

Analisis Proses Bisnis Peningkatan Layanan Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Menggunakan Metode Umpan Balik 360

Beny Ruhiman

Provinsi JABAR

beny.ruhiman@jabarprov.go.id

ABSTRAK

Cepatnya arus informasi yang didukung oleh perkembangan teknologi informasi, menuntut pemerintah untuk beradaptasi dengan keadaan saat ini. Peran JDIH tidak hanya melakukan dokumentasi peraturan dan sekedar mempublikasikan saja melainkan melakukan upaya diseminasi informasi hukum kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Proses Bisnis Peningkatan Layanan Sistem Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Menggunakan Metode Umpan Balik 360. Penilaian 360 merupakan metode penilaian kinerja organisasi terhadap pegawainya, penilaian sendiri dilakukan dilakukan dari berbagai arah mulai dari top management, middle management, peer (sederajat) dan subordinate (bawahan). Hasil penelitian bahwa pengelolaan JDIH sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat membantu untuk simplikasi dan harmonisasi peraturan supaya terhindar dari tumpang tindih.

Kata Kunci : Umpan Balik 360 Derajat, Proses Bisnis

ABSTRACT

The rapid flow of information, supported by the development of information technology, requires the government to adapt to the current situation. JDIH's role is not only to document regulations and to publish them, but to make efforts to disseminate legal information to the public. The purpose of this study is to analyze the Business Process of Service Improvement for District/City Legal Documentation and Information Network Systems in the Province of West Java Using the 360 Feedback Method. 360 Assessment is a method of evaluating organizational performance against its employees, self-assessment is carried out from various directions starting from the top management, middle management, peer (equal) and subordinate (subordinate). The results of the study show that the management of JDIH is in accordance with the standards that have been set so that it can help to simplify and harmonize regulations so as to avoid overlapping.

Keywords : 360 Degree Feedback, Business Process

PENDAHULUAN

Dalam pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Nasional yang selanjutnya disingkat JDIHN adalah wadah pendayagunaan bersama atas dokumen hukum secara tertib, terpadu, dan berkesinambungan, serta merupakan sarana pemberian pelayanan informasi hukum secara lengkap, akurat, mudah, dan cepat.

JDIHN mempunyai tujuan diantaranya adalah

1. menjamin terciptanya Pengelolaan Dokumentasi dan Informasi Hukum yang terpadu dan terintegrasi di berbagai instansi pemerintah dan institusi lainnya;
2. menjamin ketersediaan dokumentasi dan informasi hukum yang lengkap dan

- akurat, serta dapat diakses secara cepat dan mudah;
3. mengembangkan kerja sama yang efektif antara Pusat jaringan dan Anggota jaringan serta antar sesama Anggota jaringan dalam rangka penyediaan dokumentasi dan informasi hukum; dan
 4. meningkatkan kualitas pembangunan hukum nasional dan pelayanan kepada publik sebagai salah satu wujud ketatapemerintahan yang baik, transparan, efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2014, Biro Hukum Provinsi merupakan pusat JDIH di wilayahnya. Biro Hukum dan HAM Provinsi Jawa Barat menindaklanjutinya melalui Peraturan Gubernur Nomor 69 Tahun 2014, Fungsi yang dilakukan sebagai pusat JDIH diantaranya adalah pembinaan, supervisi, monitoring dan evaluasi penyelenggaraan JDIH di masing-masing anggota.

Cepatnya arus informasi yang didukung oleh perkembangan teknologi informasi, menuntut pemerintah untuk beradaptasi dengan keadaan saat ini. Peran JDIH tidak hanya melakukan dokumentasi peraturan dan sekedar mempublikasikan saja melainkan melakukan upaya diseminasi informasi hukum kepada masyarakat. Menurut Undang-Undang 11 Tahun 2012 setiap peraturan wajib disebarluaskan setelah diundangkan bahkan pada tahap rancangan saja perlu dibuka untuk menampung partisipasi masyarakat. JDIH merupakan etalase informasi hukum pemerintah bagi masyarakat oleh karenanya perlu dilakukan inovasi mengikuti perkembangan zaman.

Biro Hukum dan HAM Provinsi Jawa Barat sebagai pusat JDIH provinsi memiliki anggota terdiri dari perangkat daerah provinsi dan 27 Kabupaten/Kota. Selain konsolidasi internal provinsi, juga melakukan pembinaan, supervisi dan monitoring Kabupaten/Kota. Pemerintah provinsi terus berupaya untuk meningkatkan performa anggota Kabupaten/Kota karena kedudukannya yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Pada tahun 2015, JDIH di Kabupaten/Kota hanya ada 5 anggota yang mempunyai website aktif, setelah dilakukan pembinaan terus menerus, standar domain dan website mandiri 100% terpenuhi pada tahun 2017. Standar pengelolaan JDIH sendiri berpedoman kepada Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 4 tahun 2013 dan diubah oleh Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 8 Tahun 2019 tentang Standar Pengelolaan Dokumen dan Informasi Hukum.

Dalam peraturan presiden Nomor 33 Tahun 2012, mengamanatkan sistem jdih harus terintegrasi dan terpadu, BPHN sebagai pusat JDIH membangun sistem untuk mengintegrasikan seluruh anggota. JDIH Provinsi Jawa Barat dan 17 Kabupaten/Kota pada tahun 2019 sudah terintegrasi dengan sistem JDIHN. Beberapa Kabupaten/Kota yang belum terintegrasi masih terkendala dengan standar metadata, sehingga perlu terus dilakukan pembinaan dan supervisi.

Untuk mengapresiasi anggota JDIH di Kabupaten/Kota, untuk pertama kalinya di Indonesia mulai tahun 2018 Pemerintah Provinsi Jawa Barat memberikan penghargaan kepada anggotanya. Penghargaan sendiri bertujuan untuk memotivasi dan mendorong pengelolaan JDIH lebih baik.

Penilaian didasari oleh Keputusan Gubernur Nomor 180/Kep.496-Hukham/2018 tentang Penilaian Penghargaan Anggota Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat dan Keputusan Gubernur Nomor 180.05/Kep.547-Hukham/2018 tentang Tim Penilai Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan evaluasi yang dilakukan penilaian yang telah dilakukan, belum menggambarkan secara menyeluruh fungsi dan peranan anggota JDIH karena masih banyak aparat maupun

masyarakat yang belum mengetahui keberadaan JDIIH.

Penilaian 360 merupakan metode penilaian kinerja organisasi terhadap pegawainya, penilaian sendiri dilakukan dilakukan dari berbagai arah mulai dari *top management*, *middle management*, *peer* (sederajat) dan *subordinate* (bawahan). Metode tersebut banyak digunakan oleh perusahaan didunia untuk memberi penilaian lebih objektif karena diberi nilai oleh berbagai arah. Walaupun ada kekurangan karena salah satunya bias karena penilai memberikan nilai tidak tepat akan tetapi bisa disiasati dengan membuat bobot nilai sesuai kedudukannya.

Penilaian 360 itu belum pernah diterapkan untuk menilai organisasi, akan tetapi kalau dilihat dari hierarki yang ada pada JDIIH sebenarnya metode ini bisa tepat digunakan karena memenuhi unsur-unsur seperti penilaian kinerja pegawai yaitu *top management* (pusat JDIIH), *middle management* (pusat JDIIH Provinsi), *Peer* (Sesama Anggota) dan *Subordinate* (aparatur/masyarakat).

Metode penilaian ini sendiri dimodifikasi sesuai kebutuhan dan lebih diarahkan kepada *Customer Service Orientation* (Kepuasan Pelanggan/Masyarakat). Sehingga diharapkan keberadaan JDIIH menjadi bagian penting dalam membangun budaya hukum di masyarakat.

Tujuan

Adapun tujuan penilaian menggunakan metode 360 adalah sebagai berikut:

1. Mengukur kinerja pengelolaan JDIIH anggota Daerah Kabupaten/Kota;
2. Mengetahui efektifitas pengelolaan JDIIH di Daerah Kabupaten/Kota;
3. Wujud apresiasi dan motivasi peningkatan layanan JDIIH;
4. Pedoman penilaian yang lebih objektif karena dinilai dari berbagai pihak;
5. Memberi masukan dan arah kebijakan pembinaan, supervisi dan monitoring anggota JDIIH

Manfaat

Manfaat penilaian JDIIH ini adalah mendorong pengelolaan JDIIH yang berorientasi kepada *Customer Service Orientation* (kepuasan kepada pelayanan pelanggan/masyarakat) sebagai upaya untuk membangun budaya hukum di masyarakat.

KAJIAN PUSTAKA

Analisis Proses Bisnis

Menurut Martin (1990), ada dua tahap untuk menggambarkan model suatu perusahaan. Tahap pertama adalah mengidentifikasi unit organisasi, lokasi, fungsi dan tipe entitasnya. Hal tersebut mengidentifikasi di mana fungsi adalah untuk melihat bentuk kerja suatu perusahaan, tipe entitas apa yang digunakan, bagaimana mereka menghubungkan ke dalam diagram organisasi, apa saja unit organisasinya di dalam lokasi tertentu dan lain-lain. Tahap kedua adalah menciptakan sebuah diagram hubungan entitas, menciptakan matrik yang menggambarkan secara detail tipe entitas dan fungsinya, serta melakukan peng-cluster-an. Matrik-matrik yang dibuat harus di-cluster untuk membantu mendefinisikan bisnis area yang merupakan fokus utama dalam analisis area bisnis.

Dasar Hukum Penilaian JDIIH

Dasar hukum penilaian JDIIH ini adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 33 Tahun 2012 tentang Jaringan Dokumentasi dan

- Informasi Hukum;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2014 tentang Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum;
 3. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 8 Tahun 2019 tentang Standar Pengelolaan Dokumen dan Informasi Hukum; dan
 4. Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 69 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum

Penilaian 360 Degree Feedback

Definisi Penilaian 360 Degree Feedback

Menurut karmawidjadja (2007) metode 360 degree feedback adalah proses penilaian kinerja dengan sumber penilaian berdasarkan perilaku seseorang atas individu serta perilaku terhadap atasan, rekan kerja, bawahan dan anggota-anggota lain suatu tim proyek, para customer, maupun supplier.

Manfaat Penilaian 360 Degree Feedback

Manfaat sistem penilaian kinerja 360 degree feedback menurut Karmawidjadja (2007) adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi organisasi karena mempermudah dalam melihat posisi organisasi untuk menghadapi tantangan baru.
- b. Meningkatkan kesadaran karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya.
- c. Perubahan perilaku karyawan yang disesuaikan dengan perubahan lingkungan.
- d. Menyelaraskan perilaku karyawan dengan visi, misi dan nilai-nilai organisasi.

Kelebihan Penilaian 360 Degree Feedback

Menurut Mathis (2000) metode 360 degree feedback memiliki kelebihan sebagai berikut:

- a. Input performance appraisal merupakan feedback dari berbagai sumber.
- b. Evaluasi dari berbagai sumber lebih objektif, valid dan dapat mengurangi bias.
- c. Perumusan pengembangan kemampuan karyawan dan perusahaan yang berkelanjutan karena mempermudah proses identifikasi kekuatan yang berkelanjutan.
- d. Membantu proses pengembangan tim.

Kekurangan Penilaian 360 Degree Feedback

Menurut Bacal (2002) kekurangan sistem penilaian 360 degree feedback adalah sebagai berikut:

- a. Melibatkan jauh lebih banyak data dan informasi dibandingkan metode umpan balik satu sumber.
- b. Pendekatan ini menggunakan skala penilaian sehingga dirasa kurang spesifik untuk membantu karyawan mengetahui apa yang diperlukan untuk meningkatkan diri.

Faktor Keberhasilan Penilaian 360 Degree Feedback

Menurut Mathis (2000) faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam merancang keberhasilan evaluasi kinerja dengan menggunakan metode 360 degree feedback :

- a. Sistem yang disusun harus valid, mudah diadministrasikan, mudah dipahami dan diinterpretasi.

- b. Umpan balik dari evaluasi harus menyamakan narasumber.
- c. Semua komponen penilai harus diberikan pemahaman mengenai sistem yang akan dijalankan, termasuk proses pengelolaan data.
- d. Sistem hanya digunakan untuk tujuan pengembangan (continuous improvement).

METODE PENELITIAN

Umpan Balik 360 Derajat

Metode 360 degree feedback adalah proses penilaian kinerja yang menggunakan penilaian atasan, rekan kerja, bawahan dan anggota-anggota (Karmawidjadja, 2007). Proses Implementasi umpan balik 360 derajat ada 6 fase menurut Efranto, dkk (2015). Prosesnya ialah sebagai berikut:

Tahap 1: Identifikasi Kompetensi

Tahap 2: Pemilihan umpan balik 360 derajat,

Tahap 3: Pemilihan dan persiapan rates & raters

Tahap 4: Implementasi metode umpan balik 360 derajat

Tahap 5: Pemberian dan penerimaan umpan balik 360 derajat,

Tahap 6: Pengembangan

Sumber Data

Sumber Data Primer

Berikut ini daftar responden dalam pengumpulan data primer

- a. Pusat JDIH Nasional
- b. Pusat JDIH Provinsi
- c. Sesama Anggota JDIH
- d. Pengguna/Pelanggan (Aparat/Masyarakat)
- e. Diri sendiri

Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, arsip dan laporan mengenai sejarah berdiri perusahaan, visi dan misi dan tata nilai perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, pedoman penilaian kinerja serta sistem penilaian kinerja.

Analisis Data

Pada penelitian ini analisis tidak dilakukan secara statistik melainkan menggambarkan secara kualitatif dalam mengolah data. Pendekatan kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2008) terdiri dari tiga tahapan pokok, yaitu:

- a. **Reduksi Data** : Reduksi data adalah proses penentuan keputusan serta menyederhanakannya dari data yang tertulis di lapangan.
- b. **Penyajian Data** Penyajian data adalah kumpulan informasi yang nantinya dapat menentukan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
- c. **Penarikan Kesimpulan atau verifikasi** Akhir dari kegiatan analisis adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Verifikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung.

Skala nilai

Ketepatan penilaian dirumuskan menggunakan skala 1-9.

Bobot nilai

Pembobotan aspek penilaian berdasarkan sumber penilai adalah sebagai berikut:

Sumber penilai	Pembobotan
Pusat JDIH Nasional	20%
Pusat JDIH Provinsi	20%
Sesama Anggota JDIH	20%
Pelanggan (Aparat/Masyarakat)	35%
Diri sendiri	5%

Rumus penilaian

$$\text{Nilai } \sum p = \left(\sum_{c=1}^{b=j} dc \right) * x$$

Keterangan :

p= jumlah total penilai

b = konstanta

j = jumlah total pertanyaan

c = konstanta

d = pertanyaan

x = bobot penilai

Mekanisme penilaian

Mekanisme penilaian anggota JDIH dilakukan melalui:

1. Kusioner elektronik; dan
2. Survey lapangan yang dilakukan oleh Biro Hukum dan HAM.

TABEL FORMULASI PENILAIAN

Sumber Penilai	Bobot Nilai	Orientasi Nilai	Aspek Nilai	Skala Nilai	Penjelasan Kriteria
1. Pusat JDIH Nasional 2. Pusat JDIH Provinsi 3. Sesama Anggota JDIH 4. Diri sendiri	1. 20% 2. 20% 3. 20% 4. 5%	- <i>Performance Orientation</i> - <i>Customer Service Orientation</i> - <i>Team Work</i> - <i>Developing Each Other</i> - <i>Impact and Influence</i>	Organisasi	1-9	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat nomenklatur didalam organisasi dan tata kerja yang fungsinya mengolah dokumentasi dan informasi hukum, yang tercantum didalam peraturan perundang-undangan (bukti dokumen: peraturan daerah, peraturan kepala daerah, dll) - Terdapat susunan organisasi pengelola JDIH dan tercantum didalam website JDIH - Terdapat tim teknis yang mengelola JDIH dengan Keputusan Kepala Daerah/Sekretaris Daerah/Kepala Perangkat Daerah - Terdapat visi dan misi organisasi sebagai pengelola JDIH yang tercantum dalam website JDIH, banner atau sejenisnya - Terdapat informasi nomor telepon/handphone pengelola JDIH yang tercantum dalam website JDIH - Terdapat standar pelayanan minimal - Melaksanakan evaluasi setiap saat - Melaksanakan rekomendasi hasil evaluasi yang dilakukan
			Sumberdaya Manusia		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi mengenai jumlah dan data serta klasifikasi pendidikan seluruh personil sebagai pengelola JDIH yang tercantum di website

				<ul style="list-style-type: none"> - Mengadakan pelatihan sebagai upaya penguatan SDM - Terdapat data personil yang mengikuti pelatihan/sejenisnya tentang JDIH - Melakukan studi banding guna mendapatkan pengalaman yang efektif dan efisien dalam mengelola JDIH - Melakukan koordinasi dan konsultasi ke pusat JDIH dalam rangka penguatan SDM - Memiliki fokus kepada peningkatan kinerja
			Koleksi Dokumentasi Hukum	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat koleksi dokumen peraturan perundangan-undangan lengkap dan update - Terdapat koleksi dokumen non peraturan perundang-undangan - Terdapat koleksi dokumen langka yang dikelola misalnya staatblad
			Sarana dan Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki sarana operasional kantor - Memiliki alat pengolah data seperti komputer, printer, scanner, jaringan internet, server dll - Tersedianya jaringan internet yang mudah diakses oleh pencari informasi - Memiliki ruang kerja - Memiliki ruang koleksi - Memiliki ruang baca - Terdapat sarana umum seperti toilet, sarana ibadah, fasilitas penyandang

					disabilitas dan lainnya
			Teknis Pengelolaan		<ul style="list-style-type: none"> - Menyampaikan laporan penyelenggaraan JDIH sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan - Memiliki standar operasional prosedur yang dipublikasikan - Standar metadata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan - Terdapat koleksi abstrak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
			Teknologi Informasi		<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki website sesuai standar yang telah ditetapkan melalui ketentuan peraturan perundang-undangan - Memiliki aplikasi lain atau perangkat teknologi informasi yang digunakan untuk mendukung penyelenggaraan JDIH
			Inovasi		Memiliki inovasi yang memberikan dampak kemudahan dan kepuasan kepada pengguna
Pengguna	35%		Kepuasan Masyarakat	1-9	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui keberadaan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) - Kepuasan terhadap layanan yang diterima - JDIH dijadikan sebagai referensi utama dalam akses dokumen dan informasi hukum

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback

Penyebaran Kuesioner Umpan Balik 360 Derajat

Penilaian umpan balik 360 derajat dilakukan melalui kuesioner. Pemberian nilai pada kuesioner umpan balik 360 derajat menggunakan skala 1-5, dimana :

1= sangat kurang

2= kurang

3= sedang

4= baik

5= sangat baik.

Pengolahan dan Analisis Kuesioner Umpan Balik 360 Derajat

Setelah data sudah terkumpul maka selanjutnya ialah melakukan pengolahan data. Data dari kuesioner umpan balik yang diberikan oleh Pusat JDIH Nasional, Pusat JDIH Provinsi, Sesama Anggota JDIH, Pengguna/Pelanggan (Aparat/Masyarakat) dan Diri sendiri tiap aspek nilai dikalikan dengan bobot tiap subfaktor yang didapat dari pengolahan AHP.

GAP Penilaian

Gambaran kinerja dapat dilihat dari perbedaan penilaian antara Pusat JDIH Nasional, Pusat JDIH Provinsi, Sesama Anggota JDIH, Pengguna/Pelanggan (Aparat/Masyarakat) dan Diri sendiri. Rincian pengolahan gap dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 GAP Penilaian

NO	Aspek Nilai	Kriteria	Penilaian Orang	Penilaian Diri Sendiri	GAP
1	Organisasi	Kriteria 1	3,755	3,495	0,260
2		Kriteria 2	4,045	3,873	0,172
3		Kriteria 3	4,084	3,898	0,186
4		Kriteria 4	4,038	4,873	-0,835
5		Kriteria 5	4,374	3,743	0,631
6		Kriteria 6	4,860	4,229	0,631
7		Kriteria 7	4,180	4,073	0,107
8		Kriteria 8	4,206	3,599	0,607
1	SDM	Kriteria 1	3,890	3,699	0,191
2		Kriteria 2	3,675	3,866	-0,191
3		Kriteria 3	3,932	3,875	0,057
4		Kriteria 4	3,765	3,588	0,177
5		Kriteria 5	3,752	3,568	0,184
6		Kriteria 6	3,629	3,385	0,244
1	Koleksi	Kriteria 1	4,290	3,999	0,291
2	Dokumentasi	Kriteria 2	4,675	4,454	0,221

3	Hukum	Kriteria 3	3,819	3,522	0,297
1		Kriteria 1	3,990	3,867	0,123
2		Kriteria 2	4,675	4,512	0,163
3		Kriteria 3	4,050	3,950	0,100
4	Sarana dan Prasarana	Kriteria 4	3,765	3,654	0,111
5		Kriteria 5	3,752	4,211	-0,459
6		Kriteria 6	3,629	3,885	-0,256
7		Kriteria 7	3,629	3,385	0,244
1		Kriteria 1	3,790	3,999	0,209
2	Teknis	Kriteria 2	3,675	4,111	-0,436
3	Pengelolaan	Kriteria 3	3,819	4,142	-0,323
4		Kriteria 4	3,765	3,265	0,500
1	Teknologi	Kriteria 1	3,790	3,999	-0,209
2	Informasi	Kriteria 2	3,675	3,776	-0,101
1	Inovasi	Kriteria 1	3,790	3,599	0,191
1	Kepuasan Masyarakat	Kriteria 1	3,790	3,699	0,091
2		Kriteria 2	4,675	4,332	0,343
3		Kriteria 3	4,319	4,123	0,196

Berdasarkan tabel 2 terdapat beberapa kriteria yang mendapatkan gap yang bernilai minus. Oleh sebab itu harus ada tindak lanjut untuk menyelesaikan permasalahan ini.

Aspek-aspek Metode Penilaian Kinerja 360 Degree Feedback

a. *Performance Orientation* (Performa)

Pengelolaan JDIIH sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat membantu untuk simplikasi dan harmonisasi peraturan supaya terhindar dari tumpang tindih dan *hyper regulation*.

b. *Customer Service Orientation* (Berorientasi kepada kepuasan pelanggan)

Memiliki orientasi pelayanan kepada masyarakat berdasarkan pengalaman atau kepuasan masyarakat.

c. *Team Work* (Kerjasama)

Memiliki kerjasama atau koordinasi yang baik dengan berbagai instansi terkait

d. *Developing Each Other* (Memberi efek ke lainnya)

Memberikan efek kepada perangkat daerah lainnya sehingga upaya diseminasi informasi hukum dapat dilaksanakan secara efektif

e. *Impact and Influence* (Mempunyai pengaruh)

JDIIH memberikan dampak kepada masyarakat untuk diketahui, mudah diakses dan membangun budaya hukum masyarakat.

Setiap orientasi penilaian memiliki aspek yang dikelola oleh Anggota JDIIH sebagai berikut:

a. Organisasi

- b. Sumberdaya manusia
- c. Koleksi Dokumen
- d. Teknis Pengelolaan
- e. Sarana dan Prasarana
- f. Pemanfaatan Teknologi dan Informasi
- g. Inovasi

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di mengenai analisa JDIIH diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Metode umpan balik 360 derajat digunakan untuk melakukan penilaian JDIIH. Penilaian yang dilakukan oleh seorang penilai tentu memiliki tingkat subjektifitas yang tinggi maka dari itu dilakukanlah penilaian dengan 4 penilai dengan tujuan meminimalkan subjektifitas. Data yang didapat dari kuesioner umpan balik menjadi data penting guna dijadikan bahan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja JDIIH.
- b. Pengelolaan JDIIH sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga dapat membantu untuk simplikasi dan harmonisasi peraturan supaya terhindar dari tumpang tindih dan hyper regulation.

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.
- Bacal, Robert. (2002). *Peformance management*. Edisi II. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Karmawidjadja, T. H. M. (2007). *360 derajat HR management audit*. Jakarta: PT Gemaku Nusaku Persada.
- Manopo, Christine. (2011). *Competency based talent and performance management system*. Jakarta: Salemba empat.
- Mathis, Robert L & John H. Jockson. (2002). *Human resource management*. Ohio: South Western Collage Publishing.
- Mohapatra, Monalisa. (2015). 360 degree feedback a review of literature. *ResearchScholar of Management KIIT University Bhubaneswar Orissa*. Vol. 2. No. 1, pp.112- 116
- Rahadhini. (2010). Tantangan menciptakan keunggulan kompetitif dengan penilaiankinerja yang komprehensif. *Jurnal Akuntansidan Sistem Teknologi Informasi*. Vol. 8. No.1, pp. 41-51
- Sugiyono. (2008). *Metodologi PenelitianKuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widya, Rita. (2004). Penilaian kinerja dengan menggunakan konsep 360 derajat feedback. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 4. No. 1, pp. 86-95.
- Efranto, R.Y, Lely, R, dan Ryanti, S.D. 2015. *Perncangan Penelitian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture Dengan Menggunakan Metode 360 Degrees Feedback*. *Jemis*. 3(2): 111-119.

- Karmawidjaja, T. H. M. (2007). *360 Derajat HR Management Audit*. Jakarta: PT. Gemaku Nusa Persada.
- Miftahuddin, M dan Antoni, Y. 2017. Penentuan Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di BNI Kantor Cabang Semarang Dengan Menggunakan Metode AHP (Analytical Hierarchy Process). *Jurnal Dinamika Teknik*. 10(2): 1-8