

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Perusahaan

Tinjauan perusahaan ini dimaksudkan untuk mengetahui keadaan dari penelitian yang di lakukan di BNN Kabupaten Sumedang mulai dari profil, visi dan misi, logo, struktur organisasi dan deskripsi tugas.

2.1.1 Profil BNN Kabupaten Sumedang

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Dasar hukum BNN adalah Undang-Undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Sebelumnya, BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002, yang kemudian diganti dengan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Sumedang dibentuk pada tanggal 15 Agustus 2017 bersamaan dengan dilantiknya Bapak (Purn) I Nengah Merta, S.H., MH., M. Si berdasarkan Surat Kepala BNNK Sumedang Nomor : B/38/VIII/2017/BNNK. Dengan ditetapkannya sejumlah personil yang dipekerjakan dari Pemerintah Kabupaten Sumedang sejumlah 12 Orang dibawah kepemimpinan Bapak (Purn) I Nengah Merta, S.H., MH., M. Si sebagai Kepala Badan Narkotika Nasional Kabupaten Sumedang. Pembangunan gedung Badan Narkotika Nasional Kabupaten Sumedang yang beralamat di Jl. Pangeran Kornel No. 270 berdiri di atas tanah pinjam pakai dari Pemerintah Kabupaten Sumedang seluas 800 M2 sebelum Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang menyediakan tanah untuk dihibahkan ke BNNK Sumedang. Kemudian dari bulan Januari tahun

2019 sampai sekarang kantor BNNK Sumedang berpindah ke Jl. P. Sugih No. 11 Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang.

2.1.2 Visi dan Misi BNN Kabupaten Sumedang

Instansi BNN Kabupaten Sumedang memiliki visi dan misi untuk menjalankan tugas mencegah peredaran gelap narkoba dan melayani masyarakat, dengan adanya visi dan misi dapat mengarahkan untuk mencapai tujuan dari instansi. Adapun Visi dan Misi BNN Kabupaten Sumedang:

2.1.2.1 Visi BNN Kabupaten Sumedang

Adapun yang menjadi visi BNN Kabupaten Sumedang adalah Menjadi lembaga yang profesional, tangguh, dan terpercaya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

2.1.2.2 Misi BNN Kabupaten Sumedang

Adapun yang menjadi visi BNN Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan dan memperkuat kapasitas kelembagaan.
2. Mengoptimalkan sumberdaya dalam penyelenggaraan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.
3. Melaksanakannya pencegahan penyalahgunaan narkoba secara komprehensif.
4. Memberantas peredaran gelap narkoba secara profesional.

2.1.3 Logo BNN Kabupaten Sumedang

Logo merupakan ciri utama yang dapat menggambarkan suatu instansi maupun organisasi. Logo BNN Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada gambar 2.1 logo BNN.



Gambar 2.1 logo BNN

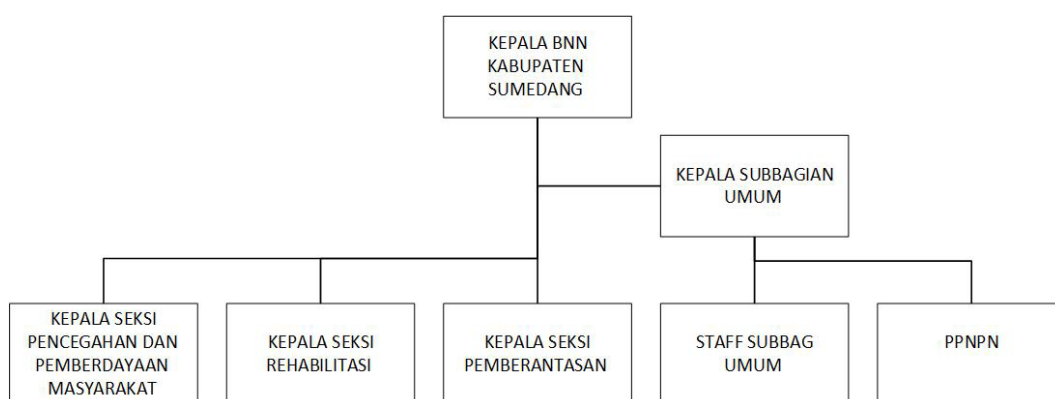
Adapun filosofi yang mendasari logo BNN antara lain sebagai berikut:

1. Lingkaran berwarna emas menjelaskan satu kesatuan yang tidak memberikan celah bagi penyalahguna dan pengedar gelap narkoba.
2. Bintang, merupakan simbolisasi cita-cita luhur BNN untuk mewujudkan masyarakat Indonesia bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.
3. Tulisan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, memberikan pemahaman bahwa Badan Narkotika Nasional adalah Aparat pemerintah RI yang memiliki tugas khusus dalam menanggulangi permasalahan narkoba.
4. Garuda melambangkan bahwa komitmen BNN terhadap tekad pemerintah RI dalam upaya menanggulangi permasalahan narkoba.
5. Huruf BNN menunjukkan terminologi Badan Narkotika Nasional

2.1.4 Struktur Organisasi BNN Kabupaten Sumedang

Struktur organisasi merupakan landasan organisasi untuk menentukan pembagian tugas, tanggung jawab, dan pelimpahan wewenang secara jelas, sehingga koordinasi struktural dapat dilaksanakan dengan baik guna menunjang aktivitas perusahaan. Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang didalamnya menggambarkan tugas dan wewenang yang harus dijalankan

sesuai dengan posisinya dalam suatu organisasi tersebut. Dengan kata lain, dalam struktur organisasi yang baik tidak akan terjadi penyerobotan wewenang dan pelemparan tanggung jawab oleh dan kepada orang atau bagian lain. Struktur organisasi BNN Kabupaten Sumedang dapat dilihat pada gambar 2.2 logo BNN.



Gambar 2.2 Struktur Organisasi BNN Kabupaten Sumedang

2.1.5 Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas serta tanggung jawab digunakan untuk mengetahui pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing seksi. Berikut merupakan deskripsi tugas pada BNN Kabupaten Sumedang:

1. Kepala BNN Kabupaten Sumedang memiliki tanggung jawab serta tugas sebagai berikut
 - a. Melakukan pengawasan atas kebijakan instansi
 - b. Mewakili kepala BNN dalam melaksanakan hubungan Kerjasama P4GN dengan instansi pemerintahan terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kabupaten Sumedang
 - c. Memonitoring penerapan misi instansi
 - d. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan, di luar maupun di dalam perusahaan.
2. Kepala Subbagian UMUM memiliki tanggung jawab serta tugas sebagai berikut
 - a. Memantau aktifitas perkembangan instansi

- b. Menerima setiap laporan yang ada di instansi
 - c. Melakukan pemantauan pelaksanaan penyusunan rencana program dan anggaran, urusan tata persuratan, urusan kepegawaian, keuangan, dokumentasi, hubungan masyarakat, evaluasi, dan penyusunan laporan BNNK/Kota
 - d. Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan, di luar maupun di dalam perusahaan.
3. Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat(P2M) memiliki tanggung jawab serta tugas sebagai berikut:
- a. Melakukan penyiapan pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Kabupaten Sumedang.
 - b. Melakukan kampanye atau edukasi terkait P4GN di wilayah BNN Kabupaten Sumedang
4. Seksi Pemberantasan memiliki tanggung jawab serta tugas sebagai berikut:
- a. Melakukan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam rangka pemetaan jaringan kejahatan terorganisir dalam wilayah Kabupaten Sumedang
 - b. Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan, kebijakan teknis P4GN, administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana narkoba, pengawasan distribusi prekursor sampai pada pengguna akhir, dan evaluasi dan pelaporan di bidang pemberantasan dalam wilayah Kabupaten Sumedang.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori merupakan kumpulan dari teori – teori yang menjadi acuan dalam menyelesaikan penelitian. Landasan teori yang digunakan dalam penyusunan laporan dan pembangunan Sistem Informasi di BNN kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut: Pengertian Sistem

2.2.1 Pengertian Sistem

Sistem adalah sekumpulan elemen yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan. Sistem ini juga merupakan unit bagian yang saling berhubungan yang terletak secara lokal dan memiliki elemen penggerak yang merupakan contoh khas keadaan. Kelebihan dari sistem ini adalah dapat menyatukan dan menyatukan semua objek dalam suatu wilayah. Komponen-komponen ini tidak otonom dan harus terintegrasi dan saling berhubungan untuk membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan sistem.

Menurut Pratama dalam Prabowo and Syani, Sebuah sistem didefinisikan sebagai seperangkat prosedur yang saling terkait dan saling terkait untuk kinerja tugas bersama. Dalam arti luas, sistem informasi terdiri dari tiga komponen utama. Ketiga komponen tersebut meliputi perangkat lunak, perangkat keras, dan perangkat lunak otak. Ketiga komponen ini saling berhubungan satu sama lain [1].

Sistem adalah sekumpulan elemen yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dengan menerima data masukan selama transformasi dan menghasilkan data keluaran. Sistem ini juga memiliki tiga fungsi utama: *input* (masukan) untuk pemrosesan lebih lanjut, *processing* (proses) untuk mengubah input menjadi keluaran., dan *output* (keluaran) yang merupakan tujuan utama dari sistem yang sedang berjalan [2].

2.2.2 Pengertian Informasi

Informasi merupakan suatu data yang masih bahan mentah apabila tidak diolah atau diproses. Data akan menjadi berguna dan menghasilkan suatu informasi apabila melalui suatu model. Model yang digunakan untuk pengolahan data agar menjadi suatu informasi bisa disebut siklus pengolahan data.

2.2.3 Pengertian Sistem Informasi

Sistem informasi adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

Menurut Alter sistem informasi adalah kombinasi antara prosedur kerja, informasi, orang, dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi[2]. Pendapat tersebut mengemukakan, bahwa sistem informasi merupakan kumpulan kegiatan yang diintegrasikan antara program kerja, informasi ke dalam suatu server database sehingga keinginan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bisa terwujud.

2.2.4 Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sistem informasi Sumber Daya Manusia (human resources information system) adalah prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan Sumber Daya Manusia [3].

2.2.5 Penilaian Kinerja Karyawan

Secara umum, defenisi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya.

kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia [4].

2.2.6 PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)

PPNPN adalah pegawai tidak tetap, pegawai tidak tetap, pegawai khusus, dan pegawai lainnya yang gajinya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara. Pegawai Pemerintah selain PNS/penerima iuran yang ditunjuk terkait dengan hasil kegiatan. Peraturan Pemerintah tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja merupakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur

dalam Pasal 7 bahwa PPNPN dapat memangku jabatan yang membutuhkan keahlian dan kompetensi tertentu serta jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. tidak tersedia atau terbatas di antara SSP. dan perlu untuk meningkatkan kapasitas organisasi [5].

2.2.7 PDCA

PDCA adalah kepanjangan dari Plan (perencanaan), do (melakukan), check (mengecek), dan action (aksi) yang merupakan metode pemecahan masalah yang digunakan dengan menggunakan empat langkah yang umum digunakan dalam manajemen kualitas disuatu perusahaan, dengan menggunakan PDCA dapat bermanfaat untuk perusahaan yang siklus kerjanya berjalan secara terus menerus. Adapun tahapan PDCA sebagai berikut:

1. Plan

Plan merupakan tahap awal yaitu menentukan perencanaan, perencanaan bertujuan untuk mengidentifikasi sasaran awal yang akan dicapai, mengacu pada aktivitas perbaikan kualitas yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

2. Do

Do merupakan tahap pengerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya yang telah ditentukan pada tahap perencanaan diawal dan mengacu terhadap perencanaan yang direncanakan dan melakukan pembagian tugas secara merata sesuai dengan kapasitas dan kemampuan.

3. Check

Check merupakan tahap evaluasi terhadap sasaran dan melakukan proses pelaporan yang sedang berjalan. Mengatur dan mengevaluasi proses yang sedang dikerjakan, mengevaluasi terhadap sasaran dan spesifikasi yang akan dicapai, apakah pelaksanaan berjalan pada jalurnya atau tidak.

4. Action

Action merupakan tahap menindaklanjuti untuk membuat perbaikan yang diperlukan terhadap sasaran dan spesifikasi yang akan dicapai.

2.2.8 Metode 360 degree

Metode penilaian 360 derajat merupakan evaluasi karyawan yang diminta tidak hanya oleh atasan langsung atau atasan lainnya, tetapi juga oleh rekan kerja dan bawahan langsung yang setingkat. Tidak seperti penilaian tradisional, metode penilaian 360 derajat menggunakan mekanisme untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan umpan balik dari semua orang yang bekerja dengan mereka, termasuk atasan, kolega, mitra, bawahan, dan pelanggan. Artinya, metode ini berusaha mengumpulkan masukan dari berbagai sumber di lingkungan kerja karyawan [6].

Kegiatan pemberian umpan balik biasanya digunakan untuk menanyakan pertanyaan yang mencakup berbagai kompetensi dalam bekerja. Bentuk umpan balik berupa pertanyaan-pertanyaan yang diukur pada skala rating untuk lebih memahami dimana seseorang harus memfokuskan diri untuk meningkatkan kompetensinya.

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.

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.

2.2.9 Data

Data adalah representasi dari suatu fakta, yang dimodifikasi dalam bentuk gambar, kata, dan/atau angka. Manfaat data adalah sebagai satuan representasi yang dapat diingat, direkam, dan dapat diolah menjadi informasi. Karakteristiknya, data bukanlah fakta, namun representasi dari fakta.

2.2.10 Basis Data

Database atau basis data adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan memanggil kueri (*query*) basis data disebut sistem manajemen basis data (*database management system*, DBMS). Sistem basis data dipelajari dalam ilmu informasi. Jadi secara konsep basis data atau database adalah kumpulan dari data-data yang membentuk suatu berkas (*file*) yang saling berhubungan (*relation*) dengan tatacara yang tertentu untuk membentuk data baru atau informasi.

2.2.11 Entity Relationship Diagram (ERD)

Entity Relationship Diagram (ERD) merupakan model konseptual yang menggambarkan hubungan antar penyimpanan. Entity Relationship Diagram dapat membantu kita dalam mempelajari hubungan antar file database yang kita rancang

2.2.12 Diagram Konteks

Diagram konteks adalah diagram yang terdiri dari suatu proses dan menggambarkan ruang lingkup suatu sistem. Diagram konteks merupakan level tertinggi dari DFD yang menggambarkan seluruh input sistem atau output dari

sistem. DFD menggambarkan sistem yang sedang berjalan dan diusulkan secara logika tanpa mempertimbangkan lingkungan fisik data

2.2.13 Data Flow Diagram (DFD)

Data flow diagram merupakan alat untuk membuat diagram yang serbaguna. DFD terdiri dari notasi penyimpanan data, proses, aliran data, dan sumber masukan. *Data flow diagram* adalah representasi grafik dari aliran data melalui sistem informasi. Hal ini memungkinkan untuk mewakili proses dalam sistem informasi dari sudut pandang data. DFD memungkinkan memvisualisasikan bagaimana sistem beroperasi, apa sistem menyelesaikan dan bagaimana itu akan dilaksanakan, bila disempurnakan dengan spesifikasi lebih lanjut.

2.2.14 Hypertext Preprocessor (PHP)

PHP adalah bahasa pemrograman yang digunakan untuk membuat suatu aplikasi berbasis web atau website yang mampu membuat website menjadi dinamis. Bahasa pemrograman PHP merupakan bahasa pemrograman untuk membuat website yang bersifat server-side scripting. PHP bersifat dinamis. PHP dapat dijalankan pada berbagai macam sistem operasi seperti Windows, Linux, dan Mac Os. Selain Apache, PHP juga mendukung beberapa web server lain, seperti Microsoft ISS, Caudium, dan PWS. PHP dapat memanfaatkan database untuk menghasilkan halaman web yang dinamis. Sistem manajemen database yang sering digunakan bersama PHP adalah MYSQL. Namun, PHP juga mendukung sistem manajemen Database Oracle, Microsoft Access, Interbase, d-Base, dan PostgreSQL [7].

2.2.15 MYSQL

Pada perkembangannya, MYSQL disebut juga SQL yang merupakan singkatan dari Structured Query Language. SQL merupakan bahasa terstruktur yang khusus digunakan untuk mengolah database. SQL pertama kali didefinisikan oleh American National Standards Institute (ANSI) pada tahun 1986. MYSQL adalah sebuah sistem manajemen database yang bersifat open source.

MySQL adalah sebuah implementasi dari sistem manajemen basis data relasional (RDBMS) yang didistribusikan secara gratis di bawah lisensi GPL (General Public License). Setiap pengguna dapat secara bebas menggunakan MySQL, tetapi dengan batasan perangkat lunak tersebut tidak boleh dijadikan produk turunan yang bersifat komersial. MySQL sebenarnya merupakan turunan salah satu konsep utama dalam basisdata yang telah ada sebelumnya; SQL (Structured Query Language).

2.2.16 XAMPP

XAMPP adalah sebuah tools yang menyediakan kumpulan perangkat lunak ke dalam satu buah paket. Dengan tools XAMPP ini maka tidak perlu lagi melakukan instalasi dan konfigurasi web server apache, PHP dan MySQL secara manual. XAMPP akan menginstalasi dan mengkonfigurasikannya secara otomatis. Terdapat beberapa versi dari XAMPP yang dapat digunakan dari keluaran lama sampai paling baru. Didalam penggunaannya dapat memilih versi yang dirasa paling stabil [8].

2.3 *State of Art*

Adapun review literatur yang menjadi referensi dan memiliki keterkaitan dengan penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Review Literatur

Review Literatur Pertama [9]	
Judul Artikel	Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat Pada STIKOM Dinamika Bangsa Jambi
Penulis	Eni Rohaini
Judul Jurnal/Proceeding	JURNAL ILMIAH MEDIA SISFO Vol. 12, No. 2,
Tahun Penerbitan	2018

Masalah Utama yang diangkat	Sistem penilaian kinerja karyawan yang ada di STIKOM Dinamika Bangsa Jambi masih dilakukan secara tertulis dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada karyawan dan hal ini membutuhkan waktu dan biaya yang dirasa tidak efisien
Kontribusi Penulis	Membangun sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode umpan balik 360 derajat dengan aspek-aspek yang sesuai dengan kebutuhan institusi
Ikhtisar Artikel	Manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi di Indonesia menerapkan penilaian 360 derajat adalah semua penilaian yang diberikan oleh pimpinan, bawahan, rekan sejawat dan diri sendiri dapat memberikan hasil yang sangat akurat dan obyektif mengenai kinerja pihak yang dinilai
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>Hasil:</p> <p>Dari hasil analisis tentang penilaian kinerja karyawan melalui kuesioner didapat bahwa sebanyak 11 orang mendapat penilaian kinerja Baik, dan 14 orang mendapat penilaian kinerja Cukup Baik. Sedangkan untuk penilaian kinerja sangat baik, kurang baik dan Sangat kurang baik tidak ada.</p> <p>Kesimpulan:</p> <p>Berdasarkan pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Sistem informasi penilaian kinerja karyawan menggunakan metode 360 derajat sudah efektif karena dapat menggambarkan kinerja karyawan sesuai dengan dilapangan, adanya umpan balik dengan karyawan dan tujuan organisaasi dapat tercapai dengan baik serta sistem ini dapat menghasilkan peringkat</p>

	<p>penilaian kinerja dan rekap laporan untuk masing-masing karyawan sebagai ukuran yang akan digunakan dalam menentukan rewards and punishment.</p> <p>Saran :</p> <p>Diharapkan kedepannya adalah agar Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan STIKOM Dinamika Bangsa Jambi ini dapat dikembangkan lebih luas lagi agar lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi institusi maupun karyawannya.</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan metode <i>360 degree</i> untuk penilaian kinerja</p>
Komentar	Tidak ada
Review Literatur Kedua [10]	
Judul Artikel	PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE 360-DEGREE PADA PT ASTRA INTERNATIONAL DAIHATSU PALEMBANG
Penulis	M. Kadafi, Irman Effendy
Judul Jurnal/Proceeding	<i>Bina Darma Conference on Computer Science</i>
Tahun Penerbitan	2020
Masalah Utama yang diangkat	proses penilaian kinerja karyawan masih bersifat subjektif yang hanya dilakukan oleh kepala cabang (Branch Manager) secara langsung dan dilakukan secara manual sehingga kurang efektif dan efisien dalam penilaiannya.
Kontribusi Penulis	Melakukan penelitian tentang sistem penilaian kinerja karyawan dengan metode 360 derajat
Ikhtisar Artikel	Metode ini dilakukan agar pihak atasan tidak lagi menjadi

	sumber satu-satunya untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>Hasil :</p> <p>Berikut langkah-langkah proses penilaiannya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Menentukan Skala Nilai, 2) Menentukan Kriteria dan Bobot Penilainya 3) Menentukan Sub Kriteria dan Bobot Nilainya 4) Penghitungan <p>Kesimpulan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Telah dihasilkan aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan yang menggunakan metode 360 derajat (degree), penilaian kinerja bersifat objektif karena dalam proses penilaian kinerja dilakukan oleh pimpinan dan rekan sejawat, dan 2) Mempermudah pengguna dalam melakukan penilaian dan membuat pekerjaannya lebih efektif dan efisien dan juga dapat meningkatkan kualitas dari karyawan dan nilai perusahaan <p>Saran:</p> <p>Melakukan perbandingan Antara Metode 360 dengan Metode yang lain.</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan metode 360 derajat sebagai alternatif dalam melakukan penilain kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan :</p>
Komentar	Tidak ada
Review Literatur Ketiga [11]	
Judul Artikel	PENERAPAN METODE INTEGRASI 360° FEEDBACK DAN ANALYTICAL HIERARCHY

	PROCESS (AHP) SEBAGAI ALAT PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Tunas Artha Mandiri Cabang Tanjunganom, Nganjuk)
Penulis	Chumayrotus Syatori'ah, Widhy Wahyani, Erna Habibah, Deny Kurniawati
Judul Jurnal/Proceeding	<i>CYBER-TECHN VOL. 13 NO 01</i>
Tahun Penerbitan	2018
Masalah Utama yang diangkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menerapkan metode integrasi 360 derajat feedback dan AHP untuk menilai performance kerja karyawan di KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Tanjunganom. 2. Bagaimana hasil penerapan metode integrasi 360 derajat feedback dan AHP pada karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Tanjunganom.
Kontribusi Penulis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan metode integrasi 360 derajat feedback dan AHP untuk menilai performance kerja karyawan di KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Tanjunganom. 2. Untuk mengetahui bagaimana hasil penerapan metode integrasi 360 derajat feedback dan AHP pada karyawan KSP Tunas Artha Mandiri Cabang Tanjunganom
Ikhtisar Artikel	Metode penilaian 360 derajat memberikan pemahaman terhadap individu mengenai bagaimana efektivitasnya sebagai karyawan, kolega berdasarkan pandangan orang lain.
Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran	<p>Hasil :</p> <p>Metode penilaian kinerja integrasi 360 derajat feedback lebih efektif dan menggambarkan kinerja karyawan</p>

	<p>secara obyektif dari beberapa sumber penilai serta memperoleh bahan evaluasi sebagai acuan dalam pengembangan kualitas karyawan.</p> <p>Kesimpulan :</p> <p>Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan penilaian kinerja dengan metode 360 derajat feedback diperoleh lebih banyak informasi tentang kinerja dari berbagai pihak yaitu atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan serta perbandingan nilai kinerja dari orang lain dengan nilai kinerja diri sendiri. Sehingga akan diperoleh gambaran nilai kinerja secara obyektif dan memperoleh gambaran kinerja sebagai dasar evaluasi untuk pengembangan bagi setiap karyawan agar tercipta kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya.</p>
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	<p>Persamaan :</p> <p>Menggunakan metode <i>360 Degree</i> untuk melakukan penilaian kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Mengkombinasikan dengan metode AHP</p>
Komentar	<p>Sistem ini hanya bisa dibuka di jaringan intranet saja dikarenakan masih menggunakan database virtual (XAMPP) sebagai alat bantu pengoperasian aplikasi</p>
Review Literatur Keempat [12]	
Judul Artikel	<p>ANALISIS METODE 360 DERAJAT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</p>
Penulis	<p>RANI SUSANTO, ANNA DARA ANDRIANA</p>
Judul Jurnal/Proceeding	<p><i>Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol.17 No.1</i></p>

Tahun Penerbitan	2019
Masalah Utama yang diangkat	Masalah dalam proses penilaian kinerja karyawan yaitu sering terjadi kesalahan dimana penilaian yang dilakukan dinilai tidak objektif dan masih diragukan hasilnya. Hal ini disebabkan karena penilaian dilakukan berdasarkan perkiraan dan hanya dilihat dari satu sisi penilai saja yaitu Atasan sehingga tidak ada pertimbangan lain saat melakukan penilaian. Masalah lain dari proses penilaian ini yaitu belum adanya kriteria dan syarat untuk penilaian kinerja karyawannya karena hanya absensi karyawan saja yang menjadi kriteria yang digunakan untuk penilaian.
Kontribusi Penulis	Menyelesaikan masalah yang ada di CV. Xyz dengan melakukan analisa metode 360 untuk penilain kinerja karyawan
Ikhtisar Artikel	Sistem ini dibuat untuk memudahkan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya. Seperti yang dijelaskan dalam rumusan masalah, PT. Telkom, Tbk membutuhkan sistem informasi yang dapat menilai kinerja karyawan secara akurat. penilaian metode penilaian yang digunakan dalam sistem ini adalah <i>Management by Object (MBO)</i> , dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan merumuskan tujuan organisasi dan sasaran kerja karyawan. Sistem ini berjalan secara intranet dan berbasis <i>web</i> . Hasil akhir dari penelitian ini selain membuat sistem informasi penilaian kinerja karyawan, juga untuk mempermudah proses perencanaan pekerjaan berdasarkan rencana kerja yang dibuat oleh karyawan serta mempercepat proses komunikasi dengan manajer terkait hasil kerja.
Hasil Penelitian,	Kesimpulan:

Kesimpulan dan Saran	Metode 360 derajat dapat digunakan untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan yang merupakan salah satu modul pada sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Metode ini juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mendapatkan rekomendasi hasil penilaian yang lebih objektif.
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian	Persamaan : Menggunakan metode 360 untuk melakukan penilaian kinerja karyawan Perbedaan :
Komentar	