

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Document flow proses penilaian kinerja pegawai dapat dilihat pada lampiran.

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.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam Tugas Akhir ini adalah bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan metode *Key Performance Indicators* (KPI) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka batasan masalah dalam rancang bangun aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai dengan

menggunakan metode *Key Performance Indicators (KPI)* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut.

1. Metode penilaian yang digunakan adalah metode *Key Performance Indicators (KPI)* sesuai dengan ketetapan Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.
2. Perhitungan yang digunakan sesuai dengan formula dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) yaitu perhitungan untuk memperoleh nilai capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP).
3. Evaluasi yang dilakukan adalah membandingkan hasil penilaian kinerja pegawai berdasarkan lima indikator tahun sekarang dengan tahun lalu, kemudian ditindaklanjuti oleh Kepala Dinas Pendidikan.
4. Aplikasi yang dibuat adalah aplikasi berbasis *dekstop* dengan menggunakan tools *Microsoft Visual Studio 2015*, database *SQL Server 2012* dan *SAP Crystal Reports*.

1.4 Tujuan

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka tujuan dalam rancang bangun aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai dengan menggunakan metode *Key Performance Indicators (KPI)* pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang adalah menghasilkan rancang bangun aplikasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang.

1.5 Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami permasalahan dan pembahasannya, maka penulisan laporan Tugas Akhir ini dibuat dengan sistematika sebagai berikut.

- 
- | | |
|---|-----------------------------------|
| BAB I | : PENDAHULUAN |
| Pada BAB I menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang akan diselesaikan, tujuan penelitian yang dilakukan dan sistematika penulisan laporan penelitian. | |
| BAB II | : LANDASAN TEORI |
| Pada BAB II menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dalam penyusunan Tugas Akhir sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu teori tentang Aplikasi, <i>System Development Life Cycle, Microsoft Visual Basic.Net, System Flow, Data Flow Diagram, Entity Relation Diagram, Crystal Report</i> . Dimana teori-teori tersebut menjadi acuan untuk penyelesaian masalah. | |
| BAB III | : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM |
| Pada BAB III menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian yaitu perancangan sistem penilaian kinerja. | |
| BAB IV | : HASIL DAN PEMBAHASAN |
| Pada BAB IV menjelaskan tentang kebutuhan sistem perangkat keras dan perangkat lunak yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan sistem, implementasi sistem input dan output, serta evaluasi dan hasil pengujian sistem. | |
| BAB V | : PENUTUP |
| Pada BAB V menjelaskan tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan menjelaskan hasil evaluasi aplikasi, sedangkan saran menjelaskan tentang masukan terhadap aplikasi untuk pengembangan yang dapat digunakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Sampang dalam waktu yang akan datang. | |