



p-ISSN: 2654-4032
Vol. 4, No. 1, September 2021
Hal. 460-474

SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MY OFFICE MENGUNAKAN METODE 360°

Husein Barus¹, Ruliansyah^{2*}
*Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,
Indonesia Husen.barus58@gmail.com*

Abstract. *The employee performance appraisal process carried out in the My office coworking space is a process that supports the company's performance in measuring the performance of employees in the work environment. This employee performance appraisal process is still carried out manually and subjectively. Therefore, the authors then took the initiative to create an employee performance appraisal system using the 360 ° method. This method was chosen because it is considered to be able to increase employee appraisal to be more effective and efficient and is expected to avoid the risk of discrimination and personal effects in employee appraisals. The system process design is carried out using the Unified Modeling Language (UML) method, and the completion of the database using ERD. The result of this research is a simple web service based employee appraisal system. The purpose of this employee appraisal is to assist my office in making an employee appraisal system that can be used to simplify the process of company activities, especially in the field of performance appraisal of employees.*

Keyword: 360 DERAJAT,ERD,UML

Abstrak. Proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pada My office coworkingspace merupakan proses yang mendukung kinerja perusahaan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja pegawai yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Proses penilaian kinerja pegawai ini masih dilakukan secara manual dan subjektif. Oleh karena itu penulis kemudian berinisiatif dalam, membuat sebuah sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360°. Metode ini dipilih karena dinilai dapat meningkatkan penilaian pegawai menjadi lebih efektif dan efisien serta diharapkan dapat menghindari resiko terjadinya diskriminasi dan efek efek pribadi dalam penilaian pegawai. Perancangan proses system dilakukan dengan menggunakan metode *Unified Modeling Language (UML)*, serta pendesaian basis data menggunakan ERD Hasil dari penelitian ini adalah berupa system penilaian pegawai sederhana berbasis *web service*. Tujuan dari penilaian pegawai ini adalah membantu pihak my office dalam membuat system penilaian pegawai yang bisa digunakan untuk mempermudah dalam proses kegiatan perusahaan khususnya dibidang penilaian kinerja terhadap para pegawai.

Kata kunci: 360 Derajat,ERD,UML

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem Informasi penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang berusaha untuk menggabungkan aktivitas yang berhubungan dengan manajemen kinerja sumber daya manusia dan teknologi informasi. Pemanfaatan sistem informasi berbasis teknologi informasi dalam manajemen kinerja sumber daya manusia akan menghasilkan informasi yang dibutuhkan pihak organisasi dalam pengambilan keputusan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi [1].

Metode 360 derajat adalah suatu metode penilaian kerja yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh penilaian dari segala arah, dari atasan bawahan dan rekan kerjanya. Metode ini menilai karyawan berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya sehingga karyawan akan merasa terbantu untuk menilai diri mereka sebagaimana orang disekitar melihatnya. Bagi perusahaan, metode penilaian ini memudahkan pihak manajerial untuk memberikan evaluasi terhadap karyawan berupa keputusan promosi, demosi, mutasi, pemberian bonus, pemberian pelatihan maupun pemberian pengarahan[2].

Saat ini My Office Coworkingspace Palembang masih melakukan penilaian pegawai menggunakan cara manual, Maka penulis berinisiatif untuk membuat sebuah sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode 360°. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut dikarenakan metode ini masih jarang diterapkan dalam suatu perusahaan.

Dengan menggunakan metode ini, diharapkan pihak My Office Coworking Space Palembang dapat memperoleh umpan balik dari berbagai sumber yang tentu akan lebih objektif dibandingkan jika umpan baliknya hanya berasal dari diri sendiri. Penggunaan metode ini juga diharapkan dapat mengurangi risiko terjadinya deskriminasi dan efek – efek pribadi dalam penilaian kinerja.

1.2 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana membangun sebuah Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai dengan metode 360° yang digunakan oleh pihak My Office Coworking Space Palembang untuk memberi penilaian kinerja pegawai yang efektif dan efisien

1.3 Tujuan Dan Manfaat

Tujuan dari penelitian Laporan Kerja Praktik ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Adapun tujuan umum penelitian ini dilakukan untuk Membangun sistem informasi penilaian kinerja, Untuk memperoleh sistem yang dapat membantu penilaian kinerja pegawai yang bekerja di My office Coworking Space Palembang dan Untuk mempermudah pihak Stasiun Meteorologi dalam menilai kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Setelah mengetahui permasalahan dan tujuan penulisan yang telah di bahas pada halaman sebelumnya, maka manfaat dari penelitian dapat dibagi dan dirumuskan sebagai berikut : Dapat memudahkan proses penilaian kinerja pegawai dalam bekerja pada bidang dan pengalaman masing-masing, Tercapainya efektivitas kerja dan efisiensi waktu dan biaya. , serta Mempermudah penilaian kinerja pegawai yang bertugas di My Office baik di operasional mau pun administrasi.

1.4 Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan merupakan suatu sistem berbasis komputer, yang dapat mendukung pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang semi terstruktur, dengan memanfaatkan data yang ada kemudian diolah menjadi suatu informasi berupa usulan menuju suatu keputusan tertentu. Sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan suatu informasi yang menyediakan informasi, pemodelan dan pemanipulasian data

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Pengumpulan data

Teknis Pengumpulan Data yang dilakukan yaitu,

1. Studi Pustaka
 - A. Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dengan menggunakan literature kepustakaan, melalui buku, majalah, artikel, serta media *internet* dan berbagai sumber data lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang akan disajikan oleh penulis dalam Laporan Praktik Profesi ini.
 - B. Wawancara (*interview*)

Metode pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung, dalam hal ini dengan bagian Database yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan penulis.
 - C. Observasi

Dalam hal ini metode pengumpulan data pegawai dapat memenuhi syarat dalam Perancangan Website Sebagai Media Penilaian Kinerja Pegawai.

2.2 Metode Pengembangan Sistem

Untuk membuat sistem penilaian kinerja pegawai berbasis web pada My office Coworking Space Palembang, penulis menggunakan metode penelitian *360 Derajat* dengan model *Waterfall*. Model ini memiliki pendekatan yang sistematis dalam pengembangan sistem perangkat lunaknya dan adanya tahapan demi tahapan yang harus dilalui, dimana tahapan selanjutnya baru bisa dilakukan apabila tahapan sebelumnya sudah selesai (Pressman, 2012:46).

a. Analisa (*System Requirement Analysis*)

Analisis adalah tahapan dimana penulis menganalisa sistem terkait yang sedang berjalan. Adapun analisa yang dilakukan oleh penulis pada tahap ini adalah memahami kinerja dari sistem yang ada, pada langkah ini diperlukan hal-hal sebagai berikut :

1) Pemahaman sistem terkait yang digunakan.

Setelah melihat langsung dan mendengar penjelasan dari pembimbing perusahaan, penulis mampu menggambarkan dan mendeskripsikan bagaimana kerja sistem yang akan dibuat untuk membantu perusahaan dalam menghitung penilaian kinerja pegawai.

2) Mengatur jadwal penelitian

Alokasi waktu penelitian perancangan sistem ini telah dilaksanakan bersamaan dengan proses kegiatan praktik profesi berlangsung terhitung dari tanggal 01 juli 2019, untuk lengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

3) Mengumpulkan hasil penelitian

Pada tahap ini penulis mengumpulkan hasil penelitian yang berupa data-data seperti data pegawai yang bekerja di My office Coworking Space Palembang

4) Menganalisa sistem, hal-hal yang perlu dianalisa antara lain :

Pada tahapan ini penulis melakukan identifikasi kebutuhan dari tiap-tiap aktor yang berperan dalam proses pengolahan informasi keluhan perbaikan hardware , interface dari sistem yang akan dibuat akan lebih menarik dari yang sebelumnya dan lebih efektif dan efisien bagi user.

b. Perancangan (*Design*)

Tahap ini adalah tahap perancangan sistem yang

bertujuan

untuk menggambarkan proses sistem penilaian kinerja pegawai berbasis web. Berikut adalah bentuk-bentuk rancangan yang dibutuhkan untuk membantu dalam proses pengembangan sistem :

1) Perancangan proses sistem (*System Activity*)

Perancangan yang mengilustrasikan gambaran dari proses aktivitas sistem menggunakan bahasa pemodelan terpadu atau *Unified Modeling Language(UML)*. Bahasa pemodelan yang digunakan untuk menggambarkan aktivitas sistem yaitu *Flowchart* dan *Class Diagram* yang dibuat menggunakan aplikasi *Microsoft Visio 2010*.

2) Perancangan basis data (*Database*)

Perancangan basis data dilakukan untuk membuat sistem informasi penilaian kinerja pegawai yaitu menggunakan *Mysql Version5.4.4*.

3) Perancangan antarmuka (*Interface*)

Dalam membuat rancangan *Interface* sistem layanan informasi cuaca digunakan aplikasi *CorelDRAW X7*.

c. Implementasi Sistem (*Construction*)

Dalam membangun sistem informasi penilaian kinerja pegawai, penulis akan menggunakan bahasa pemrograman *PHP*, membuat desain tampilan halaman dengan *CSS*, dan agar tampilan halaman lebih interaktif dibantu oleh bahasa *Javascript* yang di buat menggunakan aplikasi *Sublime Text*.

d. Pengujian (*Testing*)

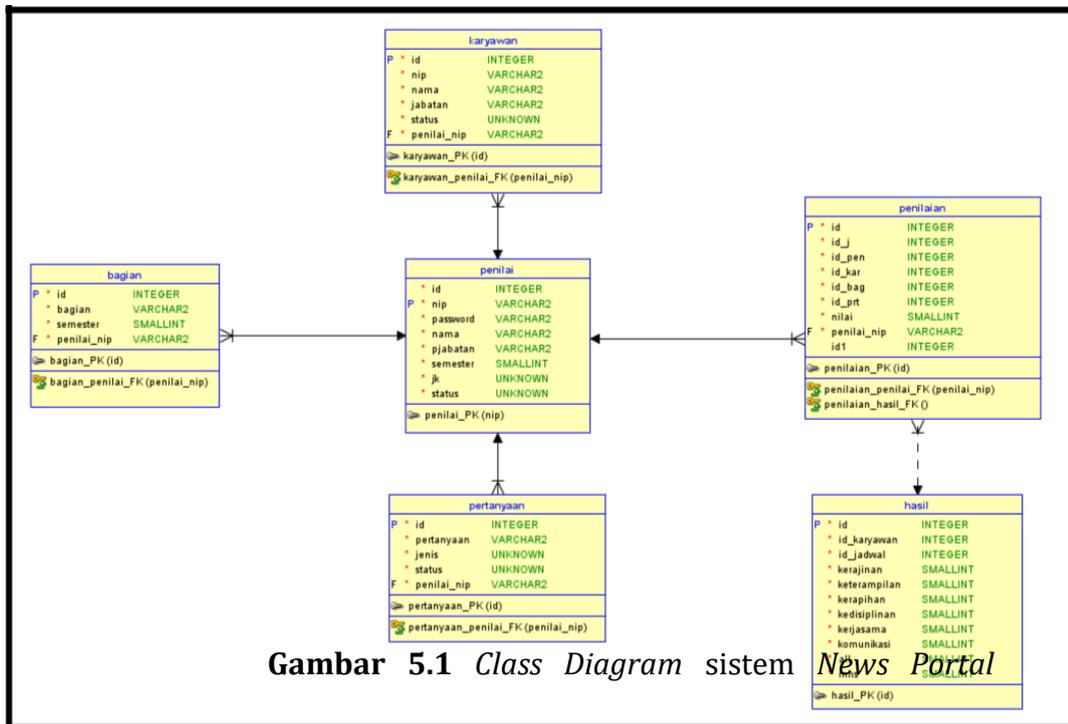
Tahapan berikutnya adalah tahapan pengujian yang dilakukan pada fungsi eksternal (*Black-box*), yaitu untuk menemukan kesalahan serta memastikan bahwa *output* yang dihasilkan mampu memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan apa yang diinginkan pada tahap analisa dan perancangan.

3.Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Setelah melakukan perancangan dan pembuatan program maka hasil akhir yang dicapai adalah sebuah program sederhana yaitu sistem penilaian kinerja pegawai My office Coworking Space Palembang berbasis *web services*. Sistem ini dihasilkan setelah melalui beberapa tahap rancangan yang terdiri dari rancangan *Class Diagram*, *Use Case Diagram*, *Activity Diagram*, *Squence Diagram*, Perancangan *ERD*, dan *Interface*.

Class Diagram



Gambar 5.1 Class Diagram sistem *News Portal*

Dari gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat relasi dalam setiap tabelnya yang menunjukkan bahwa antara tabel satu dengan yang lain memiliki suatu hubungan

1. Use Case Diagram

Untuk membantu dalam proses perancangan pemodelan *use case diagram*, tahapan yang dibutuhkan terdiri dari definisi aktor, definisi *use case*, skenario *use case* yang terakhir barulah diagram *use case* dapat di gambarkan.

a) Aktor

Pada dasarnya dalam sistem informasi penilaian ini bersifat fleksibel yang artinya jumlah aktor dapat ditambah atau dikurangi sesuai kebutuhan sistem. Berikut adalah deskripsi aktor sistem informasi penilaian kinerja pegawai.

Tabel 5.1 Definisi aktor pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai.

No	Aktor Prime	Deskripsi
1.	Admin	Merupakan aktor yang bertanggung jawab dalam mengatur jalannya seluruh operasi

		pada sistem karena memiliki akses untuk melakukan operasi pengolahan data informasi, berita, dan input data pengguna baik itu karyawan yang menilai maupun yang dinilai.
2.	User	Merupakan aktor yang memegang kendali dari seluruh jalannya sistem yang dikelola oleh admin, kepala juga bertugas mengecek data yang diinputkan oleh admin dan juga berhak melakukan penilaian.
3.	Pengunjung	Merupakan aktor yang menggunakan program untuk saling menilai karyawan lainnya sehingga menimbulkan feedback bagi karyawan yang bersangkutan.

b) Deskripsi *Use case*

berikut deskripsi *use case* pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai.

Tabel 5.2 Tabel definisi *use case* pada sistem informasi penilaian kinerja pegawai

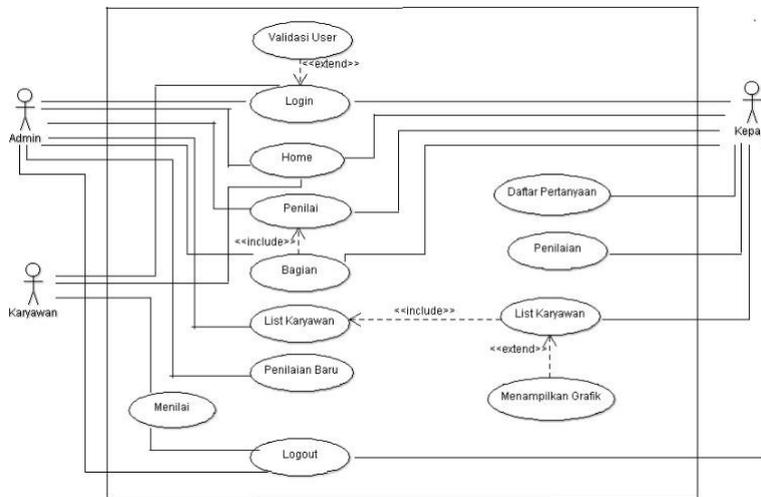
No	<i>Use case</i>	Deskripsi
1.	Validasi	Merupakan proses pengecekan hak akses dan akun bagi user yang telah melakukan proses login atau logout juga digunakan untuk mengaktifkan akun penilai yang baru mendaftar agar dapat menilai rekannya.
2.	Login	Merupakan proses untuk melakukan



		login admin, kepala, dan user.
3.	Logout	Merupakan proses mengakhiri akses sistem bagi user yang sedang aktif dan mengembalikan tampilan ke <i>default</i> atau tampilan awal (menu login).
4.	Mengelola Informasi	Merupakan proses generalisasi yang meliputi kegiatan pemrosesan data informasi BMKG, pemrosesan pengguna, yaitu memasukkan, mengubah menghapus, dan mencari data pengguna, pemrosesan data penilaian yaitu memasukkan data penilaian yang meliputi data bagian dan daftar pertanyaan dan proses menilai serta menampilkan grafik dari penilaian yang telah dilakukan.
5.	Mengelola Penilaian	Merupakan proses generalisasi yang meliputi pemrosesan penilaian dimulai dari menentukan jadwal penilaian hingga melakukan proses penilaian dengan memilih point point penilaian yang telah ditentukan dan berdasarkan skala tertentu (1 – 5).

6.	Mengelola Grafik	Merupakan proses generalisasi yang meliputi proses menampilkan grafik sebagai hasil (output) dari penilaian yang telah dilakukan dan juga persentase karyawan yang melakukan penilaian.
7.	Mengelola User	Merupakan proses generalisasi yang meliputi lima kegiatan pemrosesan data user yaitu memasukkan, mengubah, menghapus, mencari, dan melihat data pengguna baik yang menilai maupun yang dinilai.

Use Case Diagram



Gambar 5.2 *Diagram use case sistem informasi penilaian kinerja pegawai*

Dari gambar *use case diagram* diatas admin berperan mengelola halaman *website*, mengelola informasi terkait kantor BMKG, mengelola data pengguna (karyawan yang menilai dan dinilai) serta mengelola menu bagian dan penilaian baru pada halaman *website*.

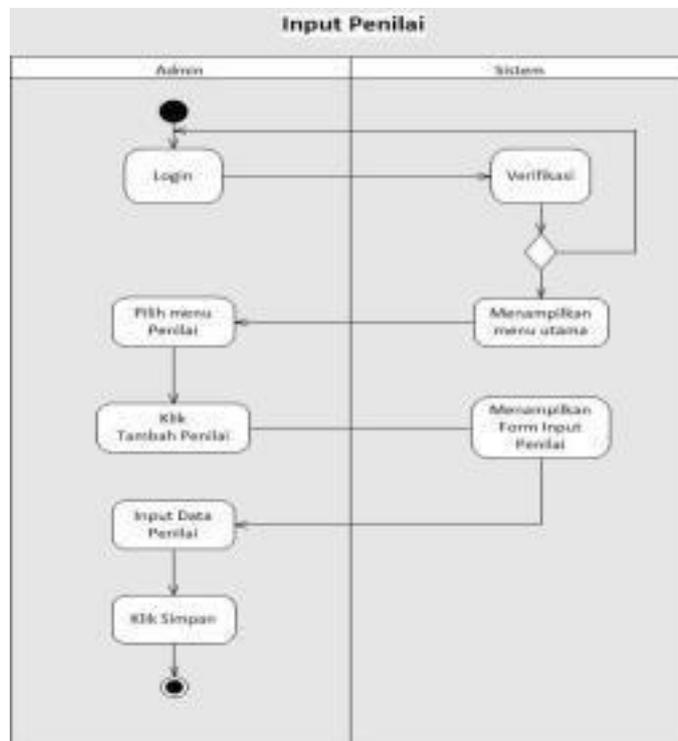
Kepala merupakan aktor yang memegang kendali dari seluruh jalannya sistem yang dikelola oleh admin, kepala berhak untuk mengecek data yang diinputkan oleh admin dan juga berhak melakukan penilaian. Selain itu, hanya aktor kepala yang bisa melihat hasil penilaian termasuk juga persentase

karyawan yang menilai yang diimplementasikan dalam sebuah grafik. Ketika penilaian telah masuk, maka kepala akan mengecek dan memverifikasi hasilnya yang kemudian akan diberitahukan melalui admin.

Karyawan berhak untuk melakukan evaluasi penilaian terhadap rekan sesamanya termasuk juga kepala, atasan, dll. Dengan syarat data masing-masing karyawan telah diinput oleh admin. Dengan begitu, maka akan terjadi *feedback* antar sesama rekan kerja yang kemudian dapat dijadikan bahan untuk evaluasi agar kedepannya kerja sama yang lebih baik dapat terlaksana.

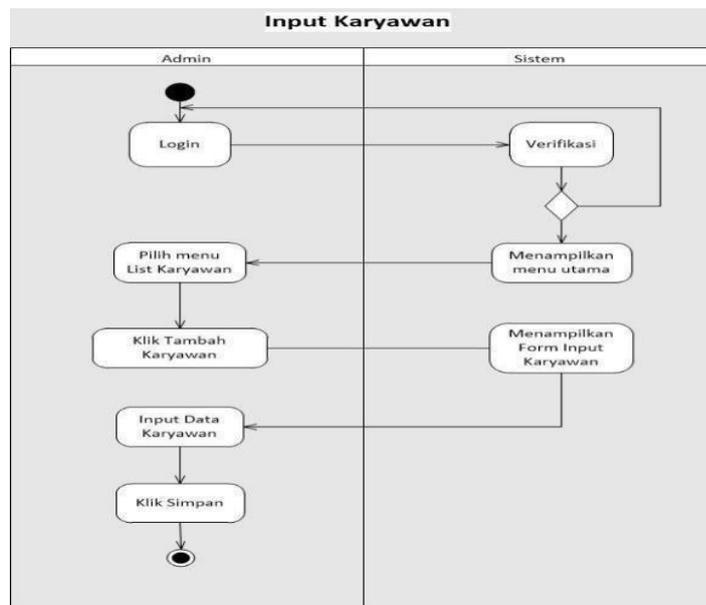
2. Activity Diagram

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan pada tahapan-tahapan diagram *use case* diatas maka gambaran *activity diagram* dari sistem informasi penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut :



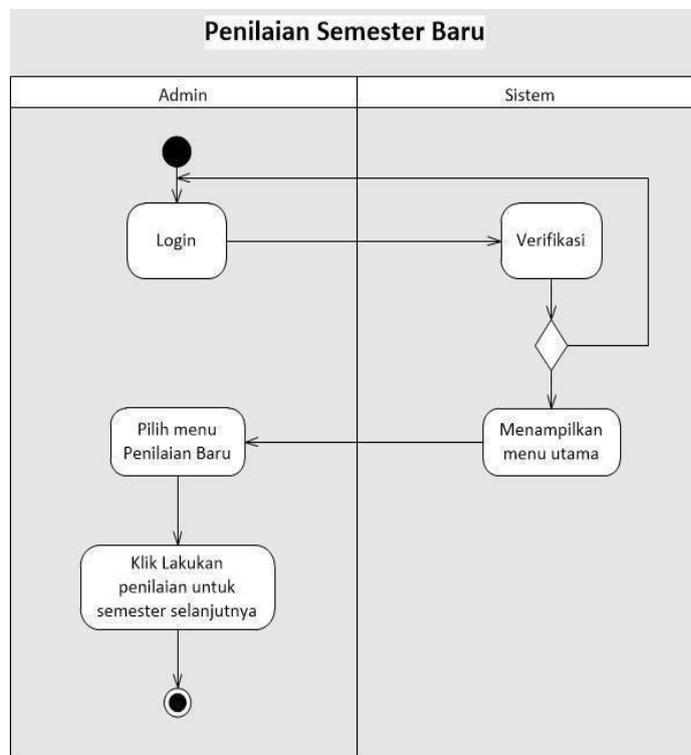
Gambar 5.3 Activity Diagram Input Penilai

Pada Input Penilai, Admin dapat login untuk menginputkan data karyawan yang akan melakukan penilaian.



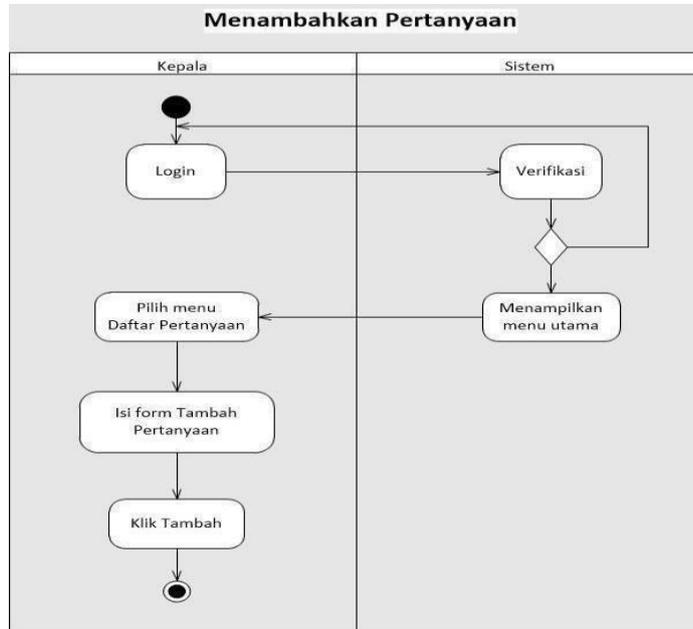
Gambar 5.4 Activity Diagram Input Karyawan

Pada Input Karyawan, Admin akan menambahkan data karyawan yang berhak dinilai oleh penilai yang telah diinputkan sebelumnya.

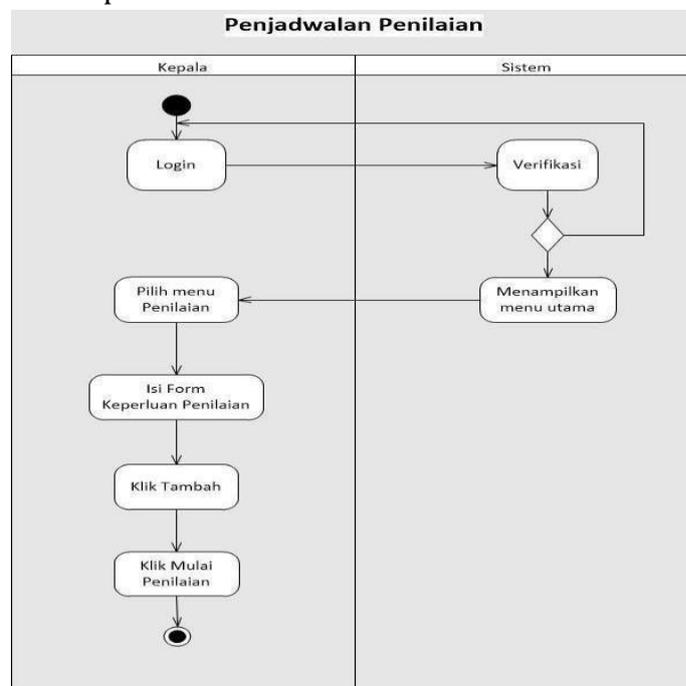


Gambar 5.5 Activity Diagram Penilaian Semester Baru

Pada menu Penilaian Semester Baru, admin dapat menentukan periode (waktu) kapan penilaian tersebut dilakukan.

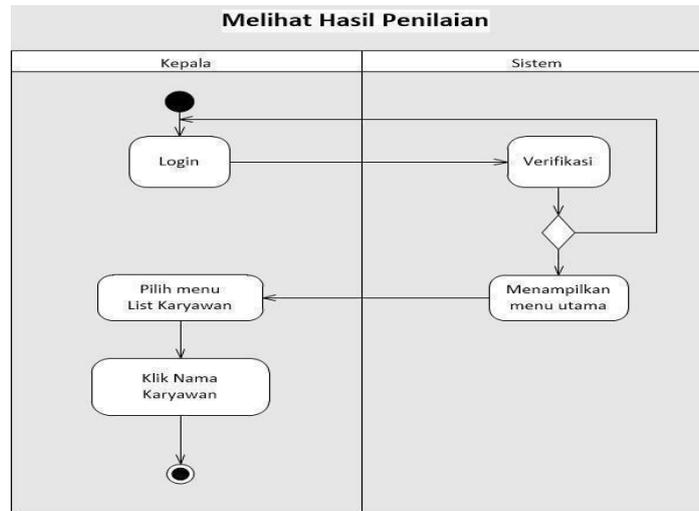


Gambar 5.6 Activity Diagram Menambahkan Pertanyaan pada menu ini, kepala dapat menambahkan pertanyaan – pertanyaan yang akan dijadikan parameter untuk melakukan penilaian.

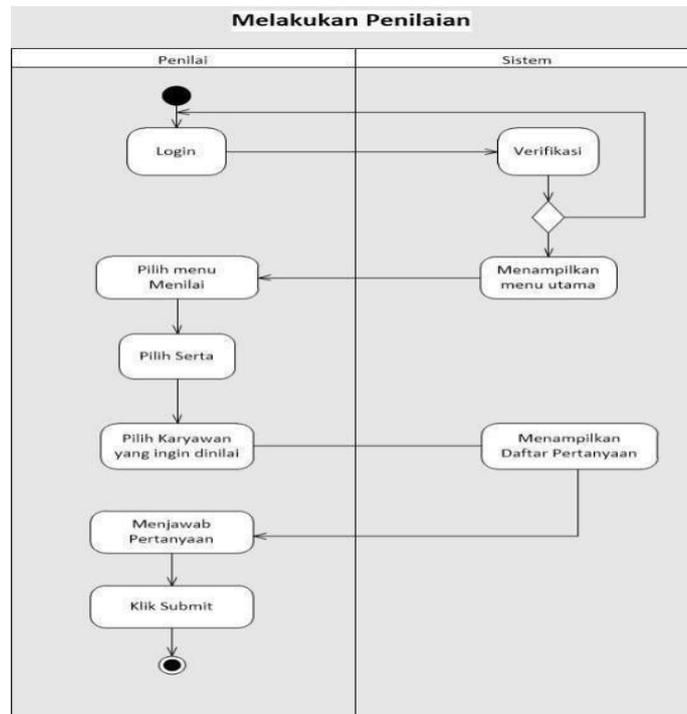


Gambar 5.7 Activity Diagram Penjadwalan Penilaian Pada menu ini, kepala melakukan starting (pemulaian) penilaian dapat dilakukan , apabila kepala belum

melakukan start, maka penilaian belum bisa dilakukan.



Gambar 5.8 Activity Diagram Melihat Hasil Penilaian
Pada menu ini, kepala dapat melihat hasil penilaian yang kemudian hasil tersebut diserahkan pada admin



Gambar 5.9 Activity Diagram Melakukan Penilaian
Pada menu ini, karyawan dapat saling melakukan penilaian dengan syarat data penilai dan karyawan yang



dinilai telah diinputkan oleh admin.
Gambar halaman login

Input Karyawan

NIP:

Nama:

Jabatan:

Status:
 Karyawan Tetap Karyawan Honor

input data karyawan

Data Karyawan

Cari berdasarkan nama

NIP	Nama	Jabatan	Status
300	olif	manajer	Tetap
900	tika	karyawan	Honor

data karyawan

Penilaian Baru

Lakukan penilaian untuk semester selanjutnya

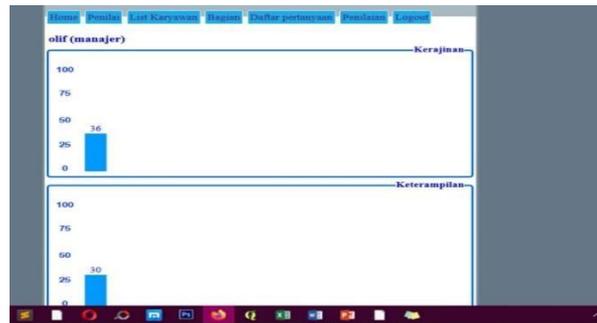
input penilaian baru

Daftar pertanyaan

Kompetensi kerajinan	Nilai				
	1	2	3	4	5
Kesungguhan dalam mempersiapkan perkuliahan	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan akademik	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Penggunaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kearifan dalam mengambil keputusan	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toleransi terhadap keberagaman di masyarakat	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nilai

daftar pertanyaan



hasil dari penilaian

Daftar Rujukan

- [1] A. M. Lubis, U. Salmah, I. M. Syahri, D. Keselamatan, K. Fakultas, and K. Masyarakat, "Kompetensi Spencer Bagian Medis Di Rasyida Medan," vol. 05, no. 04, pp. 176–183, 2016.
- R. Susanto and A. D. Andriana, "Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Maj. Ilm. UNIKOM*, vol. 17, no. 1, pp. 19–24, 2019, doi: 10.34010/miu.v17i1.2232.