

ABSTRAK

Penilaian kinerja karyawan di PT. XYZ masih menggunakan sistem konvensional yang hanya melibatkan atasan langsung, sehingga kurang objektif dan belum mencerminkan kinerja secara menyeluruh. Permasalahan utama ditemukan pada bagian sortir-packing, khususnya karyawan berusia 50–60 tahun yang memiliki jumlah pelanggaran kerja tertinggi dalam satu periode. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model penilaian kinerja yang lebih objektif dan akurat menggunakan metode *360 Degree Feedback* dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Metode *360 degree* digunakan untuk memperoleh penilaian dari atasan, rekan kerja, dan diri sendiri, sedangkan AHP digunakan untuk menentukan bobot prioritas dari kriteria dan subkriteria penilaian. Penelitian dilakukan terhadap enam karyawan sortir-packing menggunakan empat kriteria utama: kedisiplinan, sikap kerja, kerjasama, dan kemampuan teknis. Hasil pembobotan AHP menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi kriteria terpenting dengan bobot 0,297. Hasil penilaian menunjukkan bahwa aspek dengan skor terendah umumnya berada pada kemampuan teknis, seperti mengoperasikan mesin dan membedakan warna. Model penilaian ini dinilai mampu menghasilkan evaluasi yang lebih objektif, transparan, dan komprehensif. Selain itu, hasilnya dapat digunakan untuk memberikan rekomendasi perbaikan kinerja secara individual dan mendukung pengambilan keputusan dalam promosi, pelatihan, atau evaluasi karyawan. Penelitian ini diharapkan menjadi solusi dalam meningkatkan kualitas SDM dan mengurangi jumlah pelanggaran di bagian sortir-packing PT. XYZ.

Kata kunci: Penilaian Kinerja, *360 Degree Feedback*, AHP, Karyawan Usia Lanjut, *Sortir-Packing*.

ABSTRACT

PT. XYZ still uses a conventional employee performance appraisal system, relying solely on direct supervisors. This method is considered less objective and fails to provide a comprehensive evaluation, especially in the sorting-packing department, where employees aged 50–60 years have the highest number of violations. This research aims to develop a more accurate and objective performance evaluation model using the 360 Degree Feedback method and the Analytical Hierarchy Process (AHP). The 360 Degree Feedback method gathers input from supervisors, coworkers, and self-assessments, while AHP is used to determine the weight of each performance criterion. The model includes four main criteria: discipline, work attitude, teamwork, and technical skills. The AHP results show that discipline is the most important factor, with a weight of 0.297, followed by teamwork (0.271), work attitude (0.263), and technical skills (0.169). Evaluation results indicate that the lowest performance scores are mainly in the technical skills aspect, particularly in operating machines and distinguishing colors. This new model provides a more objective, accountable, and comprehensive approach to employee evaluation. It also offers individual improvement recommendations and supports decision-making related to promotions, training, or further evaluations. Overall, this model is expected to help improve human resource quality and reduce disciplinary issues in the sorting-packing department of PT. XYZ.

Keywords: Performance Appraisal, 360 Degree Feedback, AHP, Older Employees, Sorting-Packing.