

**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
MENGUNAKAN METODE 360 DERAJAT PADA PT.  
BERKAH SEJAHTERA INVESTAMA KOTA SUMEDANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1)

**SHERLY PURDAYANTI MARSHELINDA**

**10121104**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INFORMATIKA  
FAKULTAS TEKNIK DAN ILMU KOMPUTER  
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA**

**2025**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manager HRD memiliki peran utama dalam mengelola tenaga kerja di PT. Berkah Sejahtera Investama serta empat anak cabang perusahaan : CV. Tirta Guna Mandiri, PT. Foley, CV. Wisyam, CV. Karis Water. Secara keseluruhan, perusahaan ini memiliki 687 karyawan yang terbagi dalam dua kategori: karyawan tetap dan karyawan harian lepas. Karyawan tetap adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan yang tidak dibatasi oleh jangka waktu. Sedangkan karyawan harian lepas adalah tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian atau proyek tertentu. Mereka memiliki kesamaan dalam jadwal kerja, dengan sistem pembayaran yang dihitung berdasarkan hari kerja atau jam kerja yang telah disepakati. Penilaian dilakukan setiap enam bulan sekali di tanggal 3. Penilaian karyawan di anak cabang dilakukan oleh setiap manajer departemen dan dilaporkan langsung kepada manager HRD pusat kemudian menentukan rekomendasi keputusan terkait kinerja karyawan. Bagi karyawan tetap, keputusan mencakup rekomendasi kenaikan gaji, kenaikan gaji, insentif, penurunan jabatan, penurunan gaji, dan insentif. Sementara itu, untuk karyawan harian lepas, keputusan mencakup rekomendasi perubahan status menjadi karyawan tetap, kenaikan gaji, insentif, perpanjangan kontrak, rekomendasi pemutusan kerja sama, penurunan gaji, penurunan insentif, serta pemutusan hubungan kerja.

Hasil wawancara dengan Pak Riski selaku Manager HRD di PT. Berkah Sejahtera Investama menyatakan bahwa saat ini penilaian yang dilakukan hanya dari atasan setiap departemen. Kurangnya objektivitas dan transparansi dalam proses penilaian mengakibatkan karyawan tidak bisa evaluasi diri. Hasil wawancara dengan lima karyawan tiga diantaranya menyatakan bahwa penilaian yang berjalan saat ini tidak objektif karena penilaian hanya berdasarkan dari atasan saja sehingga hasil keputusan yang tidak sesuai dengan kinerja yang sebenarnya. Pada tahun 2023, pada periode Juli sampai Desember

manager HRD mendapatkan laporan bahwa terdapat 20 orang di perusahaan pusat. Hal yang sama, pada tahun 2024 periode Januari sampai Juni 14 orang di anak perusahaan yang seharusnya tidak mendapatkan kenaikan gaji tetapi tetap mendapatkannya.

Solusi yang diusulkan oleh penulis untuk mengatasi permasalahan pada PT. Berkah Sejahtera Investama dalam proses penilaian kinerja karyawan adalah membangun sistem penilaian kinerja menggunakan metode 360 derajat dengan melibatkan manajer departemen dan rekan kerja. Metode ini dipilih karena dapat mengurangi bias penilaian yang hanya berasal dari atasan, meningkatkan transparansi, serta memberikan hasil yang lebih tepat mengenai kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya umpan balik dari berbagai pihak, karyawan dapat melakukan evaluasi diri dengan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Susanto dan Anna Dara Andriana yang berjudul “Analisis Metode 360 Derajat Untuk Penilaian Kinerja Karyawan pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa metode penilaian 360 Derajat adalah penilaian pegawai tidak saja diambil dari penilaian atasan langsung ataupun atasan kedua di atasnya, akan tetapi juga dimintakan dari rekan sekerja yang satu level yang bersangkutan sehingga karyawan akan merasa terbantu untuk menilai diri mereka sebagaimana orang disekitar melihatnya [1].

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Latar belakang penelitian ini teridentifikasi masalah manajer HRD yaitu kesulitan dalam mendapatkan hasil penilaian yang tepat untuk mengambil keputusan rekomendasi bagi karyawan tetap maupun karyawan harian lepas.

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk membangun sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sistem mampu memberikan penilaian dari hasil dari manager departemen dan rekan kerja sehingga manajer HRD memudahkan untuk menentukan keputusan yang tepat terkait rekomendasi karyawan tetap maupun karyawan harian lepas.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Penelitian ini dibuat beberapa batasan masalah agar pembahasan lebih terfokus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut :

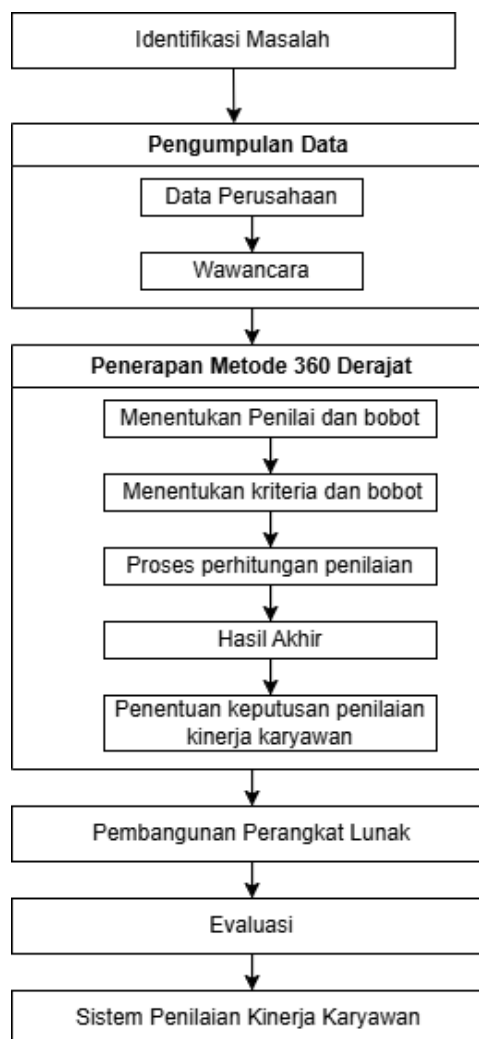
1. Data yang diolah pada sistem yang akan dibangun terdiri dari data karyawan, data penilaian kinerja karyawan, data kriteria penilaian, data detail penilaian.
2. Proses yang dilibatkan pada sistem yang akan dibangun terdiri dari:
  - a. Proses menentukan penilai dan bobot
  - b. Proses memasukkan nilai berdasarkan kriteria.
  - c. Proses pembuatan tabel data penilaian kinerja secara detail.
  - d. Proses penentuan rekomendasi keputusan karyawan.
3. Keluaran yang dihasilkan oleh sistem yang dibangun terdiri dari :
  - a. Informasi data karyawan.
  - b. Informasi penilaian karyawan.
  - c. Informasi rekomendasi keputusan untuk karyawan.
4. Analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur dengan alat yang digunakan adalah sebagai berikut:
  - a. Entity Relationship Diagram (ERD) untuk memodelkan data.
  - b. Data Flow Diagram (DFD) untuk memodelkan alur sistem yang akan dibangun.
5. Metode yang digunakan dalam penilaian adalah metode 360 derajat.
6. Sistem informasi yang akan dibangun berbasis website yang harus terhubung internet.

#### **1.5 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian memiliki peran yang sangat penting dalam membantu peneliti merancang rencana kerja yang sistematis dan terstruktur guna mencapai tujuan penelitian secara efektif. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif-deskriptif.

Metode kuantitatif-deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang mengutamakan pengumpulan dan analisis data numerik untuk menggambarkan suatu fenomena secara objektif. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena atau permasalahan yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh.

Dalam pelaksanaannya, metode ini melibatkan pengukuran variabel-variabel yang relevan, analisis statistik, serta interpretasi hasil guna menemukan pola atau hubungan tertentu yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam terhadap objek penelitian. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan berdasarkan fakta yang terukur dan dapat diuji kebenarannya :



### 1.5.1 Metode Pengumpulan Data

1. Data Perusahaan

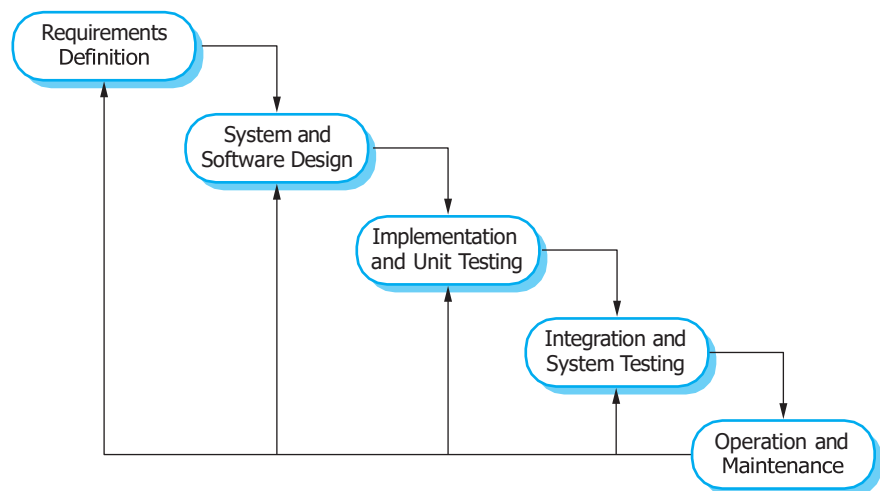
Data ini mencakup data karyawan pada PT. Berkah Sejahtera Investama tahun 2023 dan 2024.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan proses tanya jawab dengan bagian HRD bertujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk membangun sistem.

### 1.5.2 Metode Pembangunan Perangkat Lunak

Metode yang digunakan dalam pembangunan perangkat lunak adalah metode waterfall. Berikut tahapan metode waterfall :



Berikut ini merupakan tahapan Waterfall Model menurut Sommerville :

1. **Analisis (Requirements Definition)** merupakan langkah awal yang sangat penting dalam pengembangan **Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. Berkah Sejahtera Investama**. Tahap ini bertujuan untuk memahami kebutuhan sistem secara menyeluruh sebelum masuk ke tahap perancangan dan implementasi..
2. **Desain perangkat lunak (System and Software Design)** merupakan arsitektur sistem dirancang berdasarkan kebutuhan yang telah dianalisis sebelumnya. Desain ini mencakup struktur data, arsitektur sistem, antarmuka pengguna, dan spesifikasi teknis lainnya agar sistem dapat dikembangkan dengan optimal.

3. **Implementation and Unit Testing** adalah fase di mana desain sistem yang telah dirancang diimplementasikan ke dalam kode program, kemudian diuji secara unit untuk memastikan setiap komponen bekerja sesuai spesifikasi.
4. **Integration and System Testing** berupa seluruh komponen yang telah diimplementasikan akan digabungkan dan diuji secara menyeluruh untuk memastikan bahwa seluruh sistem berfungsi dengan baik secara keseluruhan, bukan hanya pada level unit.
5. **Operation and Maintenance** berupa sistem yang telah selesai diimplementasikan dan diuji akan dipasang dan digunakan oleh pengguna. Setelah implementasi, tahap ini memastikan bahwa sistem terus berfungsi dengan baik dan dapat diperbarui sesuai dengan kebutuhan organisasi.

