**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN 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. **Latar Belakang**

PT. Berkah Sejahtera Investama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), dengan fokus utama pada penyediaan produk air minum untuk memenuhi berbagai kebutuhan konsumen. Dalam menjalankan operasionalnya, PT. Berkah Sejahtera Investama didukung oleh empat cabang perusahaan, yaitu CV. Tirta Guna Mandiri, PT. Foleya, CV. Wisyam, dan CV. Karis Water. Secara keseluruhan, jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan induk beserta keempat cabangnya mencapai 687 orang, yang terbagi dalam dua kategori utama, yaitu karyawan tetap dan karyawan harian lepas. PT. Berkah Sejahtera Investama sendiri memiliki 105 karyawan harian lepas dan 100 karyawan tetap. Cabang CV. Tirta Guna Mandiri memiliki 60 karyawan harian lepas dan 36 karyawan tetap, PT. Foleya memiliki 66 karyawan harian lepas dan 81 karyawan tetap, CV. Wisyam memiliki 35 karyawan harian lepas dan 79 karyawan tetap, serta CV. Karis Water memiliki 56 karyawan harian lepas dan 76 karyawan tetap. 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 melalui staff HRD yang ada di masing -masing anak cabang kemudian manager HRD 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 bagian. 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. **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. **Maksud dan Tujuan**

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

* 1. **Batasan Masalah**

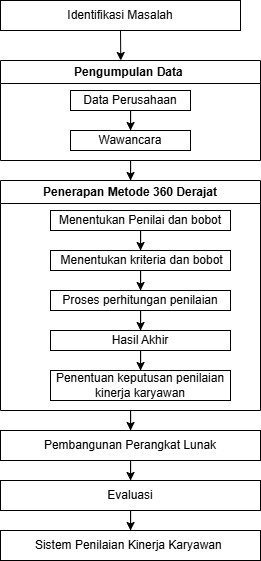
Penelitian ini dibuat beberapa batasan masalah agar pembahasan lebih terfokus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Adapun batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Data yang diolah pada sistem yang akan dibangun terdiri dari data karyawan, data penilaian kinerja karyawan, data kriteria penilian, data detail penilaian.
2. Proses yang dilibatkan pada sistem yang akan dibangun terdiri dari:
   1. Proses menentukan penilai dan bobot
   2. Proses memasukkan nilai berdasarkan kriteria.
   3. Proses pembuatan tabel data penilaian kinerja secara detail.
   4. Proses penentuan rekomendasi keputusan karyawan.
3. Keluaran yang dihasilkan oleh sistem yang dibangun terdiri dari :
   1. Informasi data karyawan.
   2. Informasi penilaian karyawan.
   3. Informasi rekomendasi keputusan untuk karyawan.
4. Analisis perangkat lunak yang digunakan adalah pemodelan terstruktur dengan alat yang digunakan adalah sebagai berikut:
   1. Entity Relationship Diagram (ERD) untuk memodelkan data.
   2. Data Flow Diagram (DFD) unutk 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. **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 :



Berikut ini tahapan-tahapan dari metodologi penelitian:

* + - 1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian merupakan langkah awal yang sangat penting dalam perencanaan penelitian. Identifikasi masalah membantu peneliti untuk memahami permasalahan atau kebutuhan yang ingin dipecahkan melalui penelitian.

**1.5.1** **Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa metode:

* + - 1. Data Perusahaan

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

* + - 1. Wawancara

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

* 1. **Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran secara umum penelitian yang dipakai sebagai acuan sehingga skripsi dapat terarah dan tersusun sesuai harapan. . Sistem penulisan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

**BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan, batasan masalah, metode penelitian, tahap pengumpulan data, model pengembangan perangkat lunak serta sistematika penulisan.

**BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai bahasan konsep dasar dan teori pendukung yang berhubungan dengan pembangunan sistem.

**BAB 3 ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM**

Bab ini diisi dengan bahasan mengenai deskripsi sistem, analisis kebutuhan dalam pembangunan sistem, serta perancangan sistem.

**BAB 4 IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM**

Bab ini diisi dengan hasil implementasi analisis serta perancangan sistem yang dilakukan pada bab 3. Selain itu, diisi dengan hasil pengujian sistem untuk mengetahui kelayakan sistem yang dibangun.

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengujian sistem serta saran untuk pengembangan sistem yang telah dilakukan.

Sebuah gambar berisi teks, lingkaran, lambang, sketsa

Deskripsi dibuat secara otomatis