

## Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Pegawai Menggunakan *Metode Key Performance Indicators* Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang

Fahrizal Fauzi Pratama<sup>1)</sup> Henry Bambang Setyawan<sup>2)</sup> Endra Rahmawati<sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi  
Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya  
Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)[12410100100@stikom.edu](mailto:12410100100@stikom.edu) , 2)[henry@stikom.edu](mailto:henry@stikom.edu), 3)[rahmawati@stikom.edu](mailto:rahmawati@stikom.edu)

**Abstract:** Education offices at kabupaten sampang madura islands is a institution responsible for on the process academic of the - the agency to the education system in the kabupaten sampang. Work principal and routine day-to-day that is as the agency that administers the educational process done by officials. Among the job is to organize a database institutions - the agency to the education system in it, as admit data, proceeds it and make a report how many schools that are needed and managed. With the tasks many heads government offices must control any performance city official vision, the mission and the purpose company reached.

The district education office sampang has some constraints to the process performance evaluation of employees as head of difficulty on the monitoring of the performance employees , the evaluation process that takes time , the assessment results of the not conforming because error input calculations use ms.excel so that assessment the employee not in accordance with of performance and difficulty evaluate the performance of his servants .

From trouble was needed application assessment and performance evaluation employees with the methods key performance indicators based on the companys policy so the to simplify the evaluation process performance employees and simplify evaluate the performance of each employee .

**Keywords:** Performance Appraisal, Key Performance Indicators, Application

Dinas Pendidikan di Kabupaten Sampang Kepulauan Madura adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab terhadap proses akademik dari lembaga - lembaga pendidikan yang ada di wilayah Kabupaten Sampang. Dinas ini terbentuk seiring dengan ditetapkannya Kabupaten Sampang sebagai salah satu wilayah yang tergabung dalam wilayah pemekaran dari Propinsi Kepulauan Madura yang baru berjalan kurang lebih 14 tahun. Pekerjaan pokok dan rutin sehari - hari yaitu sebagai lembaga yang mengelola proses pendidikan yang dijalankan. Di antara pekerjaan itu adalah mengelola database lembaga - lembaga pendidikan yang ada di dalamnya, seperti memasukan data, memprosesnya dan membuat laporan berapa banyak sekolah yang dibutuhkan dan dikelola. Termasuk fasilitas yang ada di dalamnya, berapa banyak jumlah guru yang ada, sesuai dan akan dibutuhkan, berapa jumlah murid yang belajar di sekolah - sekolah dan bagaimana kondisinya, bagaimana juga kurikulum mata pelajaran yang diajarkan, serta

bagaimana laporan - laporan penggunaan dari anggaran keuangan yang diberikan.

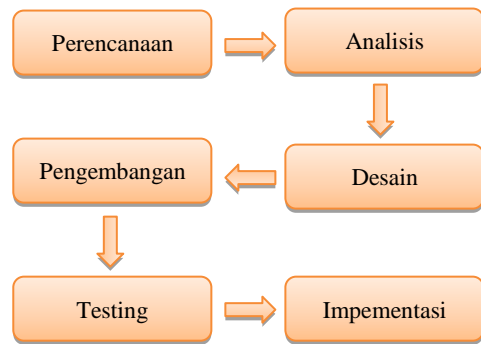
Saat ini Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melakukan penilaian kinerja pegawai masih menggunakan MS-Excel. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu tahapan pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan awal tahun oleh staf, Kepala Seksi (Kasi), Kepala Bidang (Kabid). Tahapan pengukuran SKP yang dilakukan akhir tahun oleh pejabat penilai dan tahapan penilaian perilaku kerja yang dilakukan akhir tahun oleh pejabat penilai. Penilaian dimulai dari pegawai membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan target SKP diawal tahun dengan mengisi data pegawai yang dinilai, kemudian mengisi data pejabat penilai, mengisi kegiatan tugas jabatan dan target SKP. Kemudian pegawai meminta persetujuan ke pejabat penilai, apabila pejabat penilai menyetujui maka pegawai meminta persetujuan ke Kepala Dinas, setelah disetujui diserahkan kembali ke pegawai tersebut. Jika pejabat penilai tidak menyetujui maka

diserahkan ke pegawai tersebut untuk diperbaiki. Setelah akhir tahun dilakukan penilaian langsung oleh atasan masing-masing pegawai yang dinilai dengan mengisi data realisasi kualitas berdasarkan tabel kualitas output. Kemudian pejabat penilai melakukan penilaian perilaku kerja dari pegawai tersebut untuk menghitung nilai prestasi kerja atau nilai akhir dari penilaian tersebut. Setelah dilakukan penilaian prestasi kerja pegawai meminta persetujuan ke Kepala Dinas untuk ditandatangani. Pada pembuatan target pada form SKP tidak ada standar nilai yang digunakan tetapi dasar yang digunakan yaitu melihat laporan SKP pada tahun lalu.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka akan dibuat aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja yang dapat mempermudah proses penilaian, memberikan hasil yang sesuai dan akurat. Penilaian dan evaluasi kinerja pada pegawai dilakukan dengan menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI). Alasan menggunakan metode KPI untuk memudahkan perusahaan mengevaluasi kinerja pegawai dari satu periode ke periode berikutnya dengan capaian dan target sesuai dengan kebijakan dari perusahaan tersebut. Selain itu memudahkan kepala dinas untuk memonitoring kinerja pegawai apakah pegawai tersebut sudah sesuai dengan kegiatan tugas yang dikerjakan atau tidak sesuai. Selain itu Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang menginginkan adanya evaluasi hasil penilaian kinerja pegawai dengan membandingkan hasil nilai capaian kinerja tahun sekarang dengan tahun lalu berupa grafik. Sebagai contoh apabila nilai salah satu indikator mengalami penurunan pada tahun sekarang maka aplikasi akan memberikan *alert* mana indikator yang mengalami penurunan. Kemudian atasan pegawai yang dinilai akan menindaklanjuti hal tersebut dengan menyimpulkan apabila nilai mengalami penurunan selama empat tahun maka ada penurunan jabatan, apabila nilai mengalami kenaikan selama empat tahun maka ada pengangkatan jabatan, apabila mengalami penurunan kurang dari empat tahun maka diberi surat berupa teguran, sehingga dapat dijadikan evaluasi untuk pegawai tersebut dan memudahkan kepala dinas untuk mengevaluasi kinerja pegawai serta memudahkan membuat keputusan.

## METODE

Dalam membangun sebuah sistem yang menggunakan SDLC terdiri atas enam tahapan dasar yaitu perencanaan, analisis, desain, pengembangan, testing dan implementasi. Tahapan itu membangun sistem dengan keseluruhan proses (Jogiyanto, 2005).



Gambar 1. Tahapan SDLC

## Survei Sistem

Survei sistem ini dilakukan guna mengumpulkan berbagai informasi tentang proses bisnis, proses penilaian dan evaluasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang melalui salah satu pihak internal perusahaan yang terlibat di dalam proses bisnis secara langsung, yakni Ibu Nurul Fatimah selaku Kepala Sub Bagian Keuangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, terdapat proses bisnis dalam proses penilaian dan evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang terdapat tiga bagian yang terkait diantaranya pegawai, pejabat penilai dan kepala dinas. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu tahapan pembuatan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan awal tahun oleh staf, Kepala Seksi (Kasi), Kepala Bidang (Kabid). Tahapan pengukuran SKP yang dilakukan akhir tahun oleh pejabat penilai dan tahapan penilaian perilaku kerja yang dilakukan akhir tahun oleh pejabat penilai. Penilaian dimulai dari pegawai membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan target SKP diawal tahun dengan mengisi data pegawai yang dinilai, kemudian mengisi data pejabat penilai, mengisi kegiatan tugas jabatan dan target SKP. Kemudian pegawai meminta persetujuan ke pejabat penilai, apabila pejabat penilai menyetujui maka pegawai meminta persetujuan

ke Kepala Dinas, setelah disetujui diserahkan kembali ke pegawai tersebut. Jika pejabat penilai tidak menyetujui maka diserahkan ke pegawai tersebut untuk diperbaiki. Setelah akhir tahun dilakukan penilaian langsung oleh atasan masing-masing pegawai yang dinilai dengan mengisi data realisasi kualitas berdasarkan tabel kualitas output. Kemudian pejabat penilai melakukan penilaian perilaku kerja dari pegawai tersebut untuk menghitung nilai prestasi kerja atau nilai akhir dari penilaian tersebut. Setelah dilakukan penilaian prestasi kerja pegawai meminta persetujuan ke Kepala Dinas untuk ditandatangani. Pada pembuatan target pada form SKP tidak ada standar nilai yang digunakan tetapi dasar yang digunakan yaitu melihat

**Sasaran Kerja Pegawai**

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan salah satu unsur di dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. SKP wajib disusun oleh seluruh PNS baik Jabatan Fungsional Umum (JFU), Jabatan Fungsional Tertentu (JFT) dan pejabat Struktural (Eselon I – Eselon V) sesuai dengan rencana kerja instansi/organisasi yang kemudian dinilai oleh atasan/pimpinan langsung penyusun SKP.

Tabel 1. Rumus capaian SKP aspek kuantitas

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Kuan)} = \frac{\text{Realisasi Output (RO)}}{\text{Target Output (TO)}} \times 0 \times 100$$

Tabel 2. Rumus capaian SKP aspek kualitas

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Kual)} = \frac{\text{Realisasi Kualitas (RK)}}{\text{Target Kualitas (TK)}} \times 100$$

Tabel 3. Rumus capaian SKP aspek waktu

$$\text{Penilaian capaian SKP (Aspek Waktu)} = \frac{\{ \text{Nilai Tertimbang (NT)} \times \text{Target Waktu (TW)} - \text{Realisasi Waktu (RW)} \}}{\text{Target Waktu (TW)}} \times 100$$

Tabel 4. Rumus capaian SKP perhitungan

**Perhitungan** = Aspek Kuantitas + Aspek Kualitas + Aspek Waktu

Tabel 5. Rumus hasil capaian SKP

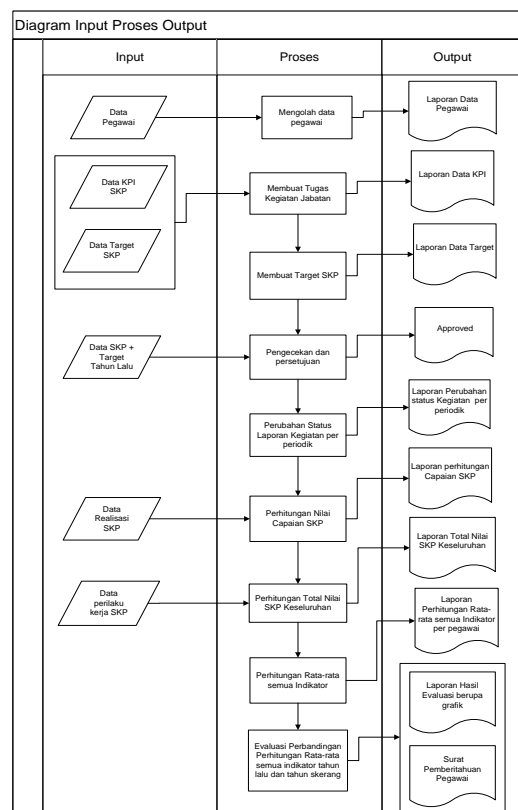
$$\text{Nilai Capaian SKP} = \frac{\text{Aspek Kuantitas} + \text{Aspek Kualitas} + \text{Aspek Waktu}}{3}$$

**Desain Sistem**

**a. IPO Diagram**

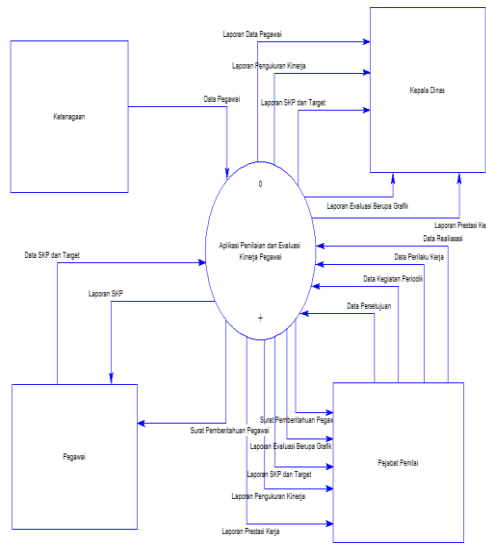
IPO diagram dibuat dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami bagaimana gambaran sistem yang akan dibuat mengetahui *input-process-output* pada aplikasi.

Adapun IPO diagram dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. IPO Diagram Penilaian dan Evaluasi Kinerja Pegawai

**b. Context Diagram**



Gambar 4. Context Diagram

Gambar 4 diatas menjelaskan tentang gambaran proses *input* dan *output* secara umum dari aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Sampang. Pada proses tersebut terdapat empat entitas yang berperan penting pada penggunaan sistem diantaranya pegawai, pejabat penilai, ketenagaan dan kepala dinas.

**c. DFD Level 0**



Gambar 5. DFD Level 0

Dibuatnya DFD Level 0 guna menjelaskan proses penilaian dan evaluasi kinerja didalam sistem secara menyeluruh dan detil dari *context diagram*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan ini akan dijelaskan cara kerja aplikasi dengan tiga bagian yaitu pencatatan data pegawai, pencatatan golongan dan pencatatan pangkat. Pada awalnya bagian melakukan pencatatan data-data master, seperti data pegawai, data jabatan dan dan data golongan yang hanya dapat dikelola oleh bagaian ketenagaan



Gambar 6. Form Pencatatan Data Pegawai

Gambar 6 diatas merupakan tampilan form data pegawai yang digunakan untuk menyimpan data pegawai.

Selanjutnya Gambar 7 dibawah ini merupakan tampilan form pencatatan jabatan yang digunakan untuk menyimpan data jabatan



Gambar 7. Form Pencatatan Data Jabatan



Gambar 8. Form Pencatatan Data Golongan

Gambar 8 merupakan tampilan form pencatatan data golongan yang digunakan untuk menyimpan data golongan.

Pada form selanjutnya adalah form pembuatan SKP yang digunakan untuk membuat SKP dan target yang dilakukan oleh pegawai.

Gambar 9. Form Pembuatan SKP

Gambar 9 diatas merupakan tampilan form pembuatan SKP yang digunakan untuk membuat SKP dan target yang dilakukan oleh pegawai.

Gambar 10. Form Persetujuan

Gambar 10 diatas merupakan tampilan form persetujuan yang digunakan untuk menyetujui hasil pembuatan SKP dan target..

Gambar 11. Form Pengukuran Kinerja

Gambar 11 diatas merupakan tampilan form pengukuran kinerja yang digunakan untuk menentukan hasil capaian SKP setiap pegawai.

### Uji Coba Sistem

Uji coba sistem dilakukan guna membandingkan *input*, *process* dan *output* sesuai dengan perancangan desain dan membandingkan sistem aplikasi dengan sistem sebelumnya.

Berikut merupakan tampilan uji coba sistem mulai dari inputan data pada form sampai tampilan laporan yang dihasilkan.

Tabel 6. Desain Data Pangkat

ID Pangkat	Pangkat
PANGKAT010	Juru Tingkat I

Tabel 6 merupakan desain data Pangkat yang akan dihasilkan pada form yang nantinya akan menjadi *output* pada laporan.

Gambar 12. Uji Coba Simpan Data Pangkat

Gambar 12 diatas merupakan tampilan uji coba sistem untuk menyimpan data pangkat. Adapun *output* dari form pangkat tersebut adalah laporan data pangkat yang dapat dilihat pada gambar 13.

01/12/2017

Laporan Data Pangkat

ID Pangkat	Pangkat
PANGKAT001	Penata Muda
PANGKAT002	Penata Muda Tingkat I
PANGKAT003	Penata
PANGKAT004	Penata Tingkat I
PANGKAT005	Pembina
PANGKAT006	Pembina Tingkat I
PANGKAT007	Pembina Utama Muda
PANGKAT008	Pembina Utama Madya

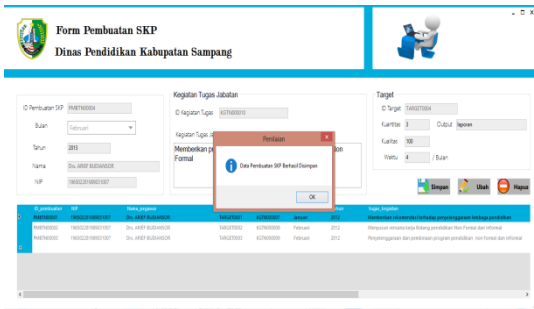
Gambar 13. Laporan Data Pangkat

Gambar 13 merupakan tampilan laporan data pangkat dan tampilan *output* dari form pencatatan data pangkat.

Tabel 7. Desain Data Kegiatan Tugas

ID Kegiatan	NIP	Tugas Kegiatan	Status
KGT000000001	19650281989031007	Memberikan rekomendasi terhadap penyelenggaraan lembaga pendidikan	Baru

Tabel 7 merupakan desain data kegiatan tugas yang akan dihasilkan pada form yang nantinya akan menjadi *output* pada laporan.



Gambar 14. Uji Coba Simpan Data Pembuatan SKP

Gambar 14 diatas merupakan tampilan uji coba sistem untuk menyimpan data pembuatan SKPI. Adapun *output* dari form pembuatan SKP adalah laporan kegiatan tugas yang dapat dilihat pada gambar 15.

01/12/2017

Kegiatan Tugas Jabatan

ID Kegiatan	NIP	Tugas Kegiatan	Status
KGTN000001	196502281989031007	memberikan rekomendasi terhadap penyelenggaraan lembaga pendidikan	Baru
KGTN000002	196502281989031007	Menyelenggarakan pengembangan manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah	Baru
KGTN000003	195909181993031001	Menyusun rencana kerja bidang pendidikan non formal dan informal	Baru
KGTN000004	195909181993031001	Penyelenggaraan dan pembinaan program pendidikan non formal dan informal	Baru

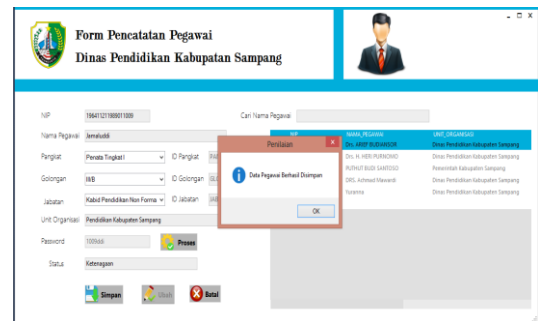
Gambar 15. Laporan Kegiatan Tugas

Gambar 15 merupakan tampilan laporan kegiatan tugas dan tampilan *output* dari form pembuatan SKP.

Tabel 8. Desain Data Pencatatan Pegawai

NIP	Nama	Pangkat	Golongan	Jabatan
19650281989031007	Drs. Arif Budiansor	Pembina Tingkat I	IV/b	Kasubag Keuangan

Tabel 8 merupakan desain data pencatatan pegawai yang akan dihasilkan pada form yang nantinya akan menjadi *output* pada laporan.



Gambar 16. Uji Coba Simpan Data Pencatatan Pegawai

Gambar 16 diatas merupakan tampilan uji coba sistem untuk menyimpan data pegawai. Adapun *output* dari form pencatatan data pegawai tersebut adalah laporan data pegawai yang dapat dilihat pada gambar 17.

01/12/2017

Pencatatan Data Pegawai

NIP	Nama Pegawai	Pangkat	Golongan	Jabatan	Status
196502281989031007	Drs. ARIF BUDIANSOR	Pembina Tingkat I	IV/B	Kabid Kurikulum & Pengendalian Mutu	Pegawai
195909181993031001	Drs. H. HERI PURNOMO	Pembina Utama Muda	IV/C	Kasubag Keuangan	Kepala Dinas

Gambar 17. Laporan Data Pegawai

Gambar 17 diatas merupakan tampilan laporan pencatatan data pegawai yang dan tampilan *output* dari form pencatatan data pegawai.

### SIMPULAN

Setelah dilakukan analisis, perancangan, pembuatan, dan evaluasi aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai menggunakan metode key performance ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan adanya aplikasi ini proses penilaian dan evaluasi menjadi lebih mudah dan mengurangi kesalahan input saat melakukan proses penilaian karena dengan aplikasi rumus yang digunakan menjadi paten dan tidak bisa diubah serta memudahkan pejabat penilai untuk melakukan proses persetujuan.
2. Sistem dapat menghitung dan mengolah data menjadi laporan data sesuai kebutuhan.
3. Dengan adanya aplikasi ini proses penilaian dan evaluasi kinerja pegawai memudahkan pegawai untuk membuat SKP dan lebih efisien sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama
4. Aplikasi ini dapat memudahkan kepala dinas mengontrol dan mengevaluasi kinerja pegawai karena terdapat form menampilkan nilai capaian SKP berupa grafik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
5. Berdasarkan hasil uji coba dan evaluasi pengguna dapat disimpulkan bahwa aplikasi yang dibangun cenderung baik karena telah dapat melakukan fungsi-fungsi yang dibutuhkan, seperti pengolahan data master sampai dengan menghasilkan laporan-laporan berisi informasi yang dibutuhkan perusahaan.

### RUJUKAN

- Ajireswara, Anindito. 2011. Penggunaan Kerangka SDLC Dalam Mengembangkan Database Manajemen Sistem, (Tesis). Bogor: Institut Pertanian Bogor
- Djuandi, Feri. 2007. *SQL Server 2000 Untuk Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Jogiyanto, HM. 2005. *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori*

*Dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.

- Kristanto, Andri. 2008. *Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kusrini, Andri Kuniyo. 2007. *Tuntunan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi dengan Visual Basic dan Microsoft SXL Server*. Yogyakarta: ANDI.