

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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 *form* penilaian kinerja kepada Kepala Sekolah. Kemudian Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (Kasubag Umum dan Kepegawaian) memberikan waktu maksimal tiga hari yaitu mulai pengiriman halaman 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 1.645 sekolah di Surabaya dengan waktu pengiriman maksimal satu minggu. 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, yaitu integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kreativitas, inisiatif, dan motivasi. Tabel 1.1 menunjukkan aspek penilaian dengan *persentase* penilaian setiap aspek penilaian yang dinilai kepada tenaga kontrak.

Tabel 1.1 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%                |
| <b>Total</b>    | <b>100%</b>          |

Hasil penilaian kinerja tersebut digunakan Dispendik untuk membantu apakah tenaga kontrak tersebut diperpanjang atau tidak masa kerjanya. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat masalah-masalah yang terjadi. Masalah yang sering terjadi adalah batas waktu tiga hari yang tidak terpenuhi karena keterlambatan halaman hasil penilaian kinerja ke Dispendik. Hal tersebut dikarenakan selain terlambatnya *form* penilaian sampai ke Sekolah. Selain itu waktu penilaian tidak tiga hari 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 (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 Dspendik dalam hal penilaian untuk tenaga kontrak. Penilaian dengan metode ini sendiri bisa dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan Dspendik Kota Surabaya. Modifikasi tersebut bisa berupa jumlah penilai, aspek penilaian, pertanyaan, bobot nilai pertanyaan dan bobot *persentase* penilai. Dengan begitu penilaian dilakukan dari berbagai penilai yang menilai kinerja tenaga kontrak. Penilaian ini diimplementasikan dalam berbasis web sehingga penilai dapat melakukan penilaian di mana pun dan kapan pun sesuai dengan kebijakan Kasubag Umum dan Kepegawaian yaitu maksimal tiga hari setelah halaman penilaian dikeluarkan. Pengiriman *form* penilaian juga tidak perlu menggunakan kurir karena aplikasi akan

mengirimkan 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 sesuai dengan waktu penilaian tiga hari kerja untuk 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.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan metode *Graphic Rating Scales?*

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, adapun batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Aplikasi ini menangani proses penilaian kinerja tenaga kontrak Dinas Pendidikan Kota Surabaya sampai keluarnya rekomendasi kontrak tenaga kontrak tersebut layak diperpanjang atau tidak.
- b. *Persentase* penilaian penentuan nilai aspek penilaian tenaga kontrak berdasarkan ketentuan Dispendik Kota Surabaya.

- c. Aplikasi ini fokus untuk menilai tenaga kontrak administrasi, keamanan, dan kebersihan.
- d. Jumlah penilai dan pembobotan berdasarkan ketentuan Kasubag Umum dan Kepegawaian.
- e. Penelitian tidak membahas pemeliharaan aplikasi lebih lanjut.
- f. Penelitian tidak menangani masalah tentang sekuritas jaringan.
- g. Penelitian tidak memperhitungkan penambahan waktu.
- h. Penelitian tidak membahas tentang pemeliharaan aplikasi lebih lanjut.
- i. Notifikasi waktu penilaian melalui email dan sms.

#### **1.4 Tujuan**

Dengan melihat perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah menghasilkan aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan metode *Graphic Rating Scales*.

#### **1.5 Manfaat**

Dengan adanya aplikasi ini maka diharapkan memiliki beberapa nilai manfaat penulisan, antara lain:

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - a. Dapat mempermudah proses penilaian karena tidak perlu mengirimkan *form* penilaian ke sekolah-sekolah di Surabaya.
  - b. Mengurangi penggunaan kertas untuk mencetak halaman penilaian.
  - c. Mengurangi kesalahan hitung nilai akhir penilaian tenaga kontrak.
  - d. Tidak perlu melakukan penghitungan manual karena penghitungan nilai tenaga kontrak dilakukan secara otomatis oleh aplikasi.

- e. Menghemat biaya transportasi dari Dispendik dan Sekolah.
2. Pihak penilai
    - a. Tidak perlu membawa berkas kertas terlalu banyak untuk penilaian.
    - b. Penilaian bisa dilakukan di mana pun dan kapan pun sesuai dengan waktu yang diberikan oleh Dispendik dan tidak perlu menyerahkan halaman hasil penilaian ke Dispendik.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan tujuan agar segala aktivitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat terekam dalam bentuk laporan secara jelas dan sistematis. Penyajiannya dibagi berdasarkan beberapa bab.

Pada bab pertama menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang mendasari penulis dalam merancang dan membangun aplikasi penilaian kinerja tenaga kontrak. Bab ini juga mencakup perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan penelitian.

Pada bab kedua menjelaskan mengenai landasan teori yang mendukung dalam penyelesaian penelitian, yaitu aplikasi, kinerja, standar kinerja, penilaian kinerja, tenaga kontrak, tenaga kontrak Dinas Pendidikan Kota Surabaya, penilaian kinerja tenaga kontrak Dinas Pendidikan Kota Surabaya, metode *graphic rating scales*, kelebihan metode *graphic rating scales*, metode *management by objective*, metode 360 derajat, aspek penilaian, komitmen, integritas, disiplin, kerja sama, inisiatif, kreativitas, motivasi, *system development life cycle*, testing, *black box testing*, *white box testing* dan skala *likert*. Teori-teori ini digunakan oleh penulis dalam menyelesaikan laporan dan sistem informasi pada penelitian ini.

Pada bab ketiga berisi tentang penjelasan dari analisis dan perancangan sistem yang dilakukan oleh penulis. Pada bagian analisis dijelaskan tentang sistem yang ada sekarang, dilanjutkan dengan tahapan komunikasi yang berisi melakukan analisis bisnis, analisis kebutuhan pengguna, analisis kebutuhan fungsional. Setelah itu dilakukan perencanaan kebutuhan sistem, penerapan metode *graphic rating scales* dalam penilaian kinerja. Kemudian dilakukan perancangan sistem yang berisi BPMN *planned* penilaian kinerja, *desain* sistem digambarkan menggunakan Diagram Konteks, Diagram jenjang Proses, *Data Flow Diagram* (DFD), *Entity Relationship Diagram*, dan *Desain Interface* dan *desain* uji coba produk.

Pada bab keempat menjelaskan mengenai implementasi dan evaluasi sistem yang telah dilakukan. Bab ini berisi tentang kebutuhan sistem, implementasi yang menunjukkan tampilan, melakukan pengujian sistem dari sistem yang telah dibuat, serta analisis dari hasil uji coba sistem yang telah dilakukan.

Pada bab kelima yaitu penutup yang berisi tentang penjelasan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini. Kesimpulan tersebut berisi hasil dari evaluasi serta saran terkait dengan sistem yang akan dikembangkan.