

Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat

Mohammad Zaenal Arif Santoso¹, Ardhini Warih Utami²

^{1,2} Jurusan Teknik Informatika/Program Studi S1 Sistem Informasi, Universitas Negeri Surabaya

¹mohammadzaenal.20084@mhs.unesa.ac.id

²ardhiniwarih@unesa.ac.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat yang ditujukan untuk PT. Bimasakti Multi Sinergi dalam mengatasi permasalahan bagi perusahaan saat melakukan penilaian kinerja karyawan. Sistem informasi yang dibangun terdiri dari pengelolaan data struktural, pengelolaan data karyawan, dan form management penilaian menggunakan Metode penilaian 360 derajat. Metode penilaian 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja dengan mengumpulkan umpan balik dari pihak-pihak yang berinteraksi langsung dengan objek yang dievaluasi. Pihak-pihak ini bisa termasuk atasan, anak buah, rekan kerja sejawat maupun penilaian diri sendiri. Penilaian dengan metode ini didasarkan pada pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan penjelasan deskriptif. Metode pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Rapid Application Development (RAD)* dengan langkah yaitu *Requirement Planning, User Design, Construction*, dan *Cutover*. Selanjutnya dalam melakukan pengujian terhadap website yang telah dibangun digunakan metode pengujian Black Box. Pengujian tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa sistem yang telah dibangun dapat berjalan sesuai dengan fungsinya tanpa adanya pesan kesalahan. Hasil penilaian kinerja menggunakan metode penilaian 360 derajat memiliki skala nilai 1-100 dengan pengelompokan 5 kategori yaitu sangat kurang, kurang, sedang, baik, dan sangat baik. Penilaian didasarkan pada pernyataan yang diisi oleh pihak-pihak terkait maupun diri sendiri dengan terdiri dari beberapa kriteria dan subkriteria. Proses perhitungan dilakukan juga secara manual sebagai pembuktian bahwa sistem pada penelitian ini sudah akurat. Oleh karena itu didapatkan kesimpulan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan akan dinilai oleh sesama dengan mengisi pernyataan dengan nilai sehingga PT. Bimasakti Multi Sinergi akan mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif serta sistem informasi ini telah terbukti akurat karena terdapat kesesuaian hasil antara peritungan manual maupun secara sistem.

Kata Kunci— Penilaian Kinerja, 360 Derajat, RAD, Sistem Informasi

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang begitu pesat saat ini sering dimanfaatkan untuk membantu pekerjaan manusia. Pemanfaatan teknologi berupa sistem informasi dapat digunakan perusahaan untuk mengolah data menjadi informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu dan meningkatkan produktivitas.

Sistem informasi bisa digunakan dari segala bidang pekerjaan salah satunya yaitu untuk melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja setiap orang dalam organisasi dan menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam periode kerja tertentu [1]. Kegagalan ataupun keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya memiliki hubungan dengan efektivitas sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahaan tersebut.

Salah satu metode penilaian kinerja yaitu Metode 360 Derajat. Metode 360 derajat merupakan sebuah metode penilaian kerja yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan penilaian dari berbagai arah, baik atasan, bawahan, maupun rekan kerja [2]. Metode penilaian 360 derajat dilakukan dengan memberikan kesempatan setiap karyawan yang memiliki hubungan kerja untuk memberikan feedback terhadap satu sama lain. Melalui metode ini, karyawan dapat lebih memahami serta mengevaluasi kinerja dirinya sendiri dari sudut pandang orang yang bekerja bersamanya. Hal ini memudahkan pihak manajerial perusahaan dalam mengevaluasi karyawan-karyawannya. Evaluasi tersebut nantinya dapat berupa pemberian bonus atau pelatihan tertentu, keputusan promosi, mutasi, demosi, dan sebagainya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menurut Antonioni, perusahaan dengan metode penilaian kinerja 360 derajat mendapatkan berbagai manfaat seperti keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan management learning sekaligus mengurangi prasangka buruk terhadap appraiser [3].

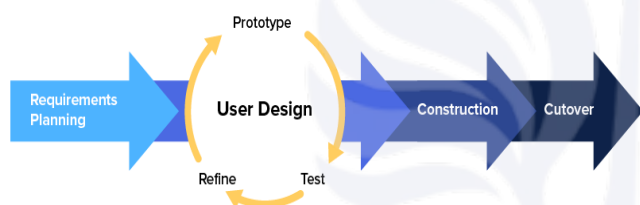
PT Bimasakti Multi Sinergi adalah perusahaan berekosistem digital yang bergerak di bidang industri financial technology (fintech). Perusahaan ini memiliki kendala di sistem penilaian tenaga kerjanya yang dirasa kurang maksimal karena masih menerapkan sistem penilaian top-down dimana penilaian kinerja karyawan hanya dilakukan oleh manager. Hal ini mengakibatkan kurangnya objektivitas terhadap penilaian kinerja dan meningkatkan kemungkinan adanya perbedaan antara hasil penilaian dengan kinerja karyawan yang sebenarnya. Transparansi hasil penilaian juga masih sangat kurang sehingga karyawan tidak mengetahui hasil

penilaian dirinya dimana hal ini menyebabkan karyawan akan sulit melakukan evaluasi perbaikan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka PT Bimasakti Multi Sinergi memerlukan sistem informasi penilaian kinerja karyawan yang objektif dengan menggunakan metode 360 derajat. Sistem dibangun menggunakan metode pengembangan RAD (*Rapid Application Development*) dengan bahasa pemrograman PHP dan framework laravel. Hasil penilaian dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk turut mengevaluasi dan memperbaiki pengalokasian waktu yang telah dilaksanakan agar kinerja organisasi dapat semakin meningkat. Maka dari itu dihasilkan judul penelitian yang penulis angkat dalam penelitian ini, yaitu “RANCANG BANGUN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT”.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan mengacu pada metode pengembangan RAD (*Rapid Application Development*). Metode RAD pada peneliti ini terdiri dari *Requirements Planning*, *User Design*, *Construction* dan *Cutover*. Berikut merupakan gambar tahapan dari Metode RAD.



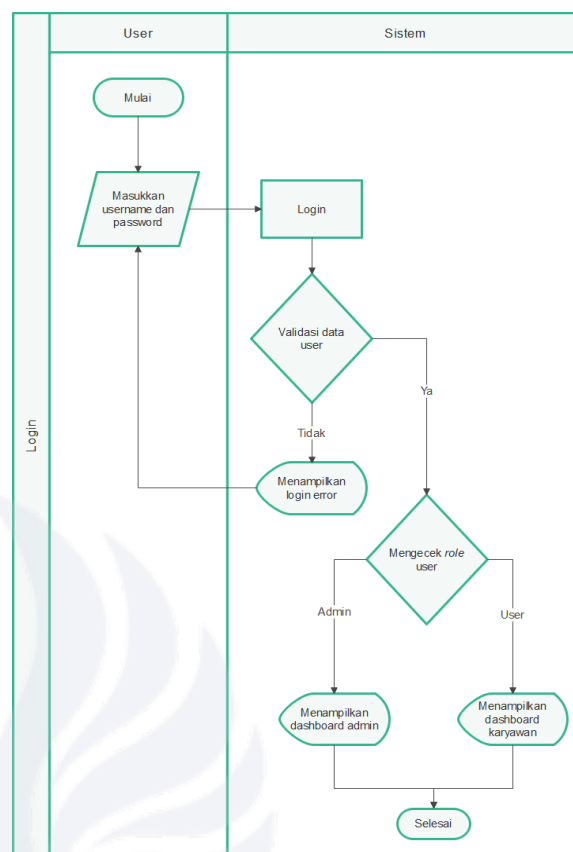
Gbr 1. Metode RAD

A. Requirements Planning (Rencana Kebutuhan)

Pada tahap ini, pengguna dan peneliti bertemu untuk menentukan apa yang diperlukan untuk merancang sistem, mengidentifikasi kebutuhan pengguna, dan memecahkan masalah saat ini, karena fase ini merupakan langkah awal agar berhasil membuat sistem dan menghindari kesalahan komunikasi antara pengguna dan penulis. Kegiatan pada fase ini adalah menyelesaikan permasalahan dan persyaratan dalam proses pengembangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat.

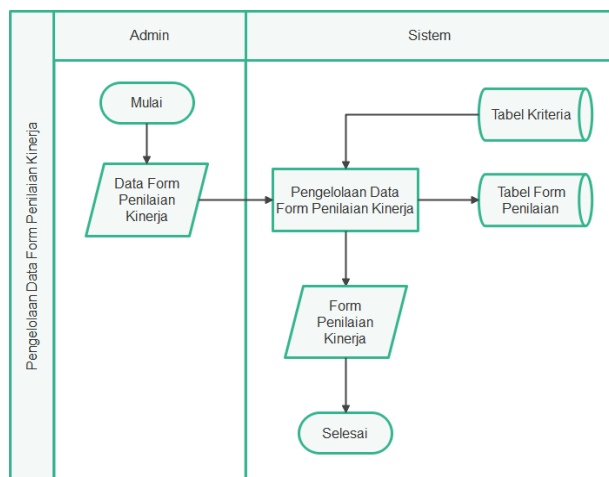
B. User Design (Desain Pengguna)

Pada tahap ini, pengguna dilibatkan dalam membuat model dari sistem yang akan dibangun. Peneliti membuat desain sistem berupa flowmap, diagram konteks, DFD Level 1, dan desain interface berupa wireframe. Hasil desain sistem yang telah dirancang oleh peneliti akan dikembalikan kepada pengguna untuk dilakukan evaluasi serta perbaikan sebelum dilanjutkan ke tahap *construction*. Berikut merupakan desain sistem yang telah dirancang.



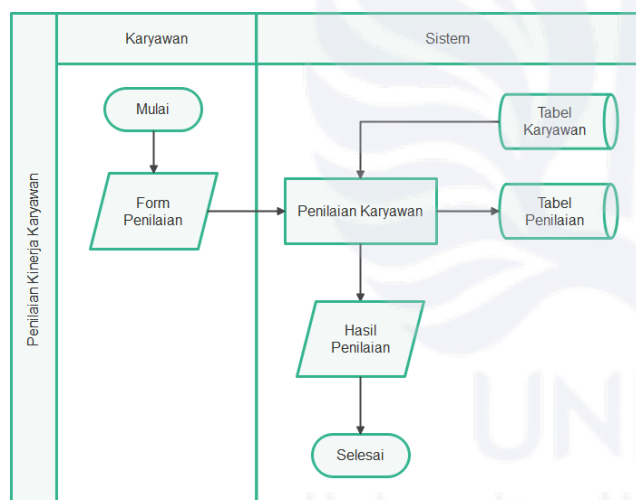
Gbr 2. Flowmap Login

Pada gambar 2 merupakan alur sistem login. Alur dimulai ketika pengguna mengakses website dan masuk pada halaman login. Setelah itu pengguna memasukkan username dan password yang telah terdaftar. Sistem akan melakukan validasi data akun dan hak akses dari pengguna. Setelah data valid, sistem akan langsung meneruskan ke dashboard. Sedangkan jika data tidak sesuai, maka sistem akan mengembalikan ke halaman login dengan menampilkan notifikasi gagal login.



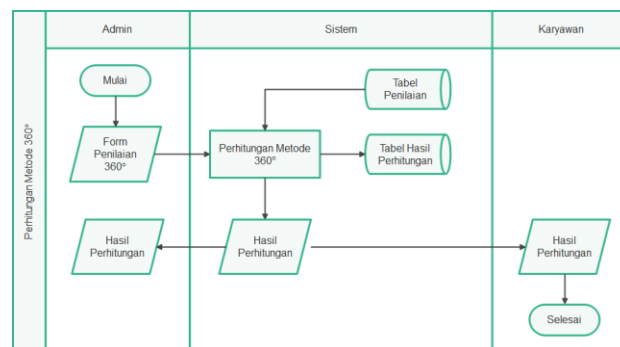
Gbr 3. Flowmap Pengelolaan Data Form Penilaian Kinerja

Pada gambar 3 merupakan alur dari pengelolaan data form penilaian kinerja. Alur dimulai ketika admin masuk ke menu form penilaian dan melakukan CRUD (*Create, Read, Update, and Delete*) data form penilaian. Kemudian sistem akan menyimpan dalam database dan menampilkan data yang telah diinput pada halaman form penilaian.



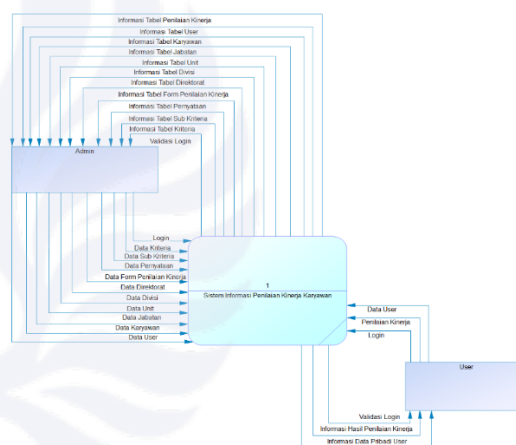
Gbr 4. Flowmap Penilaian Kinerja Karyawan

Pada gambar 4 merupakan alur dari sistem penilaian kinerja karyawan. Sistem akan mengecek jabatan karyawan, jika jabatan karyawan Staff maka akan menampilkan penilaian kinerja untuk diri sendiri, rekan dan atasan, jika jabatan karyawan Supervisor, maka akan menampilkan penilaian kinerja untuk diri sendiri, rekan, atasan, dan bawahan, jika jabatan karyawan Manager, maka akan menampilkan penilaian kinerja untuk diri sendiri, rekan dan bawahan. Kemudian karyawan akan melakukan penilaian kinerja. Selanjutnya sistem akan menyimpan hasil penilaian pada database dan menampilkannya kembali.



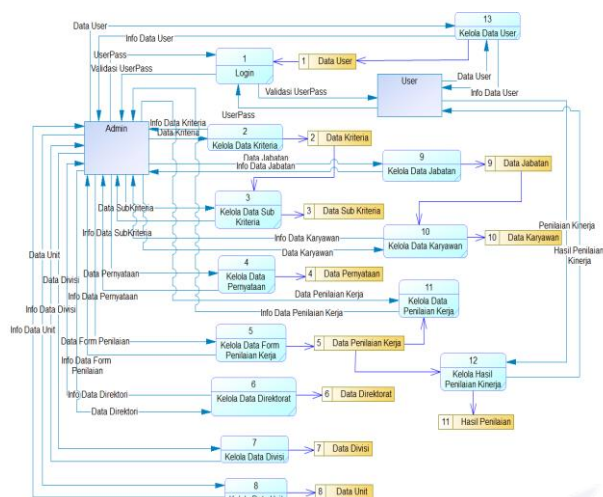
Gbr 5. Flowmap Perhitungan Metode 360 Derajat

Pada gambar 5 merupakan alur dari perhitungan metode 360 derajat. Alur dimulai ketika admin menginputkan form penilaian. Selanjutnya sistem akan melakukan perhitungan dan menyimpan hasil perhitungan dalam database. Terakhir sistem akan menampilkan hasil perhitungan untuk semua pengguna.



Gbr 6. Diagram Konteks

Pada gambar 6 merupakan diagram konteks dari sistem yang akan dibangun. Diagram konteks adalah diagram dengan tingkatan paling rendah, karena merupakan diagram awal dalam perancangan DFD yang menggambarkan sistem berinteraksi dengan entitas eksternal. Pada diagram konteks sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini terdapat dua entitas eksternal yaitu admin dan karyawan.



Gbr 7. DFD Level 1

Pada gambar 7 merupakan DFD Level 1 dari sistem yang akan dibangun. DFD level 1 menggambarkan secara lebih jelas seluruh proses yang terjadi pada system. DFD level 1 pada perancangan sistem informasi penilaian kinerja karyawan ini terdapat tiga belas proses yaitu login, kelola data kriteria, kelola data sub kriteria, kelola data pernyataan, kelola data form penilaian kinerja, kelola data direktorat, kelola data divisi, kelola data unit, kelola data jabatan, kelola data user, kelola data karyawan, kelola data penilaian kinerja, dan kelola data hasil penilaian kinerja.

Setelah perancangan model sistem selesai dilakukan selanjutnya harus dibangun sebuah *user interface* berupa *wireframe* untuk menggambarkan tampilan secara umum dari sistem yang akan dibangun. Setelah itu rancangan dikembalikan kepada pengguna untuk dilakukan persetujuan sebelum dilanjutkan pada tahapan pengkodean.

C. Construction

Pada tahap ini, sistem akan dibangun berdasarkan desain prototipe yang telah disetujui. Tujuan utama pada tahap ini adalah mengimplementasikan fungsi inti sistem dengan cermat. Prosedur pengkodean dan pengujian dilakukan secara bersamaan, memfasilitasi iterasi cepat untuk penyempurnaan dan pembaruan komponen sistem. Tahap ini mempercepat proses pengembangan proyek, sehingga menghasilkan versi awal sistem yang dapat dievaluasi lebih lanjut. Pada titik ini, fokus bergeser ke arah penciptaan sistem yang direncanakan. Proses penyusunan kode program yang biasa disebut coding dimulai untuk mengubah desain sistem yang ada menjadi aplikasi yang sesuai dengan fungsionalitas yang direncanakan.

D. Cutover

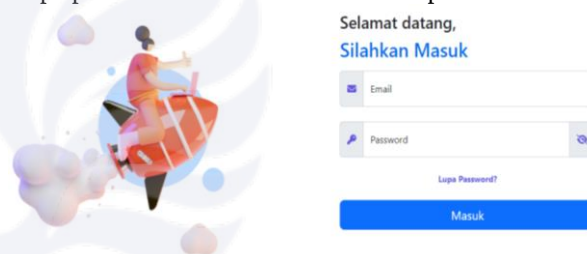
Pada tahap ini, sistem yang dibangun akan menjalani pengujian untuk menentukan dan memastikan fungsionalitas operasional komponen-komponennya, selaras dengan tujuan yang direncanakan. Proses pengujian ini akan dibagi menjadi dua tahap yaitu pengujian alpha dan pengujian beta. Pada pengujian alpha menggunakan black box testing yang bertujuan untuk memverifikasi eksekusi yang tepat dari setiap komponen ketika dipanggil atau dijalankan, membuat revisi yang diperlukan jika ada konten yang tidak memenuhi standar yang diharapkan. Setelah pengujian alpha selesai, pengujian beta akan dilakukan, melibatkan pengguna sistem yang akan diminta untuk menilai kinerja sistem dan memberikan umpan balik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Halaman Login

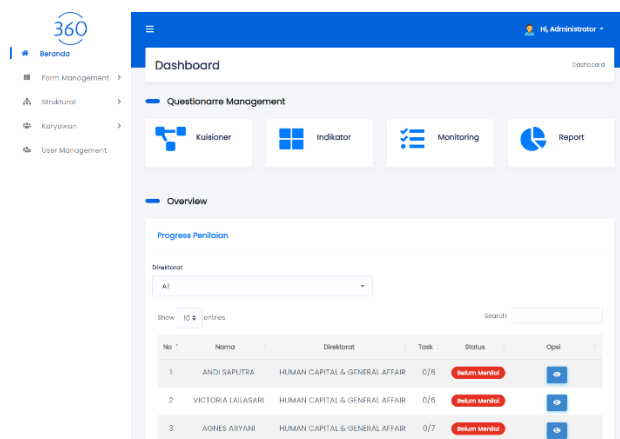
Halaman login merupakan halaman pertama yang akan diakses oleh pengguna saat membuka website. Pengguna perlu memasukkan email dan password yang terdaftar untuk mengakses semua fitur. Jika pengguna lupa password dapat memanfaatkan fitur lupa password untuk melakukan reset password.



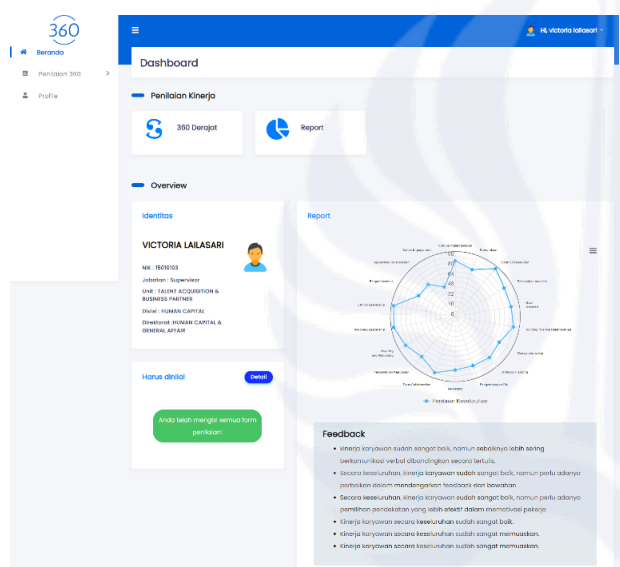
Gbr 8. Halaman Login

2. Halaman Dashboard

Halaman Dashboard merupakan halaman pertama yang akan dilihat oleh pengguna setelah berhasil login. Pada halaman ini juga terdapat internal link yang akan mengarahkan pengguna ke halaman tertentu dan terdapat overview yang berisi informasi penting pada website.



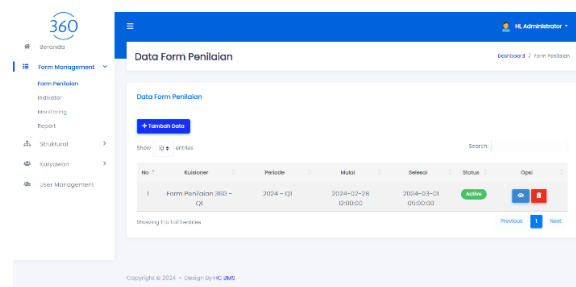
Gbr 9. Halaman Dashboard Admin



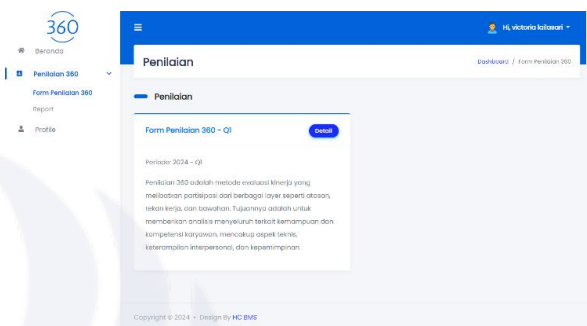
Gbr 10. Halaman Dashboard User

3. Halaman Form Penilaian

Halaman Form Penilaian merupakan halaman yang menampilkan data daftar kuisioner. Dalam Form Penilaian terdapat fitur tambah data untuk menambahkan data kuisioner. Pengguna dapat memasukkan nama kuisioner, deskripsi, tahun, quartal, durasi, status, dan indikator penilaian. Selain itu pengguna juga dapat melihat detail dari setiap data kuisioner dan melihat preview dari kuisioner yang telah dibuat. Pengguna juga dapat mengedit dan menghapus data kuisioner. Serta dapat mengirimkan task ke semua karyawan. Pada halaman form penilaian user terdapat detail mengenai karyawan-karyawan mana saja yang belum dinilai dan direview.



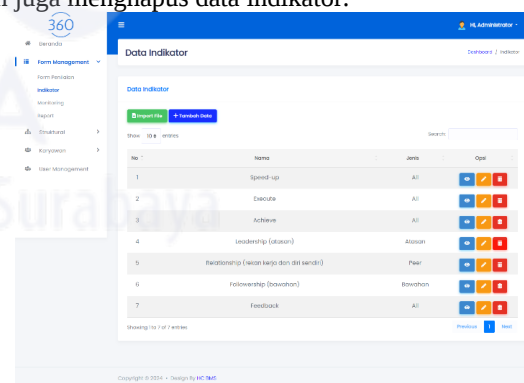
Gbr 11. Halaman Form Penilaian



Gbr 12. Halaman Form Penilaian User

4. Halaman Indikator dan Sub Indikator

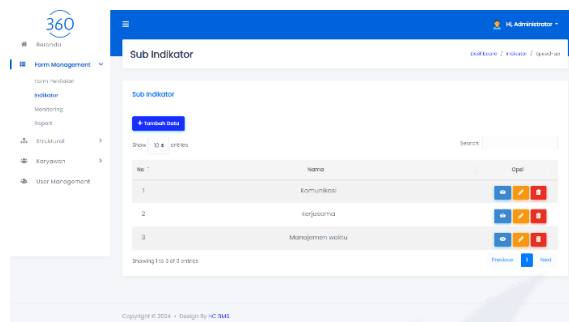
Halaman Indikator merupakan halaman yang berisikan data daftar indikator. Pada halaman ini pengguna dapat melakukan import file dengan mengunggah file indikator dan melakukan tambah data indikator. Pengguna dapat memasukkan nama indikator dan jenis indikator. Pada halaman ini, pengguna dapat melihat detail data indikator tertentu untuk melihat sub indikator, mengedit data indikator, dan juga menghapus data indikator.



Gbr 13. Halaman Daftar Indikator

Halaman Sub Indikator merupakan halaman yang berisikan daftar data sub indikator dari indikator tertentu. Pada halaman ini pengguna dapat melakukan tambah data dengan memasukkan nama sub indikator baru. Pada halaman ini juga pengguna dapat melihat detail data dari sub indikator tertentu.

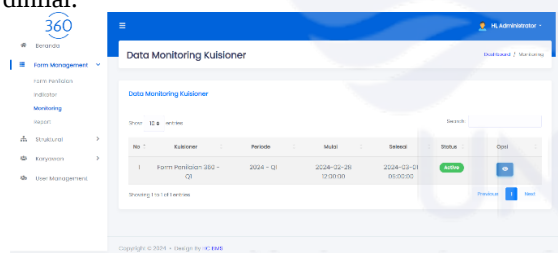
yang berisikan daftar data pernyataan. Pada halaman ini pengguna dapat mengedit data sub indikator dan menghapus data sub indikator. Pada halaman detail sub indikator terdapat daftar data pernyataan, dimana pengguna dapat melakukan tambah data, lihat detail, edit, dan hapus.



Gbr 14. Halaman Sub Indikator

5. Halaman Monitoring

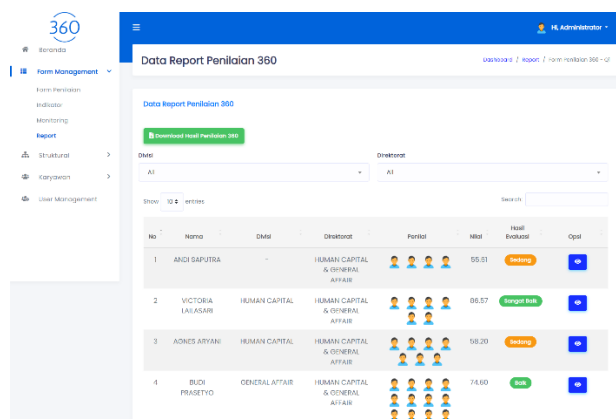
Halaman Monitoring merupakan halaman yang digunakan untuk memantau kuisisioner. Pengguna dapat melihat periode, waktu mulai dan selesai, serta status dari kuisisioner tersebut. Pada halaman ini pengguna dapat melihat detail kuisisioner yang nantinya akan mengarahkan pengguna pada data monitoring karyawan berdasarkan divisi. Halaman monitoring digunakan untuk memonitor karyawan yang sudah melakukan penilaian dan yang belum melakukan penilaian. Pada monitoring, pengguna juga dapat menambahkan data nama karyawan yang akan dinilai.



Gbr 15. Halaman Monitoring

6. Halaman Report

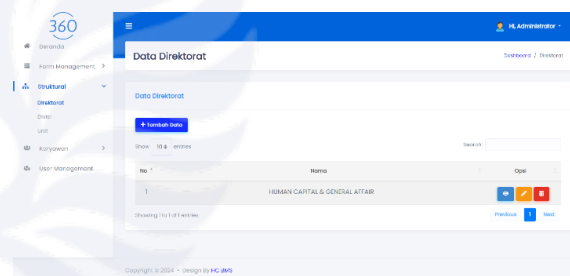
Halaman Report merupakan halaman yang digunakan untuk melihat hasil nilai dan evaluasi dari setiap karyawan. Pada halaman ini pengguna dapat mengunduh hasil penilaian kinerja karyawan dalam bentuk excel. Pengguna dapat melihat detail nilai dari masing-masing karyawan yang dinilai berupa grafik, indikator, dan feedback.



Gbr 16. Halaman Report Penilaian 360

7. Halaman Direktorat

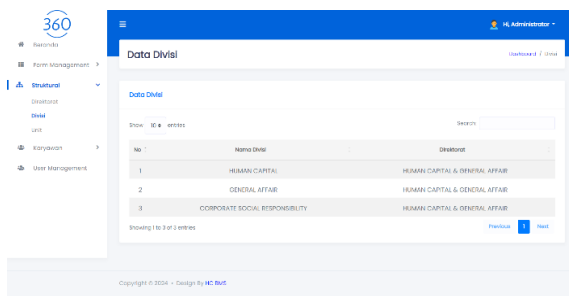
Halaman Direktorat merupakan halaman yang digunakan untuk menampilkan daftar direktorat dimana pengguna dapat menambahkan data direktorat, melihat detail data direktorat, mengedit dan menghapus data. Pada halaman detail data direktorat akan ditampilkan struktural direktorat yang berisikan daftar divisi dimana pengguna dapat menambahkan data divisi dan data unit.



Gbr 17. Halaman Direktorat

8. Halaman Divisi

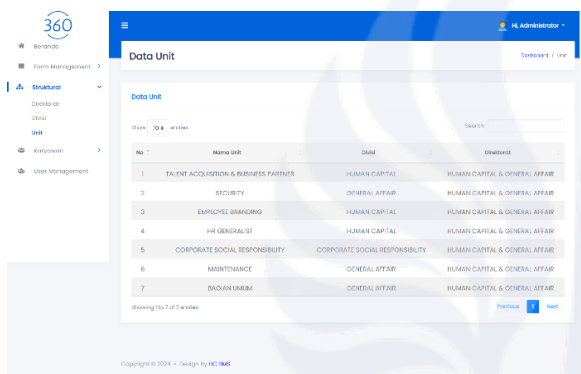
Halaman Divisi merupakan halaman yang berisikan daftar data divisi yang merupakan hasil inputan dari penambahan data divisi pada struktural direktorat tertentu pada halaman direktorat sebelumnya.



Gbr 18. Halaman Divisi

9. Halaman Unit

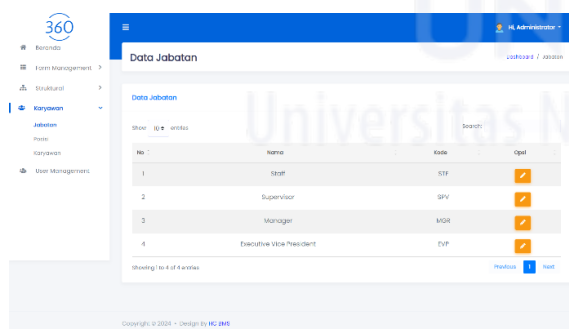
Halaman Unit merupakan halaman yang berisikan daftar data Unit yang merupakan hasil inputan dari penambahan data unit pada data divisi struktural direktorat tertentu pada halaman direktorat sebelumnya.



Gbr 19. Halaman Unit

10. Halaman Jabatan

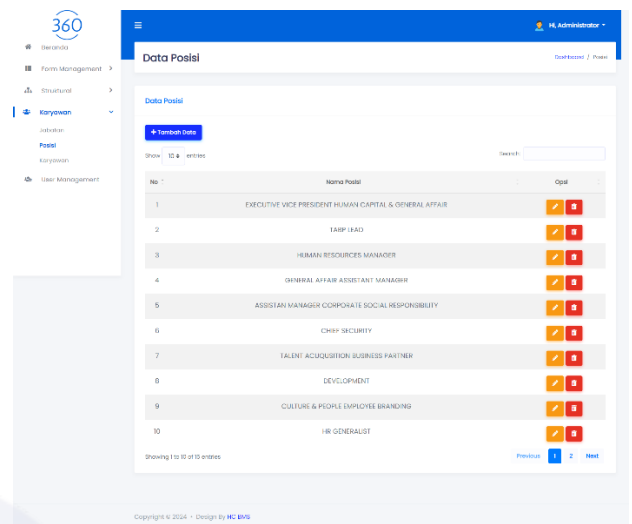
Halaman Jabatan merupakan halaman yang berisikan daftar data jabatan beserta kode dimana pengguna dapat melakukan edit data jabatan.



Gbr 20. Halaman Jabatan

11. Halaman Posisi

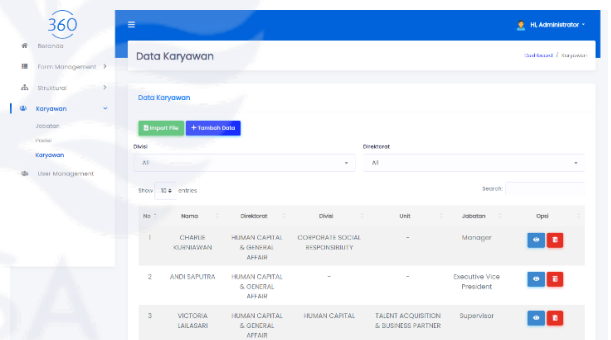
Halaman Posisi merupakan halaman yang berisikan daftar data posisi dimana pengguna dapat melakukan tambah, edit dan hapus data.



Gbr 21. Halaman Posisi

12. Halaman Karyawan

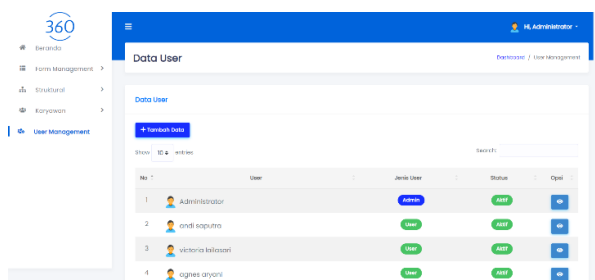
Halaman Karyawan merupakan halaman yang berisikan daftar data karyawan dimana pengguna dapat melakukan tambah data karyawan, import file, dan kirim email. Pada halaman ini pengguna juga dapat melihat detail data karyawan, mengedit dan menghapus data.



Gbr 22. Halaman Karyawan

13. Halaman User Management

Halaman User Management digunakan untuk mengelola data user. Pada halaman ini pengguna data menambahkan data user, melihat detail data user, mengedit data user, mengubah password user dan menghapus data.



Gbr 23. Halaman User Management

B. Pembahasan

1. Halaman Login

Sebelum dapat mengakses website, admin dan user perlu melakukan proses login terlebih dahulu. Admin wajib memasukkan email dan kata sandi yang telah terdaftar sebelumnya. Apabila terdapat ketidakcocokan email dan password, maka akan menerima pesan error dan selanjutnya admin dapat memanfaatkan fitur lupa password. Di bawah ini adalah detail akun admin yang dapat digunakan untuk melakukan proses login dalam aplikasi.

2. Halaman Dashboard

Setelah berhasil login, admin akan masuk ke halaman dashboard. Pada halaman ini terdapat internal link yang akan mengarahkan admin pada halaman tertentu. Link kuisioner yang akan mengarahkan admin ke halaman kuisioner. Link indikator yang akan mengarahkan admin ke halaman indikator. Link monitoring yang akan mengarahkan admin ke halaman monitoring. Link report yang akan mengarahkan admin ke halaman report. Pada halaman ini admin juga akan melihat overview dari progress penilaian yang dapat dilakukan difilter sesuai dengan direktorat.

Untuk hak akses user, pada halaman dashboard juga terdapat internal link yang akan mengarahkan user pada halaman tertentu. Link 360 Derajat yang akan mengarahkan user ke halaman form penialain dan link report yang akan mengarahkan user ke halaman report. Pada halaman ini user juga akan melihat overview dari profile user, jumlah form yang perlu diisi dan report berupa grafik .

3. Halaman Form Penilaian

Dalam form penilaian terdapat form tambah data yang digunakan untuk menginputkan data kuisioner baru. Admin dapat menginputkan nama kuisioner, deskripsi, tahun, memilih kuartal, durasi, mengaktifkan status form penilaian dan memilih indikator. Admin juga dapat melihat detail dari masing-masing kuisioner yang telah ditambahkan dan menghapus data kuisioner yang diinginkan.

Selanjutnya admin dapat melihat detail dari data kuisioner yang telah ditambahkan dimana admin dapat mengedit, menghapus, membagikan kuisioner, mereset task, dan melihat preview dari kuisioner yang telah dibuat. Detail dari halaman preview kuisioner yang telah dibuat ditujukan untuk tiga user diantaranya atasan, kolega, dan bawahan. Berikut merupakan data pernyataan kuisioner beserta opsi pilihan yang terbagi menjadi beberapa kategori pendapat.

Pada halaman ini untuk hak akses user, user akan ditampilkan kuisioner yang harus diisi. Pada halaman lihat detail form penilaian akan terdapat nama-nama karyawan yang harus dinilai mulai dari review atasan, rekan kerja dan bawahan. User bisa juga bisa memilih rekan kerja yang akan dinilai.

Tabel 1. Kategori Jawaban Kuisioner

Pendapat	Keterangan
STS (Sangat Tidak Setuju)	Pendapat Anda sangat berlawanan dengan isi pernyataan tersebut.
TS (Tidak Setuju)	Anda mungkin memiliki beberapa keberatan atau keraguan terhadap pernyataan tersebut.
S (Setuju)	Anda setuju dengan pernyataan tersebut, meskipun mungkin dengan beberapa pertimbangan atau keraguan.
SS (Sangat Setuju)	Anda sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan, ini mencerminkan persetujuan yang kuat terhadap isi pernyataan.

Tabel 2. Data Pernyataan

No	Pernyataan
1	Karyawan dapat menyampaikan pikiran, pendapat, ide dengan jelas dan efektif dalam komunikasi tertulis maupun verbal
2	Karyawan dapat mendengarkan lawan bicara dengan aktif dan memberikan

	tanggapan yang sesuai dengan topik pembicaraan
3	Karyawan sering kali kesulitan dalam menyampaikan pendapat atau ide secara jelas dalam komunikasi tertulis atau verbal.
4	Karyawan secara aktif berkontribusi pada tujuan tim dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif
5	Karyawan mendorong kerjasama dan membangun hubungan positif dengan anggota tim dan rekan kerja
6	Karyawan cenderung bekerja secara independen dan tidak selalu mendukung upaya tim atau menciptakan lingkungan kerja kolaboratif.
7	Karyawan dapat memprioritaskan tugas, menetapkan tenggat waktu yang realistis, dan secara konsisten memenuhinya.
8	Karyawan dapat mengatur beban kerja dan mengelola waktu untuk memastikan kuantitas dan kualitas output
9	Karyawan sering kali gagal untuk mengatur beban kerja dan gagal memenuhi tenggat waktu, yang dapat mengakibatkan kualitas dan kuantitas output yang rendah.
10	Karyawan dapat mengidentifikasi masalah kompleks, menganalisisnya, dan mengusulkan solusi inovatif yang efektif

4. Halaman Indikator dan Sub Indikator

Dalam halaman indikator terdapat form tambah data yang digunakan untuk menginputkan data indikator yang nantinya akan muncul pop up tambah data indikator. Admin dapat menginputkan nama dan memilih jenis indikator pada form tambah data dan melakukan import. Setiap data indikator yang telah ditambahkan, admin dapat lihat detail untuk menuju

halaman sub indikator, melakukan edit, dan hapus data.

Pada halaman sub indikator, admin dapat melihat detail dari masing-masing sub indikator yang akan mengarahkan admin ke halaman selanjutnya yang berisikan data pernyataan. Pada halaman tersebut terdapat form buat pernyataan yang berisikan nomor, pernyataan, tombol aktivasi essay, dan tombol aktivasi unfavorable. Pada tombol aktivasi essay jika tidak diaktifkan maka pernyataan yang dibuat akan berbentuk pilihan ganda dengan pilihan STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju) dengan bobot yang telah ditampilkan. Admin juga dapat lihat detail, edit, dan hapus pada setiap pernyataan yang telah ditambahkan.

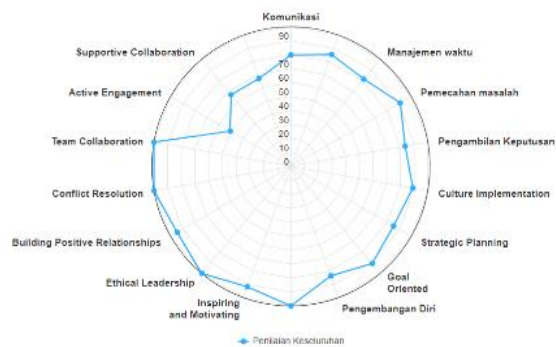
5. Halaman Monitoring

Pada halaman awal monitoring akan ditampilkan daftar data kuisioner yang telah diinputkan pada halaman form penilaian sebelumnya, dimana masing-masing kuisioner akan terdapat lihat detail yang akan meneruskan admin ke halaman monitoring karyawan berdasarkan direktorat. Pada halaman diatas, admin dapat melihat detail data monitoring berdasarkan direktorat beserta jumlah karyawan yang harus dimonitoring pada masing-masing direktorat. Selanjutnya halaman detail data monitoring Form Penilaian 360 – Q1 berdasarkan direktorat akan menampilkan daftar nama karyawan penilai. Admin dapat menambahkan data karyawan penilai.

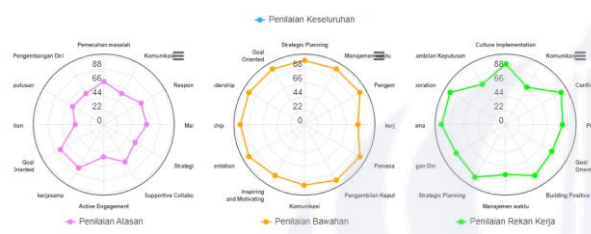
6. Halaman Report

Pada halaman awal akan ditampilkan daftar kuisioner yang telah diinputkan pada halaman form penilaian sebelumnya, dimana masing-masing kuisioner akan terdapat lihat detail yang akan meneruskan admin ke halaman hasil report penilaian seluruh karyawan. Selanjutnya pada halaman lihat detail, sistem akan menampilkan hasil report penilaia seluruh karyawan dimana admin dapat melakukan sortir data penilaian berdasarkan direktorat dan divisi. Serta admin dapat mengunduh file penilaian seluruh karyawan dalam bentuk excel. Berikut merupakan report grafik dan nilai salah satu karyawan.

Pada halaman ini untuk hak akses user, user akan dapat melihat daftar kuisioner dimana masing masing user dapat melihat detail dan akan diarahkan pada report data nilai penilaian keseluruhan berupa grafik dan hasil nilai serta keterangan pada masing-masing indikator.



Gbr 24. Grafik Penilaian Keseluruhan



Gbr 25. Grafik Penilaian Atasan, Bawahan, dan Rekan Kerja

No	Indikator	Nilai	Hasil
1	Komunikasi	79.83	Baik Sekali
2	kerjasama	85.33	Baik Sekali
3	Manajemen waktu	81.67	Baik Sekali
4	Pemecahan masalah	90.83	Baik Sekali
5	Pengambilan Keputusan	83.50	Baik Sekali
6	Culture Implementation	89.00	Baik Sekali
7	Strategic Planning	85.33	Baik Sekali
8	Goal Oriented	90.83	Baik Sekali

Gbr 26. Nilai per Indikator

No	Nama	Divisi	Direktorat	Nilai	Hasil Evaluasi	Opsi
1	VICTORIA LAILASARI	HUMAN CAPITAL	HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR	88.00	Baik Sekali	
2	AGNES ARYANI	HUMAN CAPITAL	HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR	62.00	Baik	
3	SAKTI PRADANA	GENERAL AFFAIR	HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR	89.00	Baik Sekali	
4	LIDYA PURWANTI	HUMAN CAPITAL	HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR	99.00	Baik Sekali	
5	WAGE PRADIPTA	HUMAN CAPITAL	HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR	86.00	Baik Sekali	
6	FITRI AMALIA	HUMAN CAPITAL	HUMAN CAPITAL & GENERAL AFFAIR	96.00	Baik Sekali	

Gbr 27. Nilai dari Karyawan Penilai

Berdasarkan tampilan diatas, semua hasil yang ditampilkan pada sistem sudah sesuai dengan perhitungan manual. Sebagai contoh penilaian 360 derajat Victoria Lailasari oleh Victoria Lailasari

sebagai penilaian kepada diri sendiri menghasilkan nilai akhir sebesar 88.71 dengan kategori sangat baik, kemudian penilaian oleh Agnes Aryani sebagai penilaian dari atasan menghasilkan nilai akhir sebesar 62.38 dengan kategori baik, kemudian penilaian oleh Lidya Purwanti sebagai penilaian dari bawahan menghasilkan nilai akhir sebesar 99 dengan kategori sangat baik, kemudian penilaian oleh Fitri Amalia sebagai penilaian dari bawahan menghasilkan nilai akhir sebesar 95.84 dengan kategori sangat baik, kemudian penilaian oleh Wage Pradipta sebagai penilaian dari rekan kerja satu divisi menghasilkan nilai akhir sebesar 84.75 dengan kategori sangat baik, dan yang terakhir penilaian oleh Sakti Pradana sebagai penilaian dari rekan kerja beda divisi menghasilkan nilai akhir sebesar 88.42 dengan kategori sangat baik. Sehingga total nilai yang diperoleh Victoria Lailasari adalah 86.44 dan termasuk dalam kategori Sangat Baik dan disarankan oleh sistem untuk Pemberian Bonus.

7. Halaman Direktorat

Pada halaman direktorat terdapat form tambah data untuk menambahkan data direktorat baru. Admin dapat melakukan lihat detail, edit, dan hapus pada data direktorat yang sudah ditambahkan. Selanjutnya pada masing-masing data direktorat yang telah ditambahkan, admin dapat melihat detail dan akan diarahkan pada halaman struktural direktorat beserta divisi dan unit di dalamnya. Pada halaman tersebut admin dapat menabahkan data divisi baru serta melakukan edit dan hapus data divisi. Berikutnya pada masing-masing data divisi yang telah ditambahkan, admin dapat melihat detail dan akan diarahkan pada halaman data unit. Pada halaman tersebut admin dapat menabahkan data unit baru. baru serta melakukan edit dan hapus data unit.

8. Halaman Divisi

Pada halaman ini admin akan dapat melihat seluruh data divisi yang telah ditambahkan pada halaman struktural direktorat sebelumnya.

9. Halaman Unit

Pada halaman ini admin akan dapat melihat seluruh data unit yang telah ditambahkan pada halaman struktural direktorat sebelumnya.

10. Halaman Jabatan

Pada halaman ini admin akan dapat melihat daftar data jabatan dan dapat melakukan edit data.

11. Halaman Posisi

Pada halaman Posisi terdapat form tambah data untuk menambahkan data posisi baru. Admin dapat

melakukan edit dan hapus pada data posisi yang sudah ditambahkan.

12. Halaman Karyawan

Pada halaman karyawan admin akan dapat melihat daftar data karyawan beserta detailnya. Pada halaman ini admin dapat melakukan import data karyawan dan menambahkan data karyawan.

13. Halaman User Management

Pada halaman ini admin akan dapat melihat daftar user yang beserta jenis dan status user. Admin dapat melakukan tambah data user untuk memasukkan data user baru dan melihat detail dari masing-masing user dimana admin dapat mengubah detail informasi user, mengubah password, dan menghapus akun.

14. Halaman Profile

Pada halaman ini user dapat mengelola data profile mereka dengan dapat mengubah detail akun dan mengubah password.

C. Black Box Testing

Metode pengujian pada penelitian ini menggunakan Metode Black Box Testing untuk memastikan sistem sudah berjalan sesuai dengan fungsinya tanpa menampilkan pesan kesalahan. Berikut merupakan hasil pengujian Black Box Testing.

Tabel 3. Pengujian Black Box

No	Halaman	Tingkat Keberhasilan
1	Halaman Login	100%
2	Halaman Dashboard	100%
3	Halaman Form Penilaian	100%
4	Halaman Indikator dan Sub Indikator	100%
5	Halaman Monitoring	100%
6	Halaman Report	100%
7	Halaman Direktorat	100%
8	Halaman Divisi	100%
9	Halaman Unit	100%
10	Halaman Jabatan	100%
11	Halaman Posisi	100%
12	Halaman Karyawan	100%
13	Halaman User Management	100%
14	Halaman Profile	100%

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dan paparkan pada bab sebelumnya yaitu hasil

dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat dikembangkan sebagai solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT Bimasakti Multi Sinergi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Sistem ini dikembangkan dengan menggunakan metode pengembangan RAD (Rapid Application Development) yang memiliki beberapa tahapan didalamnya yaitu Requirement Planning, User Design, Construction, dan Cutover. Pada Requirement Planning dilakukan wawancara dan observasi secara langsung kepada pihak dari PT Bimasakti Multi Sinergi. Selanjutnya pada tahapan User Design terbagi menjadi 3 tahapan yaitu prototype, test, dan refine. Kemudian pada tahap Construction dilakukan eksekusi program untuk di kembangkan menjadi sebuah sistem informasi dengan menggunakan bahasa pemrograman PHP, Database MySQL, dan Framework Laravel. Terakhir pada tahap Cutover dilakukan pengujian dengan menggunakan Blackbox Testing dan menunjukkan bahwa Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 terbukti dapat berjalan dengan baik sesuai fungsinya. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat memiliki dua aktor yaitu admin dan user. Fitur yang dimiliki oleh admin antara lain login, dashboard, form management, mengelola data struktural, mengelola data karyawan, dan user management. Sedangkan untuk user memiliki fitur login, dashboard, form penilaian, report, dan profile user.
2. Hasil penilaian kinerja menggunakan metode penilaian 360 derajat memiliki skala nilai 1-100 dengan pengelompokan 5 kategori yaitu sangat kurang, kurang, sedang, baik, dan sangat baik. Penilaian didasarkan pada pernyataan yang diisi oleh pihak-pihak terkait maupun diri sendiri dengan terdiri dari beberapa kriteria dan subkriteria. Proses perhitungan dilakukan juga secara manual sebagai pembuktian bahwa sistem pada penelitian ini sudah akurat. Dengan adanya Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat dapat membantu PT Bimasakti Multi Sinergi dalam melakukan penilaian kinerja karyawan secara objektif dengan melibatkan seluruh karyawan dalam memberikan feedback dan evaluasi. Sistem informasi ini telah terbukti akurat karena terdapat kesesuaian hasil antara perhitungan manual maupun secara sistem.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, didapatkan beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan dan sebagai acuan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam proses tahapan metode RAD Rapid Application Development dalam pengembangan sistem berikutnya.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih lanjut dan terinci terkait sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat yang digabungkan dengan metode perhitungan lainnya, seperti AHP, TOPSIS, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- [1] Setiobudi, E. (2017). "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. vol 3, no 3, 170–182.
- [2] Susanto, R., & Andriana, A. D. (2019). Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, vol 17, no 1, 19–24.
- [3] Sabitah, Nadiyah M., and Heru Susilo. "Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 47, no. 1, 14 Jun. 2017, pp. 56-62.

