

Pengembangan Sistem Informasi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback

*¹Mochammad Isa Anshori, Arisandi Tri Hardiansyah, 2Moh. Ja'far Shodiq Maksu

¹Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

² Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Pengembangan, Pelatihan, Penilaian umpan balik 360-derajat, Sistem informasi, dan Kinerja.

DOI:



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan era digitalisasi dalam Era Revolusi Industri 4.0 membangkitkan gairah banyak industrial untuk terus berbenah dan menyusul ketertinggalan. Hal tersebut dilakukan dengan membentuk SDM yang kompeten dan memiliki kapabilitas dalam mengendalikan dan mengoperasikan teknologi, dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan yang mengarah pada kebutuhan karyawan dan Management by Talent dengan menggunakan metode penilaian 360 Degree Feedback yang mampu memberikan pandangan dari berbagai lini bagi perusahaan untuk melakukan pengembangan di bidang teknologi seperti misalnya efisiensi kerja dan presensi berbasis QR Code dan Big Data yang memungkinkan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan efektif.

ABSTRACT

The Rapid development of digitalization era in the Industrial Revolution 4.0 Era Raise dan enthusiasm of many industries to continue them provemnet and catchup. Thisis done by forming competent and capable human resources in controlling and operating technology, by provides training and develepoing that could leadsto the needs of employees and management by talent with using the 360 Degree Feedback assessment method that is able to provide view a from various lines for the company to conduct technological delevpoments such as work efficiency and presence basedon QR code and Big Data that enable companies to create efficient and effective work senvironment.

Howto Cite:

Anshori, M. I., Hardiansyah, A. T., Maksu, M. J. S. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback. . *Management and Education Journal*, 2(1), 14-24.

***AuthorCorrespondent:**

Email: isa.anshori@gmail.com

Page:14-24

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang begitu cepat kini telah membawa banyak perubahan dengan memasuki era baru ini, kini semua aspek berlomba-lomba untuk terus berbenah dan mengejar ketertinggalan, terkhususnya dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0. yang erat kaitannya dengan sistem informasi. Ada berbagai istilah dalam menamai era saat ini, Jika dilihat dari teknik penulisan dan penyimpanan data era hari ini di sebut era digital dimana data yang biasa disimpan secara fisik dan manual bermigrasi ke data digital. Data diprogram dengan Bahasa pemrograman komputer sehingga efektif, efisien dan *manageable*.

Dalam menghadapi berbagai perubahan tersebut tentu dibutuhkan yang namanya kesiapan dari berbagai faktor seperti, pendanaan, operasional, teknis termasuk personalia atau lebih dikenal dengan sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang strategis dari organisasi. Jeffrey Pfeffer dalam Sutrisno(2010). Berargumentasi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi tantangan , agar suatu organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. SDM dalam suatu organisasi yang dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah SDM yang mampu mengembangkan diri secara proaktif, yang mau belajar, mau bekerja keras dengan penuh semangat, dan mau bekerja sama. SDM yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi (Mislán, 2018).

Namun banyak sekali hal yang perlu di ulas dalam menganalisis Sumber Daya manusia itu sendiri, hal ini lantaran tak semua sumber daya manusia memiliki kapasitas dan kapabilitas yang sama rata, banyak dari mereka yang masih belum benar-benar sanggup bersaing dalam perkembangan era yang cukup pesat, masih banyak Sumber daya manusia yang bahkan belum sesuai dengan apa yang di harapkan organisasi ataupun perusahaan yang sudah menerapkan digitalisasi dalam operasional mereka, salah satu permasalahannya adalah penilaian keaktifan kerja dan penilaian kehadiran karyawan,. Menurut Ambarawati (2002) sebuah organisasi harus merumuskan proses penilaian kinerja yang dapat mengubah sistem kerja dan pola organisasi dengan lebih baik. Proses penilaian yang produktif, bersih rasional, dan obyektif harus dikembangkan secara terus menerus.

Penilaian kinerja yang selama ini diterapkan belum dapat mengoptimalkan penilaian kinerja yang objektif khususnya di Indonesia. Sistem penilaian kinerja berdasarkan senioritas seringkali menimbulkan konflik baik secara langsung maupun tidak langsung antar anggota organisasi. Berdasarkan permasalahan tersebut dibutuhkan penilaian kinerja yang lebih berkualitas yaitu proses penilaian 360 degree feedback. Mohapatra (2015) mengemukakan bahwa metode penilaian 360 sangat baik diterapkan oleh suatu perusahaan untuk bersaing secara global. Penilaian dengan metode 360 merupakan penilaian yang adil karena dalam penerapannya penilaian tidak dilakukan oleh satu sumber dibanding penilaian tradisonal.

Dari penilaian inilah nantinya akan memberikan banyak pertimbangan pada manajemen organisasi terkait tindakan dan langkah-langkah preventif mereka dalam

membuat program untuk meningkatkan kualitas para karyawan yaitu dengan cara melakukan Pelatihan dan Pengembangan. Banyak sekali jenis pengembangan yang dapat organisasi atau perusahaan lakukan demi peningkatan kinerjanya, namun belum banyak dari mereka mencoba melakukan pengembangan berbasis teknologi ataupun sistem informasi guna mendorong kualitas sumber daya manusia yang kompetitif dalam lingkup global.

Dengan berbagai kecepatan perubahan dimensi kerja global, perusahaan dalam mendorong kinerja dan produktivitas membutuhkan yang namanya pengembangan terbaharukan dengan terus mengikuti arus digitalisasi dan revolusi Industri, oleh karena itu Essay ini ditulis dengan judul "Pengembangan Sistem Informasi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback" guna memberikan informasi dan sudut pandang penulis tentang hal apa yang harus dilakukan perusahaan dalam mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Informasi dalam Revolusi Industri 4.0

Revolusi industri 4.0 pertama kali diperkenalkan oleh Profesor Klaus Schwab, Ekonom Jerman. Kagermen menegaskan bahwa industri 4.0 merupakan integrasi dari Cyber Physical System (CPS) dan Internet of Things and Services (IoT dan IoS) ke dalam proses industri meliputi manufaktur dan logistic serta proses lainnya (Prasetyo & Sutopo, 2018). Industri 4.0 bercirikan kehadiran teknologi baru yang meleburkan dunia fisik, digital, dan biologis yang diwujudkan dalam bentuk robot, perangkat computer yang mobile, kecerdasan buatan, kendaraan tanpa pengemudi, pengeditan genetik, digitalisasi pada layanan publik, dsb (Utomo, 2019).

Karakteristik revolusi industri 4.0 ditandai dengan berbagai teknologi terapan (applied technology), seperti advanced robotics, artificial intelligence, internet ofthings, virtual and augmented reality, additive manufacturing, serta distributed manufacturing yang secara keseluruhan mampu mengubah pola produksi dan model bisnis di berbagai sektor industri. Adapun pengertian dari istilah-istilah tersebut adalah, Advanced Robotics. Instrumen ini merupakan peralatan yang digunakan secara mandiri, yang mampu berinteraksi secara langsung dengan manusia, serta menyesuaikan perilaku berdasarkan sensor data yang diberikan. Fungsi utamanya adalah untuk memperpendek waktu tunggu dan waktu layanan, sehingga menghasilkan efisiensi. Arti ficial Intelligence (AI). AI adalah sistem mesin berteknologi komputer yang mampu mengadopsi kemampuan manusia. Ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, sekaligus meminimalisir risiko kesalahan yang bisa dilakukan oleh tenaga kerja manusia. Internet of Things (IoT). IoT merupakan teknologi yang memungkinkan setiap instrumen terkoneksi satu sama lain secara virtual, sehingga mampu mendukung kinerja operasional usaha, pengawasan terhadap perfoma manajemen, serta peningkatan nilai guna output. Virtual and Augmented Reality.

Virtual Reality merupakan simulasi yang dilakukan oleh komputer dalam membentuk sebuah realitas rekaan. Teknologi ini mampu memanipulasi penglihatan manusia sehingga seolah-olah berada di tempat atau lingkungan yang berbeda dari kenyataan sesungguhnya. Sementara Augmented Reality adalah teknologi yang mampu

menghasilkan informasi dari kondisi lingkungan sebenarnya, lalu diproses secara digital dan digunakan untuk tujuan tertentu. Additive Manufacturing, Teknologi ini merupakan otomatisasi proses produksi melalui teknologi 3D (three dimensional).

Hal ini memberi pengaruh positif pada kecepatan pengolahan dan transportasi produk. Distributed Manufacturing. Merupakan konsep penempatan lokasi produksi dan pengintegrasian proses produksi, sehingga bisa berada sedekat mungkin dengan konsumen untuk menjawab kebutuhan riil mereka. Tujuannya adalah untuk mencapai economiesofscale, sekaligus mengurangi beban biaya (costefficiency).konsumen untuk menjawab kebutuhan riil mereka. Tujuannya adalah untuk mencapai economiesofscale, sekaligus mengurangi beban biaya (costefficiency). Melalui penerapan teknologi modern, sektor industri tidak lagi semata-mata berfokus pada pengembangan usaha dan peningkatan laba, melainkan juga pada pendayagunaan dan optimalisasi setiap aktivitas, mulai dari pengadaan modal, proses produksi, hingga layanan kepada konsumen (World economic Forum. Impact of the Fourth Industrial Revolution on Supply Chains, October, 2017).

Big Data

Big Data adalah istilah yang diberikan pada kumpulan data yang berukuran sangat besar dan kompleks, sehingga tidak memungkinkan untuk diproses menggunakan perangkat pengelola database konvensional ataupun aplikasi pemroses data lainnya. Gartner IT Glossary dalam Budi Maryanto (2017), Big Data didefinisikan sebagai berikut: Big Data is high-volume, high-velocity and/or high-variety information assets that demand costeffective, innovative forms of information processing that enable enhanced insight, decision making, and process automation. Dengan mengacu pada definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik utama Big Data meliputi tiga hal – biasa disingkat dengan 3V – yaitu volume, velocity, dan variety. Volume terkait dengan besaran data yang harus dikelola berukuran super besar. Velocity berkenaan dengan kecepatan pemrosesan data yang harus mengimbangi pesatnya pertumbuhan jumlah data. Sedangkan variety merujuk pada karakteristik sumber data yang sangat beragam, baik itu yang berasal dari basis data yang terstruktur maupun juga dari data-data yang tidak terstruktur. Teknologi Big Data memiliki kemampuan untuk menangani berbagai variasi data. Secara umum ada 2 kelompok data yang harus dikelola, yaitu :

- a. Data terstruktur Kelompok data yang memiliki tipe data, format, dan struktur yang telah terdefinisi. Sumber datanya dapat berupa data transaksional, OLAP data, tradisional RDBMS, file CSV, spreadsheets.
- b. Data tidak terstruktur Kelompok data tekstual dengan format tidak menentu atau tidak memiliki struktur melekat, sehingga untuk menjadikannya data terstruktur membutuhkan usaha, tools, dan waktu yang lebih. Data ini dihasilkan oleh aplikasi-aplikasi internet, seperti data URL log, media sosial, e-mail, blog, video, dan audio.

Tim Penyusun Kominfo, (2015) mengklasifikasikan 4 tahap pengelolaan Big Data serta perangkat bantu (tools) yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pemrosesan pada tiap tahap:

- a. Acquired Berhubungan dengan sumber dan cara mendapatkan data.
- b. Accessed Berhubungan dengan daya akses data; data yang sudah dikumpulkan memerlukan tata kelola, integrasi, storage dan computing agar dapat dikelola untuk

- tahap berikutnya. Perangkat untuk pemrosesan (processing tools) menggunakan Hadoop, Nvidia CUDA, Twitter Storm, dan GraphLab. Sedangkan untuk manajemen penyimpanan data (storage tools) menggunakan Neo4J, Titan, dan HDFS.
- c. Analytic Berhubungan dengan informasi yang akan didapatkan, hasil pengelolaan data yang telah diproses. Analitik yang dilakukan dapat berupa descriptive (penggambaran data), diagnostic (mencari sebab akibat berdasar data), predictive (memprediksi kejadian dimasa depan) maupun prescriptive analytics (merekomendasikan pilihan dan implikasi dari setiap opsi). Tools untuk tahap analitik menggunakan MLPACK dan Mahout.
 - d. Application Terkait visualisasi dan reporting hasil dari analitik. Tools untuk tahap ini menggunakan RStudio.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan Pengembangan adalah dua hal yang saling berkaitan satu sama lain, itu sebabnya ketika perusahaan melakukan pengembangan maka perusahaan juga akan melakukan pelatihan. Pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sunyoto dalam Supriyanto (2013). Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. (Mangkunegara dalam Supriyanto (2013). Sementara itu, menurut pendapat Sofyandi (2008) pelatihan termasuk suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Menurut pendapat Rachmawati (2008), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Murtie (2012), training adalah sebuah proses yang dilalui oleh seorang individu dalam rangka untuk mengubah sikap, pengetahuan, keterampilan dan perilakunya. Menurut Hasibuan (2011), Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sutrisno (2010), mengemukakan bahwa pengembangan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Berikut ini beberapa tujuan pelatihan tenaga kerja:

- a. Memperbaiki kinerja Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- b. Meningkatkan keahlian para karyawan Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- c. Memecahkan permasalahan operasional Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.
- d. Promosi Karyawan Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- e. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi Pelatihan dan pengembangan dapat

memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Penilaian 360 Degree Feedback

Dalam Mondy, RW (2008:265) menyatakan dalam bukunya bahwa metode penilaian umpan balik 360-derajat adalah metode penilaian populer yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini, orang-orang di sekitar karyawan yang dinilai bisa ikut serta dalam memberikan antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, atasan, bawahan, anggota tim, dan konsumen baik internal maupun eksternal. Tidak seperti pendekatan-pendekatan tradisional, umpan balik 360-derajat berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan melintasi batas-batas organisasional. Disamping itu dengan menggeser tanggung jawab evaluasi kepada lebih dari satu orang. Banyak dari kesalahan penilaian umumnya bisa dikurangi atau dihilangkan. Berkat perangkat lunak komputer, orang-orang yang memberikan nilai dapat melakukannya dengan cepat. Dan mudah karena banyak instrumen penilaian secara online.

Persiapan dilakukan pada organisasi dan juga karyawan yang akan melaksanakan kegiatan umpan balik. Pada awalnya perlu dirumuskan tujuan dari pelaksanaan program umpan balik, misalnya untuk mengembangkan Keterampilan karyawan. Kemudian setelah itu perlu dipilih tipe instrumen yang akan digunakan, dan menyiapkan individu yang akan terlibat dalam proses tersebut. Pemilihan tipe instrumen yang digunakan akan dapat mempengaruhi hasil asesmen yang dilakukan. Ada 3 tipe instrumen yang dapat digunakan, yang pertama adalah instrumen yang mengukur kemampuan ataupun kompetensi yang sifatnya generik, yang kedua instrumen dikembangkan secara khusus oleh konsultan atau pihak luar, dan yang ketiga adalah instrumen yang dikembangkan secara internal untuk posisi yang spesifik. Pemilihan instrumen dapat dilakukan dengan mempertimbangkan biaya dan reliabilitas serta validitas instrumen. Individu yang terlibat dalam kegiatan umpan balik juga perlu disiapkan dengan cara menginformasikan bagaimana umpan balik akan digunakan, melatih para rater untuk menghindari rating error, melatih individu yang akan di rating dan menyiapkan individu yang akan menerima umpan balik, Ika Zenita (2017).

Umpan balik 360 derajat disebut juga dengan multirater feedback, multi source feedback, atau multisource assessment. Intinya adalah umpan balik berasal dari seputar karyawan, dimana penggunaan 360 derajat berarti derajat lingkaran penuh dengan karyawan berada di pusatnya. Dengan demikian umpan balik datang dari beberapa arah sekaligus, yaitu dari bawahan, rekan, dan atasan. Termasuk di dalamnya adalah asesmen diri. Beberapa perusahaan menambahkan umpan balik dari pihak eksternal, seperti dari pelanggan dan pemasok atau pihak terkait lain, Pella & Inayati dalam Ika Z (2011). Pendekatan umpan balik 360 derajat merupakan sebuah pembaruan dibandingkan dengan umpan balik ke atas (upward feedback) yang membahas masukan dari bawahan kepada manajernya, atau umpan balik ke bawah (downward feedback) yang memberikan karyawan masukan hanya dari manajer atau atasannya.

Umpan balik 360 derajat dapat dikelompokkan menjadi empat berdasar kegunaannya, yaitu sebagai alat pengembangan, sebagai alat penilaian, sebagai alat seleksi

dan sebagai alat untuk memfasilitasi perubahan organisasi (Yukl, 2006; Lepsinger & Lucia, 2004; Turnow & London, dalam Zentis, 2007; Turnow & London, dalam Sari, 2011). Keuntungan dari penggunaan metode umpan balik 360 derajat ini diantaranya adalah meningkatkan kesadaran akan peta kekuatan dan kelemahan pada penerima umpan balik, menciptakan suasana dialog yang membangun, meningkatkan penggunaan umpan balik secara formal dan informal, meningkatkan pembelajaran organisasi, mendorong pencapaian tujuan dan pengembangan keterampilan, meningkatkan efektivitas dan perilaku manajerial serta mendorong terciptanya perubahan (Atwater & Brett, 2005).

METODE PENELITIAN

Sumber Data Dalam metode penelitian sumber data yang digunakan oleh penulis adalah: Data sekunder yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data yaitu dengan Penelitian Kepustakaan (Library Research) yaitu dengan mempelajari masalah dan literatur-literatur maupun sumber data lainnya yang berkaitan dengan masalah penulisan laporan akhir ini, sebagai dasar perbandingan dan penganalisaan data penulisan. Metode Pengumpulan Data Dalam pengumpulan data sebagai dasar penulisan adalah metode penulisan yang digunakan adalah Metode Literatur atau Dokumentasi Yaitu dengan melakukan pengumpulan contoh-contoh yang berhubungan dengan prosedur pasang baru, cara ini dilakukan untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Feedback 360 Degree mempengaruhi Penilaian penentuan pelatihan dan Pengembangan Hasil penelitian Ika Zenita (2011) menunjukkan bahwasanya metode umpan balik 360 derajat dapat digunakan sebagai sebuah alternatif pengembangan Karyawan. Pada program manajemen talenta yang bertujuan menghasilkan pemimpin masa depan, metode ini dapat diimplementasikan dalam rangkaian program pengembangan talenta. Pelaksanaan kegiatan umpan balik 360 derajat dapat dilakukan pada tiap tahapan pengembangan, baik pada pembelajaran formal maupun pada tahap pengayaan dan pengalaman. Menurut Nadiyah S dalam Jurnalnya yang berjudul "Implementasi Metode Penilaian 360 Degree Feedback Untuk Mnegukur Soft Competence Karyawan" tahun 2017 menjelaskan pula bahwa Metode penilaian ini digunakan perusahaan untuk melakukan evaluasi kompetensi dan perilaku kerja karyawan.

Selain itu dalam ulasan Ramba Yanuar, dkk (2015) kompetensi dan kebutuhan karyawan akan pendidikan dan ilmu pengetahuan dapat di ketahui secara mudah melalui metode penilaian 360 degree feedback karena banyaknya penilai yang terlibat melalui sistem penilaian tersebut mampu meningkatkan objektivitas dan mengurangi bias. Selain itu perancangan kompetensi dan sub kompetensi pada form penilaian kinerja karyawan dengan metode ini disusun mengadaptasi managerial core competency yang berupa pemberian bobot penilaian yang dapat meminimalisir terjadinya subyek aktifitas penilaian.

Selain itu kami menemukan sebuah permasalahan yang belum terpecahkan dalam jurnal Nadiyah (2017) yang menjelaskan Berdasarkan hasil pengumpulan data penghambat implementasi metode penilaian kinerja 360 degree feedback adalah infrastruktur berupa sistem yang mendukung penerapan penilaian ini karena perubahan sistem baru pada perusahaan. Adanya karyawan yang belum bisa mengidentifikasi

kompetensi secara benar karena masih belum paham dengan bahasa-bahasa kompetensi dalam sistem juga merupakan faktor penghambat penerapan penilaian 360 degree feedback. Sehingga membuat penulis membuat hipotesis bahwa Penilaian kinerja 360 degree Feedback ini memberikan pengaruh terhadap tindakan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Pelatihan dan Pengembangan Mempengaruhi Kompetensi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.

Dalam jurnal Elaine Tjeng, dkk (2013) menjelaskan bahwa Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan apabila dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan menurut Nasution Dian Lestari (2011) menjelaskan bahwa kinerja karyawan terdorong positif melalui pengembangan dengan subjeksi pelatihan yang terpadu. Dari dua jurnal di atas memberikan informasi bahwa dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh ke arah positif, dan hal ini bisa terjadi apabila pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan. Melihat dengan perkembangan digitalisasi, maka hipotesis pelatihan dan pengembangan (digitalisasi) mempengaruhi kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan dalam era revolusi industri dapat terhubung dengan baik.

Dengan melihat dua hipotesis di atas mempertimbangkan dengan era digitalisasi dan revolusi industri setidaknya ada dua langkah menjadi tahapan dari tulisan ini yaitu bagaimana perusahaan mampu mengenali kekurangan dan kebutuhan yang harus dimiliki oleh para karyawannya melalui metode penilaian umpan balik 360-derajat, yang akan memberikan pandangan tentang pelatihan dan pengembangan seperti apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dalam perkembangan Revolusi industri 4.0, maka hipotesisnya kami ringkas :

- H1 : Umpan Balik 360-derajat (X1) mempengaruhi terhadap penentuan pelatihan dan pengembangan (Z)
- H2 : Pelatihan dan Pengembangan (z) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Dalam perkembangannya setiap tenaga kerja sudah sepantasnya memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, khususnya dengan cepatnya arus perubahan ke arah digitalisasi. Revolusi industri amatlah terasa, berbekal dengan hal dan isu-isu menarik ini maka hal yang paling diantisipasi adalah bagaimana cara tenaga kerja dan karyawan tersebut memahami dan mampu bersaing menggunakan era digitalisasi sesuai kebutuhan. Namun tak semua perusahaan sadar secara langsung akan kebutuhan itu, oleh karena itu penulis membuat sebuah tulisan bahwa Penilaian kinerja 360-derajat adalah salah satu jalan keluarnya.

Penilaian 360-derajat adalah penilaian dari berbagai arah, dimana semua lini dalam keorganisasian dan struktural dapat memberikan feedback terkait hal apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas. Sebagai contoh manajer puncak bisa menganalisis kekurangan perusahaan dari data produksi, operasional, dan outcome yang didapat perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap Karyawan, namun mereka tidak tahu alasan yang mendasari penurunan performa mereka jika mereka tidak langsung mendapatkan feedback dari para karyawan, hal inilah yang mendasari penilaian kinerja umpan balik 360-derajat, guna memahami hal apa saja yang dibutuhkan karyawan untuk

menopang dan mendukung performa mereka.

Pada pelaksanaannya, kegiatan umpan balik 360 derajat biasanya melibatkan seorang fasilitator berpengalaman yang memberikan bantuan dalam menerjemahkan umpan balik dan mengenali kebutuhan pengembangan, sehingga seorang penerima umpan balik dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya (Yukl, 2006). Metode umpan balik 360 derajat telah terbukti meningkatkan beberapa hal terkait fungsi seorang pemimpin, seperti membuat perubahan positif pada sikap dan kelekatan karyawan (Atwater & Brett, 2006), dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Sari, 2011) dalam Ika Zenita (2017).

Menurut Hendriyadi (2019) Ada 3 aspek yang digunakan dalam penilaian antara lain:

- a. Kedisiplinan karyawan, Kedisiplinan yang dimaksud dimulai dari kehadiran karyawan dilihat dari data absensi karyawan. Selain itu, manajemen karyawan dalam menggunakan waktu dalam bekerja serta kebijakan di dalam bekerja setiap hari berdasarkan semangat dan motivasi dalam pekerjaan.
- b. Sikap karyawan dalam bekerja Sikap karyawan yang dimaksud ialah sopan santun, tata krama serta interpersonal skill yang dimiliki oleh karyawan sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Keterampilan dan kemampuan dalam bekerja Pada aspek ini yang di nilai seperti pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas, selain itu, keterampilan karyawan dalam melaksanakan program yang ditetapkan serta memiliki skill tambahan yang dapat memberi keuntungan bagi perusahaan, seperti penggunaan teknologi dan kemampuan dalam bahasa asing.

Melihat bagaimana peran metode ini, tentu saja perusahaan dapat menilai bahwa perkembangan digitalisasi akan mempengaruhi kinerja oleh karena itu sudah sepantasnya perusahaan bergerak dalam pengembangan dan pelatihan terkait digitalisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini maka salah satu jalan keluar yang dapat di terapkan adalah penerapan QR Code Presence, QR Code adalah satu integrasi dan komputasi yang menyediakan data terkait Big data yang telah disediakan oleh perusahaan. Melalui pembuatan presensi yang berbasis QR ini akan mempermudah alur perusahaan dalam melakukan penilaian karyawan berdasarkan daftar kehadiran, karena dengan berbasis digital QR code menyediakan Code yang hanya dapat di lakukan di tempat namun tidak bisa terbobol secara mudah. Hal ini juga termasuk dalam salah satu karakteristik pengembangan sistem informasi berbasis revolusi industri additive manufacturing , selain itu dengan diadakannya sistem QR akan membuat perusahaan juga menerapkan sistem komputasi Big Data, yang menyediakan berbagai informasi tentang para karyawan, jadi perusahaan akan memiliki kemampuan dalam mengolah informasi secara akurat dan obyektif.

Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam sektor bisnis memiliki orientasi utama pada pencapaian margin laba setinggi mungkin (profit oriented). Berbagai informasi penting dapat dihasilkan dari Big Data yang dapat mendukung proses pengambilan keputusan bagi pimpinan perusahaan sebagai berikut: a. Mengetahui respon karyawan terkait kebijakan yang diterapkan perusahaan. b. Membantu perusahaan mengambil keputusan secara lebih tepat dan akurat berdasarkan data c. Perencanaan strategik yang bisa di kaitkan dengan Penilaian umpan balik 360-derajat. d Mengetahui trend eksternal terkait sistem informasi yang dapat di terapkan oleh perusahaan guna

menunjang kebutuhan karyawan.

SIMPULAN

1. Penilaian kinerja 360 degree Feedback merupakan penilaian kinerja secara rotasi dengan berporos di tengah dan dapat menerima segala informasi dari berbagai lini, ini memberikan pengaruh terhadap tindakan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan oleh perusahaan.
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan apabila dilakukan sesuai dengan kebutuhan.
3. Peran Digitalisasi sangatlah penting dalam menganalisis perkembangan perusahaan, maka penulis memberikan solusi QR Code Presence untuk optimalisasi penilaian karyawan.
4. Inputasi Big Data yang menunjang perusahaan melakukan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Sri. (2002). Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Penilaian Kinerja Yang Bebas KKN. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan. Vol. 1. No. 7, Pp. 93-111.
- Budi Maryanto .(2017). Big Data Dan Pemanfaatannya Dalam Berbagai Sektor. Media Informatika Vol.16 No.2.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima Belas, Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hendriyadi, Wiyon M. 2019. Industrial Revolution 4.0: Challenges And Opportunities Of Human Resources Management To Improve Productivity Grand Hotel Jambi. Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen 344 Vol 7. No. 3, (344-351).
- Mathis, Robert L, Dan Jakson, John H, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 2, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mislan S. 2018. Peran Kompetensi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0: Suatu Tinjauan Konseptual. Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 4 Nomor 2. P-ISSN: 2460-562X. E-ISSN: 2598-9693.
- Murtie, Afin. (2012). Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dengan Training, Coaching & Motivation, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit Laskar Aksara.
- Narifha R.A., Farida N. 2019. Pembangunan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. AP FIA UB.
- Rachmawati, Ike Kusdyah, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta : Penerbit CV. Andi Offset.
- Ratnaningsih I.Z. 2011. Metode Umpan Balik 360-Derajat Untuk Mengembangkan Kepemimpinan Dalam Talent Management System. Proceeding, ISBN : 978-979-097-184-4.
- Sabitah N.M., Susilo H. 2017. Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan (Studi Pada PT. Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.1.
- Shinta M. H., Supriyanto. 2013. Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. Jurnal Bisnis Administrasi Volume 02, Nomor 02, 2013, 30-39.

-
- Sofyandi, Herman, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy, (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy, (2012) Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tim Penyusun Kominfo, 2015, Buku Saku Big Data, Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Yukl, G. (2006). Leadership In Organizations Sixth Edition . New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Zaki Mubarak. (2018). Blended Learning: Solusi Pembelajaran Di Era Revolusi Industri 4.0.