

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Perancangan *360-degree feedback* dalam pemberian umpan balik pada Era Ascot dapat diimplementasikan pada seluruh pegawai. Penilaian menggunakan metode *360-degree feedback* dilakukan berdasarkan kompetensi. Kompetensi terdiri dari kompetensi inti dan kompetensi manajerial. Proses penilaian dilakukan dengan mengumpulkan penilaian dari multi sumber. Penilai dalam proses ini dapat diklasifikasikan menjadi empat klasifikasi meliputi, diri sendiri, atasan, bawahan dan rekan kerja. Penilaian multi sumber tersebut dilakukan agar pegawai dapat membandingkan penilaian suatu kompetensi yang dinilai dari sendiri dengan penilaian pegawai lainnya. Informasi yang menjadi hasil penilaian akan disajikan berupa tabel dengan nilai setiap kompetensi, grafik perbandingan nilai rata-rata setiap klasifikasi penilai dan grafik nilai rata-rata keseluruhan kompetensi.
- Metode *360-degree feedback* mempunyai kelebihan dan kekurangan. Dimana kelebihan bagi perusahaan yaitu; memperkuat kompetensi bisnis yang diinginkan, mengidentifikasi kekuatan yang dapat digunakan untuk keuntungan bisnis, mengidentifikasi kekuatan yang dapat digunakan untuk keuntungan bisnis, dan persepsi umpan balik yang lebih valid dan objektif. Kelebihan bagi pegawai yaitu;

individu mendapatkan persepektif lebih luas mengenai kinerja, peningkatan kesadaran dan relevansi kompetensi, membantu pegawai pada level manajemen dalam mengarahkan pengembangan setiap pegawai, dan mendorong umpan balik yang jujur. Sedangkan kekurangan dari *360-degree feedback* yaitu; pengolahan data akan lebih sulit jika dilakukan dengan manual, pegawai yang tidak siap untuk menerima umpan balik negatif akan menjadi stress, dan perusahaan tidak melakukan tindakan lebih lanjut setelah memberikan umpan balik pada pegawai.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas, maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran agar Era Ascot dapat mengimplementasikan penilai kinerja dengan menggunakan metode *360-degree feedback* dengan tujuan pemberian umpan balik pada setiap jabatan yang ada di Era Ascot. Dengan adanya penilaian kinerja menggunakan metode *360-degree feedback* maka Era Ascot dapat menilai dengan menggunakan alat penilai yang akurat dan valid sehingga dapat memberikan umpan balik yang objektif kepada setiap pegawai. Untuk dapat memaksimalkan pengimplementasian penilaian kinerja menggunakan metode *360-degree feedback* dalam memberikan umpan balik, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan pengaplikasian metode *360-degree feedback* maka dapat terlebih dahulu dilakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai pada Era Ascot. Setelah itu melakukan simulasi atau uji coba dan melakukan evaluasi pada simulasi agar dapat menjadi bahan perbaikan untuk pengaplikasian penilai kinerja dengan metode *360-degree feedback* lebih efektif.

2. Peneliti memberikan saran langkah preventif agar implementasi *360-degree feedback* dapat efektif yaitu; menggunakan *platform digital* prabayar atau menggunakan “*google-form*” dalam pengumpulan data dan membuat rencana pengembangan dan pembinaan pegawai sebagai langkah yang dapat diambil setelah memberikan umpan balik.
3. Berdasarkan karakteristik perusahaan yang diteliti adapun alternatif metode yang disarankan peneliti yaitu menggunakan *Management by Objective* (Manajemen berdasarkan Sasaran). Dimana metode yang berorientasi pada masa lalu dan berdasarkan rancangan pegawai dan penilai mengkonversi tujuan menjadi sasaran kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wijaya, A., & Ananta, W. P. (2017). *DINAMIKA BISNIS PROPERTI DI INDONESIA*, page 4. Jakarta: PT. GRASINDO.
- KBBI, I. (2016). *Properti*. Retrieved October 2020, from [kbbi.kemendigbud.go.id](http://kbbi.kemendigbud.go.id):  
<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/PROPRTI>
- Rafitas, A. (2005). *Kiat Sukses Bisnis Broker Properti* (Vol. 1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- MENTERTI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA. (2015). *PERATURAN MENTERI PERDAGANGAN REPUBLIK INDONESIA No.105/M-DAG/PER/12/2015*. Retrieved OCTOBER 2020, from [jdih.kemendag.go.id](http://jdih.kemendag.go.id):  
<http://jdih.kemendag.go.id/peraturan/detail/783/2>
- AREBI. (2020). *DATA ANGGOTA AREBI*. Retrieved october 2020, from [arebi.com](http://arebi.com):  
<https://www.arebi.co.id/page/data-anggota/>
- Gleima, M. R., Johnsona, C. M., & Lawson, S. J. (2019). *Sharers and sellers: A multi-group examination of gig economy workers' T perceptions*. Retrieved october 2020, from [elsevier.com](http://elsevier.com): <https://www.elsevier.com/locate/jbusres>
- Amstrong, M. (2004). *Performance Management* (Vol. 1). London: TUGU PUBLISHER.
- Rivai, V. B. (2005). *PERFORMANCE APPRAISAL*. In *Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan* (p. 3). Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

- Edwards, M. R., & Ewen, A. J. (1996). *360 Degree Feedback : The Powerful New Model for Employee Assessment & Performance Improvement*. AMACOM.
- Rao, T., & Rao, R. (2014). *THE POWER OF 360 DEGREE FEEDBACK : The India Way for Leadership Effectiveness*. New Delhi: SAGE Publication.
- Lepsinger, R., & Lucia, A. (2009). *The Art and Science of 360-Degree Feedback* (Vol. 2). San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonioni, D. (1996). DESIGNING AN EFFECTIVE 360-DEGREE APPRAISAL FEEDBACK PROCESS. In D. Antonioni, *Organizational Dynamics* (Vol. 25, pp. 24-38). Elsevier.
- Menteri Perdagangan Republik Indonesia. (2015). *Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia No.105/M-DAG/PER/2015 Tentang Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Kategori Real Estat Golongan Pokok Real Estat Bidang Perantara Perdagangan Properti*. Retrieved from [jdih.kemendag.go.id](http://jdih.kemendag.go.id): Menteri Perdagangan Republik Indonesia
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management* (Vol. Edition). England: Pearson Education.
- Hariandja, M. T. (2002). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Amstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. Edition). London and Philadelphia: KOGAN PAGE.
- Amstrong, M. (1994). *Performance Management*. London: Kogan Page.
- Bacal, R. (2001). *Performance Management*. Jakarta: PT SUN.
- Aguinis, H. (2012). *Performance Managemet*. Indiana: Pearson.
- Hart, E. W. (2011). *Feedback in Performance Reviews*. Greensboro: Center for Crearive Leader.

- Fleenor, J. W., Taylor, S., & Chappelow, C. (2020). *Leveraging the Impact of 360-Degree Feedback*. Oakland: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Garber, P. R. (2004). *Giving and Receiving Performance Feedback*. Canada: HRD Press, Inc.
- Edwards, M. R., & Ewen, A. J. (1996). *360 Degree Feedback: The Powerful New Model for Employee Assessment and Performance Improvement*. New York: AMACOM.
- Lepsinger, R., & Lucia, A. D. (2009). *The Art and Science of 360-Degree Feedback*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rao, T., & Raju, R. (2014). *The Power of 360 Degree Feedback*. India: SAGE.
- McCarthy, A. M., & Garavan, T. N. (2001). 360 Degree Feedback Processes: Performance Improvement and Employee Career Development. *Journal of European Industrial Training*, 25(1), 5-32.
- Antonioni, D. (1996). Designing an effective 360-degree appraisal feedback process. *Organizational Dynamics*, 25(2), 24-25.
- Nowack, K. M. (1993, January). 360 Degree Feedback. *Training and Development*, 47(1), 69-73.
- Waldman, D. A., & Atwater, L. E. (1998). *The Power of 360 Degree Feedback ( How to Leverage Performance Evaluation for Top Productivity)*. Houston, Texas: Gulf Publishing Company.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence At Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Peraturan Menteri Perdagangan, R. I. (2015). *No. 105/M-DAG/PER/12/2015 Tentang Pemberlakuan standar kompetensi kerja nasional Indonesia Kategori Real Estate Bidang Perantara Perdagangan Properti*. Retrieved from [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id):

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/129017/permendag-no-105m-dagper122015-tahun-2015>

Rothwell, W. J., & Dubois, D. D. (2004). *Competency-Based Human Resource Management* (Vol. First Edition). California: Davies-Black Publisher.

Palan, R. (2003). *Competency Management*. Malauysia: Specialist Management Resources Sdn Bhd.

Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S., & Oh, I.-S. (2018, April 17). *(How) Does 360-degree feedback benefit the field of entrepreneurship?* Retrieved September 2020, from emerald.com: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/NEJE-04-2018-0009/full/pdf?title=how-does-360-degree-feedback-benefit-the-field-of-entrepreneurship>

Ray, P., & Singh, M. (2018, June 11). Effective feedback for millennials in new organizations. *Human Resource Management International Digest*, 26(4). Retrieved from emerald.com.

Rao, T., & Chawla, N. (2008, June). *Impact of 360 Degree Feedback: A follow-up Study of four Organizations*. Retrieved September 2020, from researchgate.net: [https://www.researchgate.net/publication/46437387\\_Impact\\_of\\_360\\_Degree\\_Feedback\\_A\\_Follow-up\\_study\\_of\\_Four\\_Organizations](https://www.researchgate.net/publication/46437387_Impact_of_360_Degree_Feedback_A_Follow-up_study_of_Four_Organizations)

Sabitah, N. M., & Susilo, H. (2017). *Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback Untuk Mengukur Soft Competence Karyawan*. Retrieved September 2020, from [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id):

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1816/2198>

Basu, T. (2015, January). Integrating 360 degree feedback in to performance appraisal tool and developmental process. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(1), 50-61.

- Massingham, P., Nguyen, T. N., & Massingham, R. (2011, January 11). *Using 360 degree peer review to validate self-reporting in human capital measurement*. Retrieved September 2020, from emerald.com:  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14691931111097917/full/html>
- Sen, N. B. (2017). The Role of Different Types of Feedback in the Reciprocal Interaction of Teaching Performance and Self-efficacy Belief. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(3).
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2007). *Research Methods for Business Students*. London: Prentice Hall.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.