

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA DINAS PENIDDIKAN KOTA SURABAYA DENGAN METODE GRAPHIC RATING SCALES

Dian Bagus Eka Permana¹⁾ A.B. Tjandrarini²⁾ Vivine Nurcahyawati³⁾

S1/Jurusan Sistem Informasi

Fakultas Teknologi dan Informatika

Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

email: 1)dianbagus91@gmail.com, 2)asteria@stikom.edu, 3)vivine@stikom.edu

Abstract: Dinas Pendidikan (dispendik) surabaya is implementing the element of local government in charge of teachers and contract workers in the city of Surabaya. The labor contract to extend the service life of each year. Extension of the term based on the results of the assessment carried out by energy performance contracts passed. But in reality the process of assessing the performance of contractors Dispendik Surabaya often not timely. The result is the value of power contracts late exit, labor contract renewal letter is given too late, and the payroll year-end book closing Dispendik Surabaya be too late. Based on the above problems, Dispendik Surabaya require application performance appraisal contract workers in accordance with the provisions of Dispendik Surabaya. Application performance assessment by Graphic Method of Rating Scales can help the problems experienced in the judging process this time. With the application of the assessment can be done anywhere and at any time and in accordance with the position designated by the Head of Public and Civil Service Rate the performance of this contract labor produces value contract staff in accordance with the provisions of Dispendik Surabaya. Use of Graphic Method of Rating Scales in the application can provide information on the results the best value of the contract staff who passed the performance assessment. Based on application testing, has shown the value of 85% stating that suits your needs and fit for use.

Keywords: Performance Assessment, Graphic Rating Scales, Contract Worker

Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Dispendik) merupakan suatu instansi milik pemerintahan yang bergerak di bidang pendidikan. Dispendik sendiri beralamat di Jalan Jagir Wonokromo No. 354 – 356. Dispendik membawahi sekolah-sekolah di kota Surabaya dan juga termasuk tenaga pendidiknya, namun di dalam sekolah-sekolah juga terdapat tenaga kontrak pendidikan yang tidak tetap. Tenaga kontrak ini diterima masuk melalui hasil penilaian dari rekrutmen sehingga tenaga kontrak tersebut ditempatkan di wilayah sekolah-sekolah kota Surabaya.

Tenaga kontrak sendiri terbagi menjadi tiga kategori jabatan, yaitu tenaga kebersihan, tenaga keamanan, dan tenaga administrasi. Ketiga jabatan tersebut ditempati oleh setiap tenaga kontrak dan hanya berlaku satu tahun. Kemudian akan diperpanjang lagi kontraknya, yaitu dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dispendik. Prosedur tersebut adalah dengan melakukan penilaian kinerja

atau lebih spesifiknya penilaian kinerja tenaga kontrak. Sistem ini sudah menjadi prosedur yang wajib dilakukan untuk mendapatkan pertimbangan diperpanjang dan tidaknya tenaga kontrak tersebut.

Prosedur penilaian dilakukan per Bulan Desember dan dimulai dari memberikan formulir penilaian kinerja kepada Kepala Sekolah. Kemudian Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Kasubag Umum dan Kepegawaian) memberikan waktu maksimal tiga hari yaitu mulai pengiriman form penilaian ke sekolah sampai pengumpulan kembali kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian. Pengiriman form dilakukan oleh kurir yang berjumlah delapan orang. Form penilaian kinerja dikirim ke 1645 sekolah di Surabaya dengan waktu pengiriman maksimal 40 menit ke per Sekolah. Untuk pengiriman form penilaian ke semua sekolah membutuhkan waktu maksimal satu minggu. Setelah itu kurir mencatat tanggal penerimaan form penilaian

kinerja yang sudah diterima oleh Kepala Sekolah. Apabila Kepala Sekolah sudah menerima form penilaian kinerja, maka waktu pengerjaan sudah dihitung sampai tiga hari dari tanggal penerimaan form tersebut. Jadi total keseluruhan pengiriman sampai penerimaan kembali ke Kasubag Umum dan Kepegawaian adalah maksimal tiga minggu. Apabila terjadi keterlambatan pengumpulan form penilaian maka Dispendik memberikan waktu tambahan selama dua hari. Apabila masih terlambat menyelesaikan form penilaian maka surat keterangan gaji (SK gaji) tenaga kontrak belum bisa dikeluarkan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian sampai dilakukan penilaian oleh Kepala Sekolah.

Penilaian hanya dilakukan oleh Kepala Sekolah dan dari penilaian tersebut Kepala Sekolah dituntut untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga kontrak saat ini secara sepenuhnya. Dalam kondisi saat ini Kepala Sekolah tidak sepenuhnya memantau secara langsung bagaimana kinerja tenaga kontrak saat ini. Akibatnya adalah penilaian yang dilakukan oleh Kepala Sekolah tidak maksimal. Dari penilaian yang tidak maksimal tersebut dapat merugikan tenaga kontrak karena bisa saja terjadi penilaian yang salah dari aspek penilaian dari Kepala Sekolah.

Penilaian meliputi beberapa aspek penilaian, antara lain integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kreativitas, inisiatif, dan motivasi. Tabel 1 menunjukkan aspek penilaian dengan persentase penilaian setiap aspek penilaian yang dinilai kepada tenaga kontrak

Tabel 1. Aspek penilaian dan persentase penilaian tenaga kontrak yang dinilai (Dinas Pendidikan Kota Surabaya, 2014)

Aspek penilaian	Persentase penilaian
Integritas	20%
Komitmen	18%
Disiplin	16%
Kerja sama	11.5%
Inisiatif	11.5%
Kreativitas	11.5%
Motivasi	11.5%
Total	100%

Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan Dispendik untuk membantu mengambil keputusan memperpanjang atau tidak kontrak tenaga kontrak. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat masalah-masalah yang terjadi. Masalah yang sering terjadi adalah batas waktu tiga hari yang tidak terpenuhi sehingga keterlambatan form hasil penilaian kinerja ke Dispendik sering terjadi. Hal tersebut dikarenakan selain terlambatnya form penilaian sampai ke Sekolah. Selain itu waktu penilaian tidak dilakukan secara bersamaan di seluruh sekolah Kota Surabaya mengingat jumlah sekolah yang banyak dan jarak setiap sekolah yang berbeda. Akibat dari masalah-masalah tersebut adalah rekap hasil nilai tenaga kontrak terjadi keterlambatan untuk dianalisis oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian. Dampaknya adalah pengambilan keputusan untuk surat perpanjangan kontrak dan SK gaji tenaga kontrak terjadi keterlambatan dari Dispendik. Untuk gambaran proses penilaian saat ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

Metode Graphic Rating Scales merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini banyak digunakan oleh perusahaan karena metode ini mudah dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian (Utomo, 2008). Metode ini biasa disebut sebagai skala penilaian grafik yang memungkinkan penilai untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan.

Menurut Dessler (1997), skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Di situ didaftarkan (ciri-ciri seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing ciri. Penyelia menilai masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri.

Metode Graphic Rating Scale sangat sesuai dengan kebutuhan Dispendik dalam hal penilaian untuk tenaga kontrak. Penilaian dengan metode ini sendiri bisa dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan Dispendik Kota Surabaya. Modifikasi tersebut bisa berupa jumlah penilai, aspek penilaian, pertanyaan, bobot nilai pertanyaan dan bobot presentase

penilai. Dengan begitu penilaian dilakukan dari berbagai penilai yang menilai kinerja tenaga kontrak. Penilaian ini diimplementasikan dalam bentuk website sehingga penilai dapat melakukan penilaian di mana pun dan kapan pun sesuai dengan kebijakan Kasubag Umum dan Kepegawaian yaitu maksimal tiga hari setelah form penilaian dikeluarkan. Pemberitahuan penilaian juga tidak perlu lagi dengan kurir namun berupa notifikasi di website penilaian kinerja yang juga berisi form penilaian kinerja tenaga kontrak. Selain itu waktu yang diberikan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian dalam pengerjaan menggunakan aplikasi penilaian tepat sasaran karena waktu penilaian bisa secara bersamaan seluruh sekolah di Kota Surabaya. Dengan menggunakan metode tersebut maka aplikasi secara otomatis memberikan informasi penilaian dari beberapa penilai sampai dengan hasil akhir informasi tenaga kontrak layak diperpanjang atau tidak. Usulan proses penilaian kinerja tenaga kontrak terdapat pada lampiran dua..

Metode

Metode *Graphic Rating Scales* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Metode ini termasuk dalam metode yang mudah dikembangkan dan mudah dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian. Dengan metode ini diharapkan mampu memberi kontribusi bagi manajer untuk memberi keputusan terhadap karyawan yang sedang dinilai. Sedangkan bagi karyawan itu sendiri, penilaian kinerja ini bisa berguna sebagai pengembangan karir.

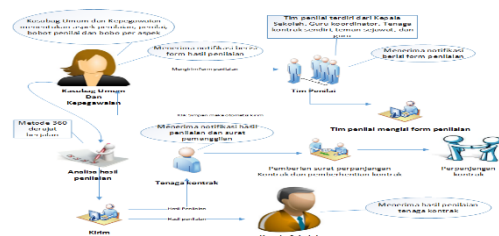
Menurut Dessler (1997), skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Di situ didaftarkan (ciri-ciri seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing ciri. Penyelia menilai masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri.

Jumlah penilai juga bisa dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan. Menurut Wilson (2012), skala penilaian grafik merupakan metode penilaian kinerja yang paling umum dan sering digunakan, mulai diperkenalkan pada tahun 1920-an. Penilaian dilakukan dari berbagai faktor, penilai dapat memilih salah satu dari beberapa jawaban yang diberikan untuk setiap faktor.

Menurut Mondy (2008), skala penilaian grafik adalah metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan aspek-aspek penilaian yang telah ditetapkan. Para penilai mencatat penilaian mereka mengenai kinerja dalam sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori, biasanya dalam angka yang didefinisikan dengan kata sifat seperti sangat baik, baik, cukup, jelek dan sangat jelek. Meskipun sistem-sistem seringkali memberikan penilaian keseluruhan, metode ini secara umum memungkinkan penggunaan lebih dari satu kriteria kinerja. Salah satu penyebab populernya metode skala ini penilaian adalah kesederhanaannya, yang memungkinkan evaluasi yang cepat untuk banyak karyawan. Ketika mengkuantifikasikan nilainya, metode tersebut memfasilitasi perbandingan kinerja para karyawan. Faktor-faktor yang dipilih untuk evaluasi biasanya ada dua macam: yang berhubungan dengan pekerjaan (*job-related*) dan karakteristik-karakteristik pribadi.

Alur Penilaian Kinerja

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada Dispendik Kota Surabaya maka berikut adalah gambaran perencanaan bagaimana kinerja aplikasi tersebut.



Gambar 1 Perencanaan Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak

Dari gambaran perencanaan aplikasi diatas, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan

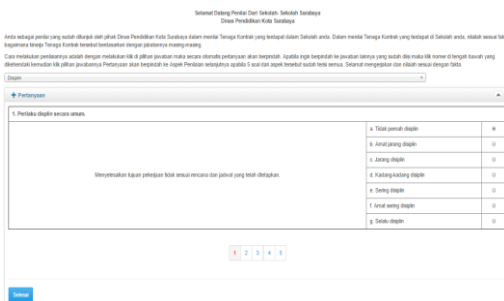
Halaman utama penilai berfungsi untuk melihat daftar tenaga kontrak yang harus dinilai. Halaman penilai dibuat sesuai dengan hak akses dari penilai. Halaman penilai juga terdapat hasil penilaian untuk melihat nilai dari teaga kontrak yang dinilai. Tampilan dari halaman utama penilai dapat dilihat pada gambar 4.



Gambar 5 Halaman Utama Penilai

Halaman Soal Penilaian Kinerja

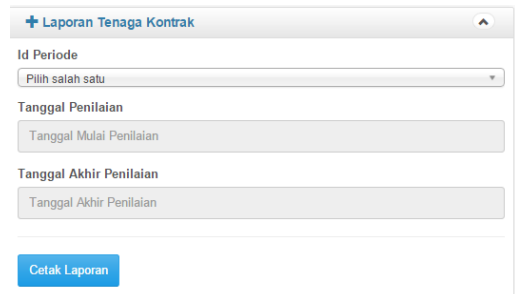
Halaman soal penilaian tenaga kontrak berfungsi untuk mengisi form soal penilaian kinerja yang sudah diberikan. Soal penilaian sudah berdasarkan denagn aspek penilain dan nomor soal. Halaman form penilaian kinerja tenaga kontrak dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 6 Halaman Form Penilaian Kinerja Tenaga Kontrak

Tampilan Laporan Seluruh Tenaga Kontrak

Laporan ini ditujukan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian supaya dapat melihat nilai-nilai tenaga kontrak Dispendik Kota Surabaya. Isi dari laporan adalah semua nilai lulus dan tidak lulus dari penilaian kinerja tenaga kontrak. Tampilan halaman laporan selueurh tenaga kontrak dapat dilihat pada Gambar 6.



Gambar 7 Laporan Seluruh Tenaga Kontrak

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari evaluasi yang sudah dilakukan terhadap aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan adanya aplikasi penilaian kinerja, penilaian bisa dilakukan lebih efektif. Selain itu penilaian dapat selesai dengan tepat waktu .
2. Aplikasi mampu mengurangi penundaan penyelesaian terhadap penilaian kinerja .
3. Penghitungan nilai akhir dari tenaga kontrak secara otomatis dilakukan oleh aplikasi, sehingga membantu dalam mengambil keputusan diperpanjang atau tidak tenaga kontrak tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil pembuatan aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dinas Pendidikan Kota Surabaya, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Aplikasi penilaian kinerja akan lebih baik jika diberikan tambahan penghitungan gaji yang diterima oleh tenaga kontrak tersebut pada akhir periode.
2. Aplikasi Penilaian kinerja yang sudah diterima akan lebih baik jika metode yang sudah ada ditambahi dengan metode 360 derajat.

Daftar Pustaka

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.