

Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Degree Feedback di PT. Bumiabadi Arthasejati

Evi Silvana Muchsinati¹, Tan Le Xuan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Email: evi@uib.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : 30 Maret 2024

Disetujui : 10 April 2024

DOI: 10.37253/madani.v2i3.9184

Kata Kunci :

penilaian kinerja, metode umpan balik 360 derajat, PT. Bumiabadi Arthasejati

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan penting dalam karier seseorang. Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk mengukur tingkat keberhasilan kerja karyawan apakah sudah mencapai standar yang telah ditentukan atau belum. Metode 360 derajat feedback merupakan metode penilaian dengan mengumpulkan *feedback* dari berbagai pihak. Bumiabadi Arthasejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan pengembang *real estate* dan properti terkemuka di Kota Batam. Selama ini, perusahaan dalam melakukan penilaian tidak menggunakan metode yang jelas sehingga sering terjadi permasalahan. Masalah yang sering terjadi adalah karyawan kontrak cenderung merasa tidak adil dalam memberikan kompensasi sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan. Metode yang digunakan adalah observasi dan wawancara dengan pihak terkait. Sebanyak 65 karyawan dinilai mendapatkan hasil dan umpan balik positif terhadap perusahaan. Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah kategori yang baik untuk kinerja karyawannya sehingga kedepannya masih dapat ditingkatkan menjadi sangat baik. Diharapkan komitmen perusahaan untuk lebih transparan dalam memberikan kompensasi sehingga dapat mengurangi permasalahan yang terjadi dan dapat meningkatkan jenjang karir karyawan di perusahaan.

ARTICLE INFO

Article History :

Received: 30 March 30, 2024

Accepted: April 10, 2024

DOI: 10.37253/madani.v2i3.9184

Keywords:

performance appraisal, 360-degree feedback method, PT. Bumiabadi Arthasejati

ABSTRACT

Employee performance appraisal is important in a person's career. The purpose of this performance appraisal is to measure the level of employee work success whether it has reached a predetermined standard or not. The 360-degree feedback method is an assessment method by collecting feedback from various parties. Bumiabadi Arthasejati is a company engaged in construction and a leading real estate and property developer in Batam City. So far, companies in conducting assessments do not use clear methods so that problems often occur. The problem that often occurs is that contract employees tend to feel unfair in providing compensation, causing a sense of dissatisfaction. The methods used are observation and interviews with related parties. A total of 65 employees were assessed to get positive results and feedback on the company. The results of this community service activity are good categories for the performance of their employees so that in the future they can still be improved to be very good. It is expected that the company's commitment to be more transparent in providing compensation so that it can reduce problems that occur and can improve the career path of employees in the company.

1. Pendahuluan

PT. Bumiabadi Arthasejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan pengembang *real estate* dan properti yang terkemuka di Kota Batam. PT. Bumiabadi Arthasejati dibangun sejak tahun 1993 telah berhasil membangun dan mengembangkan berbagai jenis proyek seperti perumahan, bangunan komersial, hingga kawasan industri. PT. Bumiabadi Arthasejati dengan pengalaman lebih dari 20 tahun dibidangnya yang akan terus berinovasi dalam pembangunan proyek-proyek berkualitas di masa yang akan datang sembari berkontribusi dalam pertumbuhan tata ruang di Batam. Proyek pertama yang berhasil dibangun dan dipasarkan pada tahun 1993 adalah proyek perumahan Sakura Garden yang berlokasi di daerah Batu Ampar Batam. Proyek tersebut disusul dengan proyek besar lainnya berupa bangunan komersial pembangunan ruko dan gudang ditahun 1994. Pada tahun 2000, kawasan industri di area Batam Centre. Pada tahun 2015 dibangun kembali kawasan industri di area Kabil. PT. Bumiabadi Arthasejati memiliki jumlah karyawan sebanyak 65 karyawan.

Permasalahan terkait kompensasi menjadikan isu penting karyawan kontrak pada PT. Bumiabadi Arthasejati. Hal ini tentu saja lama kelamaan memicu ketidakpuasan pada pimpinan sehingga kinerja karyawan rendah seperti tidak termotivasi untuk bekerja. Ketidakpuasan karyawan masih disebabkan oleh faktor kompensasi. Padahal kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pegawai dapat diberi kompensasi dalam bentuk bonus yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, suatu perusahaan biasanya memiliki kinerja karyawan di setiap perusahaannya untuk membantu perusahaan tersebut mengetahui apa yang harus dilakukan untuk setiap karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, PT. Bumiabadi Arthasejati juga belum mengetahui apakah karyawannya puas dengan hasil yang telah diterapkan karena pemilik perusahaan kesulitan dalam mengelolanya. Oleh karena itu, PT. Bumiabadi Arthasejati menerapkan seperti cara menyebarkan kuesioner yang berisi kritik dan saran setiap bulannya dan setelah mengisi kuesioner tersebut akan mengetahui cara pengisiannya. Alasan kinerja perusahaan mengalami penurunan adalah karena ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan, pegawai PT. Bumiabadi Arthasejati terus mengalami rasa ketidakadilan yang berujung pada berkembangnya rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan ini diyakini berasal dari kompensasi yang terus menerus tidak memenuhi harapan karyawan. Pegawai kontrak hanya menerima gaji minimal yang nominalnya masih di bawah UMK yang berlaku di PT. Bumiabadi Arthasejati pada tahun 2022 yaitu Rp 4.500.440 sesuai data yang diperoleh (Surat Keputusan Walikota Batam Nomor 12 Tahun 2022 tentang Pokok Tanggung Jawab, Fungsi, dan Uraian Jabatan Pelayanan Ketenagakerjaan). Pegawai kontrak diberi upah dengan nominal minimal Rp 4.200.000 dan nominal maksimal Rp 4.200.000. 4.500.440. Selain itu, terdapat pula waktu pemberian kompensasi yang berbeda-beda antara pekerja kontrak dan karyawan tetap. Sesuai dengan peraturan terkait, karyawan tetap menerima kompensasi secara bulanan pada awal bulan, berbeda dengan pegawai baru yang dikontrak. Kompensasi diproses pada akhir bulan dan diterima pada awal bulan berikutnya. Kebijakan terkait selain itu, sudah menjadi rahasia umum bahwa gaji pegawai kontrak tidak ditentukan oleh kriteria tertentu. Misalnya masa kerja, beban, atau latar belakang pendidikan sehingga rentan terhadap perlakuan tidak adil terhadap pekerja kontrak lainnya.

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari PkM ini adalah untuk merancang dan menilai kinerja karyawan saat ini dengan menggunakan metode *360 degree feedback* di PT. Bumiabadi Arthasejati. Adapun manfaat buat perusahaan adalah sebagai berikut: dengan adanya pembuatan formulir evaluasi kinerja karyawan ini diharapkan dapat membantu PT. Bumiabadi Arthasejati dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan serta terjalinnya keterlibatan antar karyawan.

2. Metode

Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 01 September hingga 31 Desember 2023 bertempat di PT. Bumiabadi Arthasejati. Anggaran kegiatan ini sebanyak 5 juta rupiah terdiri dari observasi dan wawancara, perancangan luaran, pendampingan implementasi luaran, dan pembuatan laporan. Metode kegiatan menggunakan observasi dan wawancara. Menurut (Supardi, 2016) metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sudaryono, 2017). Cara melakukan observasi adalah dengan meminta informasi data berkas yang diperlukan untuk melakukan pengumpulan data. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab (Esterberg, 2016), di mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Mulyana, 2016), sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2016). Dalam observasi ini, penulis menemukan bahwa PT. Bumiabadi Arthasejati masih menggunakan pencatatan data formulir evaluasi kinerja karyawan secara manual, sehingga kurangnya wawasan untuk menggunakan Google Form evaluasi kinerja karyawan. Ibu Cindy Huang, perwakilan organisasi, menjadi subjek wawancara langsung yang dilakukan oleh penulis terkait dengan operasional sehari-hari PT. Bumiabadi Arthasejati. Kerangka awal dalam melakukan perancangan luaran proyek sistem PT. Bumiabadi Arthasejati adalah dengan mengumpulkan informasi dan data dari wawancara dan observasi. Langkah awal yang dilaksanakan adalah berdiskusi dengan pemilik perusahaan, mengurus izin, dan menganalisa permasalahan yang terjadi pada PT. Bumiabadi Arthasejati. Tahap perencanaan adalah diskusi dengan pemilik tentang formulir apa yang dapat digunakan agar kinerja perusahaan meningkat. Tahapan pelaksanaan dan evaluasi adalah bagaimana sistem dilaksanakan dan proses penilaian sistem (berhasil atau tidak). Tahap penilaian dan laporan terdiri dari kegiatan yang dilaksanakan yaitu pelatihan dan sosialisasi terkait strategi yang telah disusun kepada PT. Bumiabadi Arthasejati.

Proses evaluasi kinerja karyawan menggunakan formulir ini menggunakan metode *360 degree*. Proses evaluasi ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Proses evaluasi tidak hanya dilakukan oleh karyawan saja, atasan juga perlu dievaluasi. Setelah form penilaian kinerja sudah terisi dari seluruh karyawan PT. Bumiabadi Arthasejati, maka penulis memberikan arahan kepada pemilik untuk membuat laporan hasil. Laporan hasil ini berisi hasil penilaian, evaluasi serta rencana pengembangan untuk masing-masing karyawan, kemudian laporan akan disampaikan kemudian diskusikan kepada masing-masing karyawan. Penyampaian laporan ini memiliki tujuan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, dan meningkatkan tuntunan kinerja dari masing-masing karyawan dalam meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Laporan hasil akan disimpan menjadi data PT. Bumiabadi Arthasejati untuk perbandingan penilaian kinerja periode berikutnya serta menjadi data perusahaan yang dapat menjadi evaluasi akhir untuk keseluruhan perusahaan. Berikut *form* penilaian kinerja yang digunakan di PT. Bumiabadi Arthasejati.

Tabel 1. Form Penilaian Kinerja PT Bumiabadi Arthasejati

PT. Bumiabadi Arthasejati		<i>Form</i> Penilaian Kinerja	Tanggal Penilaian	Periode
Nama				
Jabatan				

Bagian 1 Penilaian Presensi	Nilai
------------------------------------	--------------

1	Jumlah Kinerja	
2	Hadir Tepat Waktu	
3	Masa Kerja	

Rating Penilaian	Keterangan
1	Sangat buruk sekali
2	Sangat buruk
3	Kurang
4	Sangat baik
5	Sangat baik sekali

*Cara pengisian dengan centang salah satu skala

Penilaian untuk Pimpinan

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Manajer memanfaatkan waktunya dengan baik					
2	Mereka memperlakukan setiap bawahan dengan hormat					
3	Mereka mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang tepat					
4	Mereka memiliki kesabaran dan ketabahan untuk mengambil keputusan sulit dan menunggu hasilnya dengan tenang					
5	Cara manajer menangani pekerjaan yang buruk					
6	Manajer memberikan umpan balik konstruktif yang membantu penerima tanpa terkesan kasar					
7	Manajer berupaya mencapai tujuan organisasi					
	Jumlah					

Penilaian untuk Karyawan

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Seberapa efektif karyawan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan anggota tim					
2	Sejauh mana individu menunjukkan kualitas kepemimpinan					
3	Seberapa baik individu beradaptasi terhadap perubahan dan situasi yang menantang					
4	Karyawan secara aktif mendengarkan sudut pandang orang lain dan memasukkan beragam ide					
5	Seberapa efektif individu tersebut memberikan umpan balik dan dukungan yang membangun					
6	Kompensasi dan bonus yang diberikan telah sesuai					
	Jumlah					

Penilaian untuk Manajer

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Manajer memanfaatkan waktunya dengan baik					
2	Mereka memperlakukan setiap bawahan dengan hormat					
3	Mereka mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang tepat					
4	Mereka memiliki kesabaran dan ketabahan untuk mengambil keputusan sulit dan menunggu hasilnya dengan tenang					
5	Mereka mampu menangani tekanan secara efektif					
6	Manajer mampu menginspirasi orang lain dalam melakukan pekerjaannya secara efektif					
7	Manajer menghargai perilaku baik dengan pujian					
8	Cara manajer menangani pekerjaan yang buruk					
	Jumlah					

Penilaian untuk Calon Pimpinan

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Karyawan ini memberikan hasil yang baik					
2	Mereka menggunakan waktu mereka secara efektif					
3	Mereka mampu membuahkan hasil secara konsisten					
4	Orang ini mampu berkembang di bawah tekanan					
5	Mereka berada di jalur yang tepat untuk berkembang					
6	Mereka mampu berkomunikasi secara efektif dengan klien dan bawahan					
7	Mereka mengambil inisiatif untuk memberikan solusi efektif terhadap permasalahan di tempat kerja					
	Jumlah					

Penilaian Untuk Komunikasi yang Efektif

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Karyawan tersebut merasa kesulitan untuk menyampaikan maksudnya?					
2	Orang tersebut adalah seseorang yang dapat dipercaya untuk menyampaikan maksudnya dengan sedikit basa-basi?					
3	Karyawan tersebut berusaha memahami sudut pandang orang lain					
4	Karyawan ditempatkan pada posisi di mana mereka harus terus berkomunikasi					
5	Orang tersebut mempunyai kemampuan menulis dengan baik tanpa membuat kesalahan dalam penggunaan tata bahasa					

Jumlah					
--------	--	--	--	--	--

Penilaian untuk Pemecahan Masalah

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Orang tersebut merasa nyaman untuk mengatasi masalah					
2	Mereka mempunyai kemampuan untuk selalu berusaha memecahkan masalah					
3	Orang tersebut berusaha memahami akar masalahnya					
4	Pendekatan mereka terhadap setiap masalah logis dan bebas dari emosi					
5	Karyawan menganalisis setiap aspek masalah sebelum menyelesaikannya					
Jumlah						

Penilaian untuk Keterampilan Interpersonal

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Orang lain senang bekerja dengan karyawan ini					
2	Karyawan lain merasa nyaman dengan kehadiran orang tersebut					
3	Orang ini membantu menciptakan budaya di mana terdapat komunikasi terbuka					
4	Orang tersebut percaya bahwa semua orang di sekitarnya merasa dihargai					
5	Karyawan menunjukkan kepercayaan mereka terhadap orang lain					
Jumlah						

Penilaian untuk Efisiensi

No	Pernyataan	Rating Penilaian				
		1	2	3	4	5
1	Orang tersebut kompeten dalam menangani semua tugas yang diberikan kepadanya					
2	Seberapa efisien mereka dalam memahami konsep-konsep baru					
3	Metodologi kerja mereka menunjukkan bahwa mereka adalah seseorang yang akan memberikan hasil luar biasa					
Jumlah						

Total Akhir Penilaian	Keterangan
40-36	Sangat baik
35-28	Baik
27-21	Netral

20-15	Tidak baik
14-8	Sangat tidak baik

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil penilaian kinerja sebanyak 65 karyawan menggunakan metode 360 derajat diketahui: 19 karyawan kategori sangat baik, 39 kategori baik, 7 kategori cukup dan tidak ada karyawan dengan kategori tidak baik dan sangat tidak baik kinerjanya. Tindak lanjut perusahaan untuk karyawan dengan kategori cukup maka perusahaan akan melakukan pelatihan ketrampilan bekerja sehingga kedepannya mereka akan meningkat kinerjanya. Untuk kategori baik akan dikembangkan pelatihan terkait softskill seperti kepemimpinan dan komunikasi yang sangat diperlukan untuk posisi yang lebih baik lagi.

Hasil penilaian tersebut didiskusikan dengan seluruh karyawan, dimana mereka bisa melakukan diskusi terkait kekurangannya selama bekerja. Temuan dalam pertemuan tersebut akan dievaluasi agar perusahaan lebih fokus terhadap seluruh karyawannya dan tidak ada lagi penilaian tanpa prosedur yang jelas. Ada perubahan signifikan perusahaan dalam meningkatkan karyawan yang kurang berkinerja. Dalam hal mengikuti prosedur perusahaan, karyawan menjadi lebih bertanggung jawab atas tugasnya dan disiplin. Salah satu hasilnya dilihat dari divisi yang melakukan peningkatan dalam proses menjual hingga ke *customer* sampai dengan baik dan teratur, sehingga *customer* merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Bumiabadi Arthasejati. Impelementasi luaran perusahaan mengalami peningkatan dalam laba operasional yang menjadi modal penting untuk selalu menjangkau *memaintance* setiap karyawan dalam perusahaan.



Gambar 1. Wawancara dengan Perusahaan Membahas Pelaksanaan PA
 Sumber: Penulis, 2023



Gambar 2. Dokumentasi dengan Manajemen Perusahaan
Sumber: Penulis, 2023

4. Kesimpulan

Penilaian kinerja terhadap 65 karyawan menggunakan metode 360 derajat dinilai efektif di terapkan di perusahaan meskipun kekurangannya adalah banyaknya pihak-pihak yang melakukan penilaian sehingga membutuhkan waktu untuk mengumpulkan hasil dan analisisnya. Hasil dari penilaian tersebut sebanyak 39 orang kategori berkinerja baik sisanya sangat baik (19) dan cukup (7). Jadi bisa dikatakan kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan merasakan keadilan dengan pemberian kompensasi berdasarkan hasil penilaian kinerja sehingga tidak ada lagi masalah yang timbul. Kedepannya perusahaan harus berkomitmen untuk menggunakan penilaian kinerja dalam mengevaluasi kinerja seluruh karyawannya sehingga tingkat kepuasan karyawan bisa meningkat terhadap perusahaan.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada mitra PkM PT. Bumiabadi Arthasejati yang telah memberikan waktu dan lokasi kegiatan sehingga bisa selesai tepat waktu. Semoga kegiatan ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dan terus dilaksanakan program yang sudah dirancang.

6. Daftar Pustaka

- Esterberg, K. G. (2016). *Qualitative Methods in Social Research*.
Dessler, G. (2020), *Human Resource Management, Sixteenth Edition*, Pearson International
Mulyana, D. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (P. R. Rosdakarya (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya.
Sudaryono, Dr. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok:PT.Raja Grafindo. Husada
Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Alfabeta (ed.)). Alfabeta.
Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.