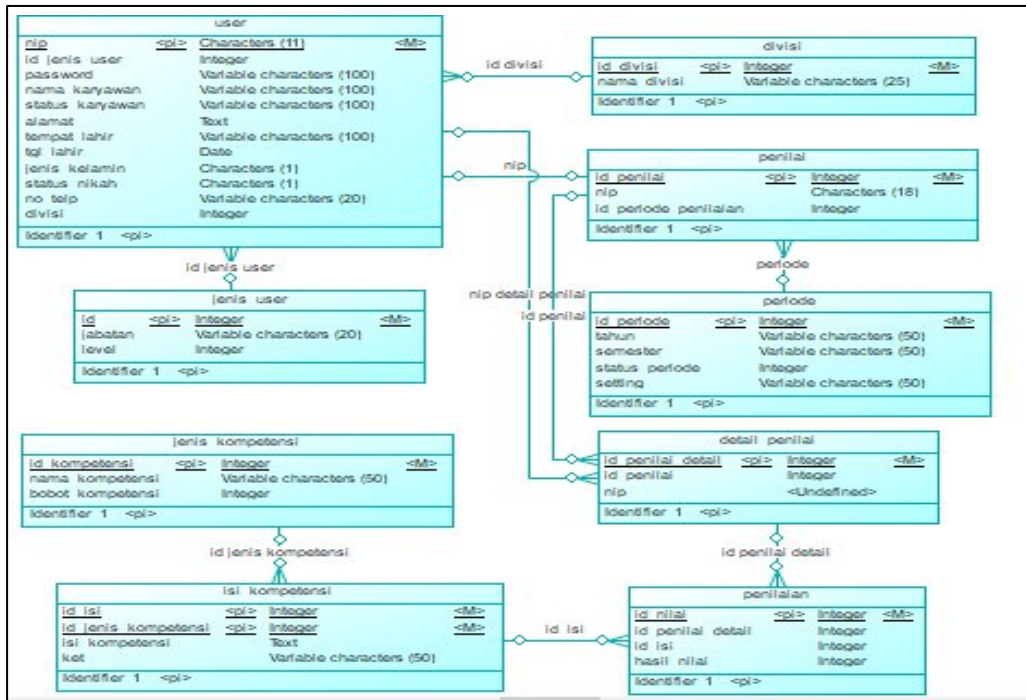


Gambar 3 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja



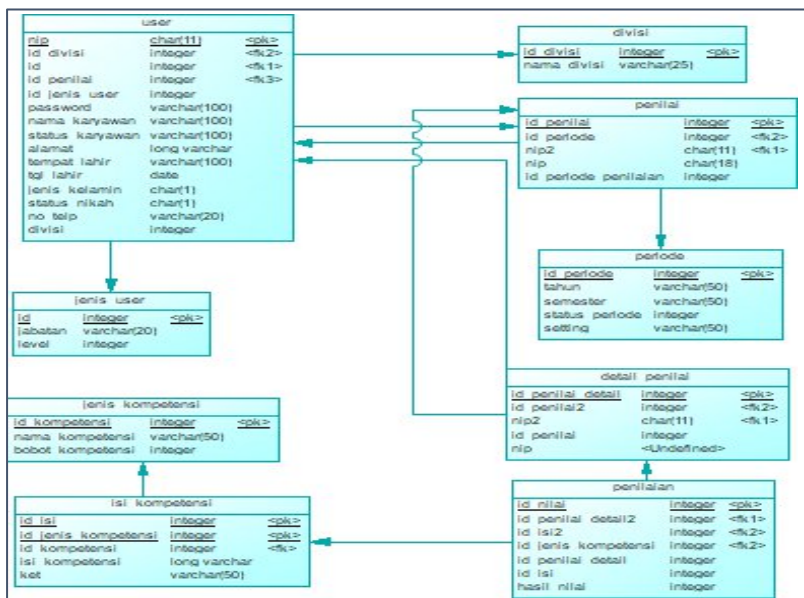
Gambar 4 Lanjutan IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja

Conceptual Data Model



Gambar 5 Conceptual Data Model

Physical Data Model



Gambar 6 Physical Data Model

**Halaman Login Admin**



Gambar 7 Halaman Login Admin

Pada Gambar 7, merupakan halaman tahap pertama admin sebelum mengakses halaman *back end*. Admin harus memasukkan Nip dan *Password* untuk divalidasi oleh sistem, setelah sistem melakukan validasi sistem akan menampilkan halaman admin.

**Halaman Utama Admin**

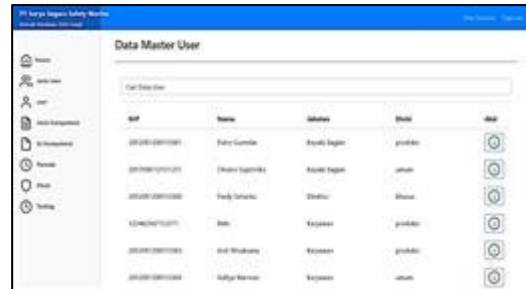


Gambar 8 Halaman Utama Admin

Pada Gambar 8 merupakan merupakan halaman pertama yang muncul setelah admin memproses login, pada halaman ini berisi fitur yang dapat digunakan untuk melakukan pengelolaan data yang datanya akan diterima oleh pengguna.

**Halaman Mastering Data**

Halaman ini berguna untuk menampilkan semua data beberapa master tabel yang terdiri dari tabel jenis *user*, *user*, jenis kompetensi, isi kompetensi, periode dan divisi. Terdapat beberapa juga yaitu fitur pencarian data, tambah data, ubah data dan hapus data, contoh halaman master data ditampilkan dalam Gambar 9.



Gambar 9 Halaman Master Data

**Halaman Utama Atasan**



Gambar 10 Halaman Utama Atasan

Pada Gambar 10 merupakan halaman utama atasan setelah berhasil login dengan Nip dan *Password* yang divalidasi oleh sistem. Halaman utama atasan berisi grafik untuk mewakili proses penilaian kinerja yang sedang berjalan.

**Halaman Utama Karyawan**



Gambar 11 Halaman Memilih Penilai

Pada Gambar 11 merupakan halaman memilih penilai yang merupakan halaman untuk memilih penilai dari suatu proses penilaian yang akan berlangsung, halaman ini hanya bisa diakses oleh atasan dan hanya bisa memilih karyawan yang berasal dari divisi yang sama

**Halaman Detail Laporan Penilaian Kinerja Karyawan**

Halaman ini merupakan halaman yang dapat diakses oleh atasan untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan yang sedang atau telah berlangsung, dengan membuka tab laporan penilaian kinerja maka sistem akan menampilkan nilai dari karyawan yang dibawah langsung oleh atasan dan dapat melihat detail dari penilaian kinerja yang dapat dilihat pada Gambar 12.



Gambar 12 Halaman Detail Laporan Penilaian Kinerja

**Halaman Export Pdf Laporan Penilaian Kinerja Karyawan**

Halaman ini merupakan halaman yang dapat diakses oleh atasan untuk menyimpan ataupun mencetak langsung hasil penilaian kinerja karyawan yang sedang atau telah berlangsung, dengan membuka tab laporan penilaian kinerja maka sistem akan menampilkan opsi *Export Pdf* dan jika atasan mengklik opsi tersebut maka akan muncul halaman *export Pdf* seperti yang ditunjukkan pada Gambar 13.



Gambar 13 Halaman *Export Pdf* Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

**Halaman Utama Karyawan**

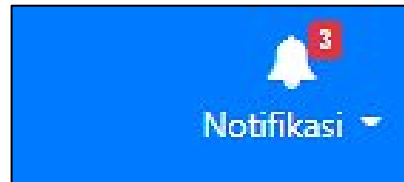
Pada Gambar 14 merupakan halaman utama karyawan setelah berhasil login dengan Nip dan *Password* yang divalidasi oleh sistem.



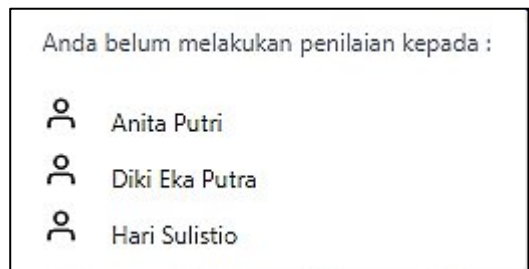
Gambar 14 Halaman Utama Karyawan

**Halaman Notifikasi Penilaian Kinerja**

Halaman ini merupakan halaman yang muncul jika pengguna mengklik logo notifikasi seperti pada Gambar 15. Selanjutnya jika pengguna mengklik nama karyawan pada tab notifikasi seperti pada Gambar 16 maka akan langsung diarahkan ke halaman penilaian kinerja karyawan



Gambar 15 Logo Notifikasi



Gambar 16 Tab Notifikasi

**Halaman Penilaian Kinerja Karyawan**

Halaman ini merupakan halaman yang berfungsi untuk menilai kinerja dari seorang karyawan. Nilai yang harus diisi oleh pengguna akan berbeda sesuai dengan jenis user yang sedang melakukan penilaian. Halaman penilaian



kinerja karyawan sendiri bisa dilihat pada Gambar 17.



Gambar 17 Halaman Penilaian Kinerja Karyawan

### Halaman Laporan Individu Kinerja Karyawan

Halaman ini merupakan halaman yang bisa digunakan oleh karyawan untuk mengecek hasil perolehan nilai kinerja mereka pada suatu periode penilaian kinerja yang sedang berlangsung. Halaman ini berupa informasi yang ditampilkan melalui grafik seperti yang bisa dilihat pada Gambar 18.



Gambar 18 Halaman Laporan Individu Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Coba Sistem

Melalui hasil uji coba sistem akan dilakukan perbandingan antara penilaian dengan menggunakan aplikasi dan penilaian manual yang sebelumnya diterapkan. Hasil uji coba sistem dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Coba Sistem

No	Tujuan	Manual	Sistem	Keterangan
<b>Memilih Penilai</b>				
1.	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk pemilihan penilai	90 – 200 detik	15-20 detik	Menggunakan sistem lebih cepat karena tidak perlu melihat data karyawan di kertas dan menulis nama penilai yang

dipilih

#### Melakukan Penilaian

2.	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk pengisian form penilaian	10 – 12 Menit	5 -7 Menit	Menggunakan sistem lebih cepat karena tidak perlu membalik form penilaian dari kertas tidak perlu repot untuk menghapus penilaian yang salah
----	--	---------------	------------	--

#### Pengumpulan Data Penilaian Kinerja

3	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk mengumpulkan data Penilaian Kinerja	1 – 2 Hari Kerja	1 detik	Menggunakan sistem data akan langsung disimpan ke database penilaian
---	---	------------------	---------	--

#### Perhitungan Nilai Akhir Kinerja

4	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk menghitung total nilai kinerja karyawan	7 – 10 hari kerja	1 detik	Menggunakan Sistem penilai akan otomatis terhitung jika penilai sudah mengisi form penilaian
---	---	-------------------	---------	--

#### Pembuatan Laporan Penilaian Kinerja Karyawan

5	Membandingkan waktu yang dihabiskan untuk membuat laporan hasil penilaian kinerja karyawan	2 - 4 hari	5 detik	Sistem akan otomatis membuat laporan penilaian kinerja karyawan
---	--	------------	---------	---

Total 100%

Dari hasil penilaian uji coba aplikasi oleh pengguna yang dapat dilihat pada tabel 2 didapatkan hasil persentase keseluruhan sesuai dengan respon pengguna yang sangat memuaskan, dimana dapat disimpulkan bahwa aplikasi penilaian kinerja dengan menggunakan metode 360 derajat mempercepat proses penilaian kinerja.

### Hasil Uji Coba Sistem

Melalui evaluasi sistem yang dilakukan akan terlihat pengaruh aplikasi penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 derajat kepada pengguna. Evaluasi Sistem dipaparkan pada tabel 3 dan 4.

Tabel 3 Data Pengguna

Level Pengguna	Jabatan	Jumlah Responden
User	Direktur	1
User	Kepala Bagian	4
User	Karyawan	30

Tabel 4 Hasil Evaluasi Sistem

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Persentase
1	Apakah aplikasi mengambil penilaian dari pendapat atasan, rekan dan diri sendiri	35	0	100
2	Apakah motivasi bekerja anda akan meningkat jika menerapkan metode penilaian 360 derajat	31	4	88,5
3	Apakah penilaian menjadi objektif dengan adanya pengambilan pendapat dari rekan kerja dan diri sendiri	32	3	91,4
4	Apakah aplikasi penilaian kinerja dengan metode 360 derajat ini bisa mengatasi masalah yang ada yaitu berkurangnya motivasi akibat penilaian yang hanya dilakukan oleh atasan?	30	5	85,7
Total				91,4

## SIMPULAN

Selaras pada hasil uji coba bagi aplikasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat bisa disimpulkan mengenai:

1. Aplikasi ini dapat memangkas waktu yang semula 90 – 200 detik menjadi 15 – 20 detik dari proses memilih penilai secara manual, proses melakukan penilaian dari 10 – 12 menit menjadi 5 – 7 menit, pengumpulan data yang semula 1 – 2 hari kerja menjadi 1 detik, proses perhitungan nilai akhir dari 7 – 20 hari kerja menjadi 2 detik serta proses pembuatan laporan penilaian kinerja karyawan dari 2 – 4 hari menjadi 5 detik. Sehingga Aplikasi ini dapat memangkas waktu dari

proses penilaian kinerja manual yang saat ini diterapkan pada PT Surya Segara Safety Marine.

2. Aplikasi bisa memperlihatkan laporan hasil kinerja karyawan berbentuk grafik yang akan memudahkan pengguna guna memantau hasil pemberian nilai kinerja.
3. Berdasarkan hasil Evaluasi sistem didapatkan hasil persentase sebesar 91,4% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Aplikasi ini dapat mengembalikan motivasi kinerja karyawan dengan metode 360 derajat yang menyebabkan keobjektifan penilaian sebab mengambil pendapat atau feedback dari tiga pihak yaitu atasan, rekan sekerja serta diri sendiri.

## RUJUKAN

- Ali, M. (2013). *Penelitian Pendidikan Presedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arief, M.Rudyanto. (2011). *Pemrograman Web Dinamis Menggunakan PHP dan MYSQL*. Yogyakarta: Andi
- A.S, Rossa dan M. Salahuddin. (2013). *Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek*. Bandung: Penerbit Informatika.
- Hakim, Lukmanul dan Uus Musalini. (2004). *Cara Cerdas Menguasai Layout, Desain dan Aplikasi Web*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lepsinger, R., & Lucia, A.D. (2004). *Using 360 Degree Feedback in a Talent Management*. New York: McGraw-Hills Companies.Inc.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pressman, R. S. (2012). *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi. Edisi 7*. Yogyakarta: Andi.
- Sanjaya, W. (2015). *Media Komunikasi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada