

# Penentuan Nilai Evaluasi Kinerja Fasilitator Kecamatan di PNPM Mandiri Perdesaan untuk Menunjang Keputusan Dilakukannya Mutasi Pegawai

Dwi Septian Nugroho dan Dita Ningtyas

Program Studi Sistem Informasi, STMIK Jakarta STI&K  
Jl. BRI Radio Dalam, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan  
ditaningtyas@jak-stik.ac.id

## Abstrak

Sistem kerja yang terdapat di PNPM Mandiri Perdesaan dilakukan oleh satker Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kemendagri yang dibantu oleh para konsultan yang profesional dibidangnya. Sehingga perlu untuk mengevaluasi kinerja para konsultan tersebut khususnya fasilitator kecamatan yang dekat dengan masyarakat untuk mengetahui tingkat keprofesionalan dan keefektifan kerja para fasilitator kecamatan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah melakukan perancangan dan pembuatan Aplikasi Evaluasi Kinerja yang berguna membantu dalam membuat keputusan mutasi konsultan di PNPM Mandiri Perdesaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis, metode perancangan dengan menggunakan Unified Modelling Language ( UML ) dan metode perancangan basis data. Metode analisis meliputi survei langsung dan wawancara di kantor Konsultan PNPM Mandiri Perdesaan. Berdasarkan hasil analisis didapat simpulan bahwa perangkat lunak bekerja secara fungsional mengeluarkan fungsi sesuai dengan yang diharapkan. Apabila dibandingkan dengan sistem yang terdahulu dimana pihak terkait harus memberikan nilai secara manual. Simpulan dari penelitian ini adalah Aplikasi ini berhasil membuat informasi yang disajikan lebih efektif dan efisien.

**Kata Kunci:** DSS, Mutasi, UML, PNPM

## Pendahuluan

Salah satu tujuan proses dari suatu organisasi yang dinamis dan selaras adalah memastikan bahwa Sumber Daya Manusia mereka mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan peran atau kedudukan mereka.

Semua itu dapat diwujudkan dengan melakukan penilaian Evaluasi Kinerja pegawai yang dapat memudahkan perusahaan dalam segala hal tentang pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pegawai. Proses penilaian yang dilakukan manajer atau penyelia penilaian terhadap karyawannya secara sistematis dan periodik, mengevaluasi pekerja dalam suatu periode tertentu, biasanya disetiap akhir tahun untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Sistem kerja yang terdapat di PNPM Mandiri Perdesaan dilakukan oleh satker Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kemendagri yang dibantu oleh para konsul-

tan yang profesional dibidangnya. Sehingga perlu untuk mengevaluasi kinerja para konsultan tersebut khususnya fasilitator kecamatan yang dekat dengan masyarakat untuk mengetahui tingkat keprofesionalan dan keefektifan kerja para fasilitator kecamatan tersebut.

Penilaian untuk fasilitator kecamatan dilakukan oleh tiga orang yang berwenang yaitu KorProv (Koordinator Propinsi), PJOKab (Penanggung Jawab Operasional Kabupaten) yang bersangkutan, dan PJOProv (Penanggung Jawab Operasional Propinsi) yang bersangkutan. Nilai yang diberikan berupa angka yaitu A untuk Baik Sekali, B untuk baik, C untuk Cukup, dan D untuk Buruk. Penilaian ini dilakukan secara periodik per tiga bulan yaitu periode pertama bulan Januari – Maret, periode kedua bulan April – Juni, periode ketiga bulan Juli – September, dan periode keempat Oktober – Desember.

Tidak adanya metode penilaian khusus

dalam menentukan hasil kinerja fasilitator di kecamatan, menyebabkan kesulitan dalam pemberian nilai akhir A, B, C atau D yang berakibat terhambatnya penyampaian informasi penilaian fasilitator di satker.

## Landasan Teori

Secara umum definisi DSS menunjukkan DSS sebagai sebuah sistem yang dimaksudkan untuk mendukung para pengambil keputusan manajerial dalam situasi keputusan semiterstruktur. DSS dimaksudkan untuk menjadi alat bantu bagi para pengambil keputusan untuk memperluas kapabilitas mereka, namun tidak untuk menggantikan penilaian mereka. DSS ditujukan untuk keputusan-keputusan yang memerlukan penilaian atau pada keputusan-keputusan yang sama sekali tidak dapat didukung oleh algoritma.

DSS biasanya dibangun untuk mendukung solusi terhadap suatu masalah atau untuk mengevaluasi suatu peluang. Aplikasi DSS menggunakan CBIS (Computer Based Information Systems) yang fleksibel, interaktif, dan dapat diadaptasi, yang dikembangkan untuk mendukung solusi untuk masalah manajemen spesifik yang tidak terstruktur. Aplikasi DSS menggunakan data, memberikan antarmuka pengguna yang mudah, dan dapat menggabungkan pemikiran pengambilan keputusan.

## Tujuan Sistem Pendukung Keputusan

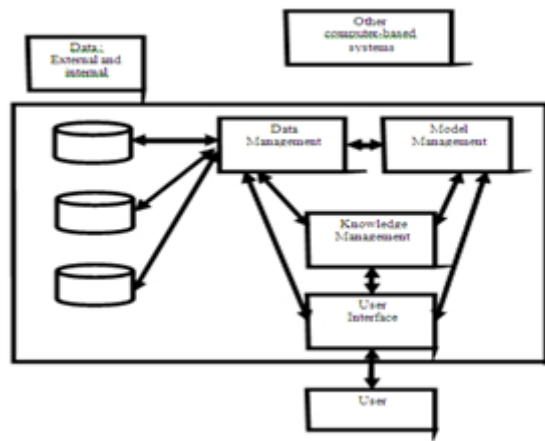
1. Mendorong peningkatan Evaluasi Kinerja. Dengan mengetahui hasil evaluasi kinerja, semua pihak yang terlibat dapat mengambil langkah yang diperlukan agar Evaluasi Kinerja pegawai lebih meningkat dimasa yang akan datang.
2. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Evaluasi Kinerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi dimasa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti alih tugas, alih wilayah, promosi maupun demosi.
3. Kebutuhan akan latihan dan pengembangan. Evaluasi Kinerja yang rendah menunjukkan kebutuhan akan latihan, demikian juga dengan Evaluasi Kinerja yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

4. Keakuratan Informasi. Evaluasi Kinerja menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya atau komponen-komponen lain sistem informasi. Dengan adanya aplikasi penilaian evkin memudahkan manajemen personalia untuk mendapatkan informasi akurat yang dapat menyebabkan keputusan personalia yang diambil lebih cepat.

## Komponen Sistem Pendukung Keputusan

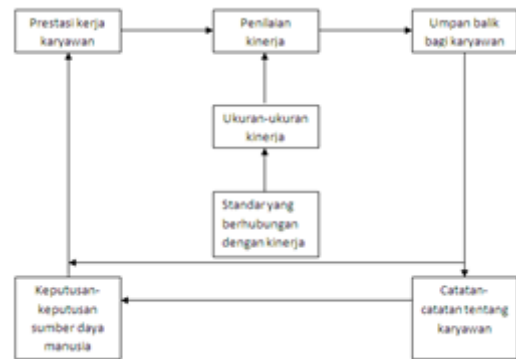
Komponen Sistem Pengambilan Keputusan dapat dibangun dari subsistem berikut ini:

1. Subsistem Manajemen Data (Data Management Subsystem), meliputi basis data yang berisi data yang relevan dengan keadaan dan dikelola software yang disebut DBMS (Database Management System).
2. Subsistem Manajemen Model (Model Management Subsystem), berupa sebuah paket software yang berisi model-model finansial, statistik, management science, atau model kuantitatif, yang menyediakan kemampuan analisa dan software management yang sesuai.
3. Subsistem Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management Subsystem), merupakan subsistem (optional) yang dapat mendukung subsistem lain atau berlaku sebagai komponen yang berdiri sendiri (independent).
4. Subsistem Antarmuka Pengguna (User Interface Subsystem), merupakan subsistem yang dapat dipakai oleh user untuk berkomunikasi dan member perintah (menyediakan user interface). Pengguna (user), termasuk di dalamnya adalah pengguna (user), manager, dan pengambil keputusan.



Gambar 1: Komponen Sistem Penunjang Keputusan

itu sendiri, penilaian kinerja ini bisa berguna sebagai pengembangan karir.



Gambar 2: Elemen Pokok Sistem Penilaian Kinerja [7]

## Metode Graphic Rating Scales

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. Dari hasil penilaian kinerja dengan menggunakan metode ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi manajer untuk memberikan keputusan terhadap karyawan yang sedang dievaluasi serta memotivasi para karyawan. Sedangkan bagi karyawan

Graphic Rating Scales atau yang biasa disebut sebagai skala penilaian grafik memungkinkan penilai untuk memberikan nilai terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Penilai memberikan penilaian yang pantas dalam suatu skala untuk setiap pekerjaan yang didata. Penilaian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh PNPM Mandiri Perdesaan adalah dengan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja sebelumnya di PNPM Mandiri Perdesaan seperti tabel 1.

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 cirri. Penilai menilai masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing cirri.

## Kelebihan Metode Graphic Rating Scales

Ada dua alasan metode ini banyak dipakai secara luas yaitu:

1. Skala penilaian grafik mudah digunakan. Penilai dapat menilai banyak individu

dalam waktu singkat. Skala-skala ini juga mudah dipahami dan dijelaskan kepada orang-orang yang dinilai.

2. Metode ini juga mudah dibuat dan dimodifikasi jika dibutuhkan. Skala penilaian grafik membandingkan kinerja individu terhadap sebuah standar absolute. Penilai mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau criteria, seperti kualitas kerja, penerimaan kritik, kemauan memikul tanggung jawab, dan hal-hal serupa lainnya. Penilai menggunakan skala berupa angka-angka mulai dari terendah sampai ke tinggi, dari yang dinilai jelek sampai ke nilai yang baik sekali. Atau dari kinerja yang tidak memuaskan sampai ke kinerja yang sangat memuaskan.

Table 1: Penilaian Kinerja PNPМ Mandiri Perdesaan

1	<b>Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap dalam Pelatihan</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	FK merencanakan dan melaksanakan pelatihan dan bimbingan kepada pelaku di desa dan kecamatan.						0
2	FK menyesuaikan modul dan pola pelatihan dengan keadaan dan kemampuan setempat.						0
3	FK mengajar dan memfasilitasi pelatihan bersama FK lain, PjOkec, dan Fasilitator Kabupaten.						0
2	<b>Ketrampilan dan Sikap dalam Administrasi &amp; Pelaporan</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	FK membuat laporan bulanan yang lengkap dengan rencana, kemajuan dan realisasi kegiatan.						0
2	FK mendampingi pengurus UPK membuat laporan bulanan.						0
3	FK membuat laporan evaluasi kinerja pengurus UPK minimal tiga bulan sekali.						0
4	FK memantau dan memeriksa laporan pencairan untuk dana DOK dan BLM (DDUB+DUB).						0
5	FK memeriksa laporan rekonsiliasi keuangan UPK, baik dana bergulir maupun dana non-bergulir.						0
3	<b>Ketrampilan Menyusun Perencanaan Program</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	FK mengorientasi diri dengan kecamatan dan desa, termasuk keadaan ekonomi dan sosial masyarakat lokal.						0
2	FK mampu dan tampil mencegah dan menyelesaikan konflik yang timbul di MD dan MAD.						0
3	FK mensosialisasikan PNPМ kepada masyarakat dan aparat desa dan kecamatan di MD dan MAD.						0
4	FK memahami materi-materi PTO dan penjelasannya agar menjadi nara sumber yang kompeten.						0
5	FK membuat RAB, perhitungan kelayakan untuk usulan kredit mikro, pendidikan dan kesehatan.						0
6	FK bersedia membantu kecamatan lain pada MD dan MAD.						0
4	<b>Pengetahuan dan Ketrampilan Melaksanakan Implementasi Program</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	FK membuat RKTL pelaksanaan kegiatan sesuai dengan keadaan lapangan.						0
2	FK membuat RKTL penyerapan dan penyaluran dana.						0
3	FK memfasilitasi dan memotivasi masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan melalui TPK dan KPMD.						0
4	FK mendorong dan memastikan penerapan prinsip-prinsip PNPМ pada semua tahapan kegiatan.						0
5	<b>Keterampilan Pengawasan, Evaluasi dan Pemeriksaan Pelaksanaan Program</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	FK memeriksa, membimbing dan membuat evaluasi bersama masyarakat tentang pelaksanaan kegiatan.						0
2	FK memeriksa dan membimbing masyarakat mengerjakan administrasi program.						0
3	FK memeriksa kualitas administrasi dan manajemen UPK secara rutin dan teliti.						0
6	<b>SUPERVISI</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	Frekuensi mengunjungi desa dan efektifitas kunjungan						0
2	Mudah dihubungi bila diperlukan, ketanggapan dalam merespon permintaan untuk datang ke Desa						0
3	Menjadi nara sumber tentang aturan dan penerapan prinsip PNPМ-MPd						0
4	Memperhatikan dan memfasilitasi kegiatan pelestarian prasarana yg sudah dibangun.						0
7	<b>FASILITASI DAN PENINGKATAN KAPASITAS MASYARAKAT</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	Memperhatikan peningkatan kapasitas pelaku desa						0
2	Melakukan fasilitasi sesuai etika profesi fasilitator						0
3	Melakukan In-Service Training (IST) efektif kepada para kader teknik						0
4	Menjalankan On-the-Job Training (OJT) secara efektif						0
5	Kerjasama yang baik dengan pelaku Desa dan masyarakat						0
6	Menjelaskan segala hal kepada pelaku Desa dan masyarakat						0
7	Memberi kesempatan untuk bertanya dan kesiapan menjawab semua pertanyaan pelaku desa						0
8	Memberi kesempatan dan mendorong masyarakat untuk memberdayakan diri.						0
8	<b>MANAJEMEN PROGRAM</b>	5	4	3	2	1	Skor
1	Melakukan pertemuan yang efektif di Desa dan Kecamatan						0
2	Kerjasama yang baik dengan Penanggungjawab Operasional Kecamatan (PjOK) dan pelaku lain di Kecamatan						0
3	Melakukan sistem pengaduan dan masalah						0

Dalam upaya merancang skala penilaian grafik, manajer ataupun pihak penilai yang akan melakukan evaluasi harus meninjau analisis pekerjaan guna menentukan ukuran atau kriteria dari pekerjaan yang akan dinilai. Jika analisa terhadap jenis pekerjaan dilakukan dengan baik, maka penilaian akan menghasilkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

### Kekurangan Metode Graphic Rating Scales

Graphic Rating Scales bukan merupakan metode penilaian yang sempurna, terdapat beberapa kekurangan yang disebabkan oleh metode ini, yaitu:

1. Tidak adanya standar yang jelas. Pengertian dari deskripsi jawaban sering menimbulkan perbedaan penafsiran dari setiap penilai. Kurangnya penjelasan dari suatu jawaban yang bernilai istimewa, baik, sedang maupun cukup. Nilai baik mungkin ditafsirkan berbeda-beda oleh masing-masing penilai. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan penjelasan yang lebih jelas dari tiap-tiap jawaban. Dalam setiap jawaban dijelaskan apa yang dimaksud dengan kualitas istimewa, baik, sedang maupun cukup. Sebagai contoh, jawaban istimewa dijelaskan bahwa kualitas tersebut benar-benar diatas normal dan melebihi persyaratan.

2. Efek Halo menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang memberikan penilaian terhadap seseorang. Sebagai contoh jika seorang karyawan memiliki sikap ramah, maka dia cenderung mendapat nilai yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak begitu ramah. Hal ini merupakan faktor lain diluar faktor-faktor yang menjadi bahan penilaian.

Dalam menanggulangi masalah penilaian, diperlukan kerja sama yang baik antara pihak manajer dan pihak penilai. Pihak manajer diharapkan mampu memberikan penjelasan kepada para penilai agar proses penilaian bisa berjalan dengan baik. Sehingga proses evaluasi bagi kinerja karyawan bisa terlaksana. Dan tujuan dari proses evaluasi bisa tercapai.

### Proses Penilaian Menggunakan Graphic Rating Scales

Sebagai contoh proses penilaian kinerja karyawan, perusahaan menentukan faktor yang menjadi kriteria penilaian. Kriteria yang di-

gunakan pada contoh kali ini adalah kriteria untuk menilai karyawan dengan level supervisor dan staff.

Table 2: Kriteria Penilaian

No	Nama Kriteria
1	Pengetahuan pekerjaan
2	Kualitas hasil kerja
3	Disiplin kerja
4	Kemampuan manajerial
5	Pengembangan diri

Pada setiap kriteria memiliki beberapa item penilaian.

Table 3: Data Item Penilaian

No	Nama Kriteria	No	Nama Item Penilaian
1	Pengetahuan pekerjaan	1	Karyawan mengetahui prosedur operasional.
		2	Penguasaan semua aspek pekerjaan serta hasil kerja yang akurat.
2	Kualitas hasil kerja	1	Hasil dari pekerjaan karyawan sesuai dengan standar/SOP
		2	Karyawan jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
3	Disiplin kerja	1	Kehadiran karyawan.
		2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
4	Kemampuan manajerial	1	Kemampuan dalam perencanaan, memimpin organisasi, dan mengatur aktivitas bisnis.
		2	Kemampuan dalam team
5	Pengembangan diri	1	Kemampuan untuk mencari cara meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.
		2	Memiliki keinginan melanjutkan pendidikan apabila terdapat kesempatan guna meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Pada proses penilaian, pihak penilai memberikan nilai 1 sampai 5 untuk masing-masing item penilaian. Kemudian menjumlahkan seluruh nilai dari tiap kriteria, lalu dibagi dengan jumlah item keseluruhan dari semua kriteria yang ada untuk mendapatkan nilai rata-rata dari keseluruhan kriteria. Hasil nilai kriteria dari setiap penilai akan dijumlahkan yang kemudian akan dibagi dengan jumlah penilai dan hasilnya digunakan dalam menentukan nilai akhir yang diperoleh seorang karyawan. Rumus Perhitungan: Nilai kriteria = Jumlah nilai item penilaian / jumlah item penilaian Nilai akhir = Jumlah nilai kriteria dari semua penilai / jumlah penilai

Kemudian berdasarkan nilai akhir yang diperoleh melalui perhitungan tersebut akan disesuaikan dengan skala yang telah dibuat. Skala nilai tersebut adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai x terletak diantara 3,5 dan 5,00 maka nilai karyawan adalah A.
2. Jika nilai x terletak diantara 2,5 dan 3,49 maka nilai karyawan adalah B.

3. Jika nilai  $x$  terletak diantara 1,5 dan 2,49 maka nilai karyawan adalah C.
4. Jika nilai  $x$  terletak diantara 1,0 dan 1,49 maka nilai karyawan adalah D.

### Skala Likert

Dalam suatu penilaian, jawaban merupakan kunci dari keberhasilan suatu penilaian. Pemberian bobot pada setiap jawaban dari suatu pertanyaan harus dilakukan secara tepat. Jawaban tersebut akan memberikan nilai akhir dari sebuah penilaian. Suatu skala tertentu digunakan untuk menetapkan standar penilaian.

Penentuan skala yang digunakan untuk memberikan skor terhadap jawaban, yaitu dengan menggunakan metode rating yang dijumlahkan (method of summated rating) atau yang populer dengan nama penentuan skala model likert. Skala likert merupakan metode penentuan skala pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikapnya.

Kategori faktor penilaian individu dan lainnya dinyatakan dengan kata-kata dan angka sebagai berikut:

1. Sangat baik (Outstanding) = 5
2. Baik (Excellent) = 4
3. Cukup (Acceptable) = 3
4. Kurang (Marginal) = 2
5. Sangat kurang (Deficient) = 1

Metode ini menggunakan nilai angka yang tinggi jika jawaban yang diharapkan merupakan nilai yang positif, sedangkan angka terendah menunjukkan nilai dari jawaban yang tidak diharapkan.

### Metode Penelitian

Berdasarkan survey dan wawancara yang telah dilakukan, maka didapat permasalahan yang dihadapi PNPM Mandiri Perdesaan dalam evaluasi kinerja fasilitator sebagai berikut :

1. Sistem Penilaian Kinerja Fasilitator Yang Masih Manual

Manager Pusat di PNPM Mandiri Perdesaan yang ingin mengetahui nilai kinerja fasilitator dengan cepat terkadang

terhambat beberapa kendala seperti proses entry nilai kinerja fasilitator yang memakan waktu dan masih manual menggunakan lembar formulir angket penilaian kinerja sehingga informasi yang diterima tidak efisien dan optimal. Solusi dari permasalahan ini yaitu dibuatkan sistem penilaian kinerja yang komputerisasi berbasis Desktop Application sehingga dapat menghasilkan informasi yang cepat dan akurat.

2. Kesulitan Dalam Menentukan Hasil Kinerja Fasilitator.

Tidak ada metode penilaian dalam menentukan hasil kinerja fasilitator di kecamatan yang menyebabkan kesulitan dalam pemberian nilai akhir A, B, C atau D terhadap kinerja fasilitator di kecamatan yang berakibat terhambatnya dalam penyampaian informasi penilaian fasilitator. Solusi dari permasalahan ini yaitu dibuatkan sistem pendukung keputusan yang menggunakan metode Graphic Rating Scales dimana penilai menentukan dimensi kinerja yang akan dinilai. Kemudian penilai menentukan kategori penilaian yang akan dilakukan. Kategori penilaian ini menggunakan angka 1 sampai 5 dimana angka 5 untuk yang terbaik dan angka 1 untuk yang terburuk.

### Pengumpulan Data

Berdasarkan pada survey dan wawancara yang telah dilakukan, data yg telah diperoleh selanjutnya dilakukan pengumpulan data. Maka didapat data yang dibutuhkan dalam pembuatan aplikasi ini yaitu, data fasilitator kecamatan PNPM Mandiri Perdesaan yang terdiri dari nama fasilitator, lokasi tugas, alamat, telepon/handphone, status non aktif. Data penilai yang terdiri dari nama penilai, posisi, lokasi tugas, pendidikan. Data evaluasi kinerja yang terdiri dari nama fasilitator, periode penilaian, penilai, indikator penilaian. Data kecamatan yang terdiri dari nama kecamatan, nama kabupaten, nama provinsi.

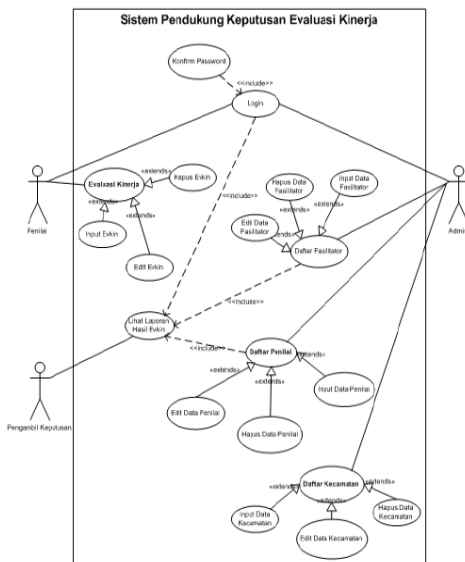
### Perancangan Sistem

Untuk membantu pembuatan aplikasi evaluasi kinerja perlu adanya. Pada penelitian ini di-

rancang dengan menggunakan bantuan UML. Seperti yang telah di jelaskan pada bagian sebelumnya, UML adalah sebuah "bahasa" yg telah menjadi standar dalam industri untuk visualisasi, merancang dan mendokumentasikan sistem piranti lunak.

### Use Case Diagram Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja

Untuk menggambarkan fungsionalitas yang diharapkan dari sebuah sistem di gunakan use case diagram. Berikut adalah use case diagram yang ada di sistem ini.

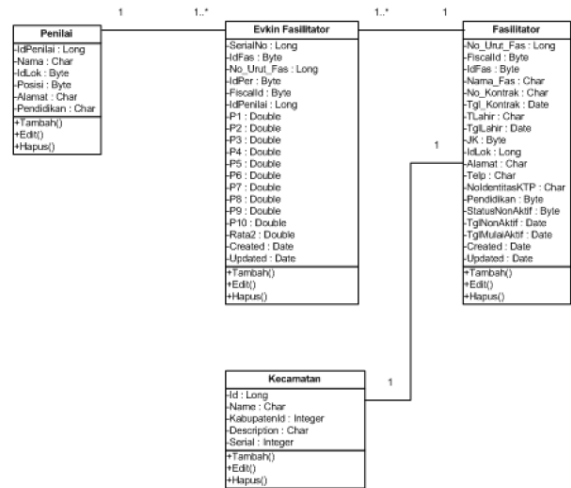


Gambar 3: Use Case Diagram SPK Evaluasi Kinerja

Dalam gambar tersebut terlihat admin, penilai dan pengambil keputusan harus melakukan login untuk dapat mengakses form sesuai level akses masing-masing user.

### Class Diagram Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja

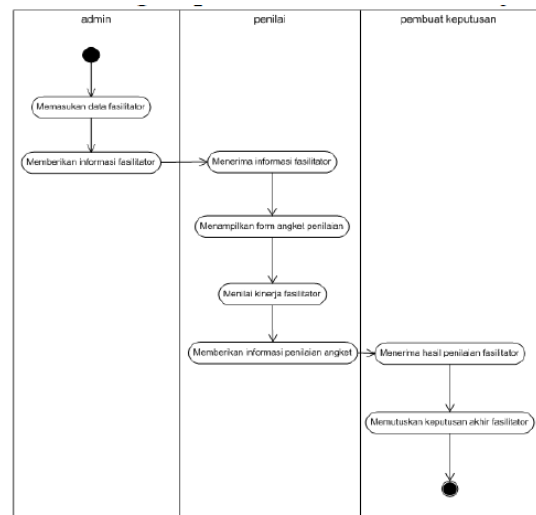
Class adalah sebuah spesifikasi yang jika diinstansiasi akan menghasilkan sebuah objek dan merupakan inti dari pengembangan dan desain berorientasi objek. Berikut adalah class diagram yang ada di sistem pendukung keputusan evaluasi kinerja.



Gambar 4: Class Diagram SPK Evaluasi Kinerja

Terdapat 4 Class pada sistem ini yaitu penilai, evaluasi kinerja fasilitator, fasilitator dan kecamatan. Setiap penilai harus evaluasi kinerja fasilitator satu atau lebih, setiap fasilitator di evaluasi lebih dari satu kali, setiap fasilitator memiliki satu lokasi kecamatan .

### Activity Diagram Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja



Gambar 5: Activity Diagram SPK Evaluasi Kinerja

Penjelasan dari diagram aktifitas diatas adalah setelah admin memasukan data fasilitator kemudian data fasilitator yang telah di-

masukannya diberikan ke penilai, kemudian penilai membuka form angket penilaian untuk menilai kinerja fasilitator, dari hasil penilaian setiap penilai kemudian data penilaian kinerja diberikan ke manager/pengambil keputusan untuk menentukan keputusan akhir dari hasil penilaian kinerja fasilitator.

## Pebahasan

Berdasarkan survey yang telah dilaksanakan pada tanggal 20 Desember 2011, dibutuhkan data – data fasilitator, penilai, evkin fasilitator dan kecamatan PNPM Mandiri Perdesaan. Data fasilitator ini digunakan untuk evaluasi kinerja fasilitator.

Table 4: Tabel Fasilitator

Nama Field	Keterangan
No_Urut_Fas	No urutan fasilitator
FiscalId	Fiscal/Tahun Anggaran
IdFas	Id posisi fasilitator
Nama_Fas	Nama fasilitator
No_Kontrak	No kontrak kerja
Tgl_Kontrak	Tanggal kontrak kerja
TLahir	Tempat lahir
TglLahir	Tanggal lahir
JK	Jenis kelamin
IdLok	Id lokasi tugas fasilitator
Alamat	Alamat
Telp	No telepon
NoIdentitasKTP	No identitas KTP
Pendidikan	Pendidikan fasilitator
StatusNonAktif	Status non aktif (di isi bila sudah non aktif)
TglNonAktif	Tanggal non aktif
TglMulaiAktif	Tanggal mulai aktif sebagai fasilitator
Created	Tanggal data created
Updated	Tanggal data updated

Selain data fasilitator pada Tabel 4, dibutuhkan pula data penilai. Data ini berfungsi untuk memberikan nilai evaluasi kinerja fasilitator. Tabel 5 berikut, merupakan hasil yang dibutuhkan untuk data penilai:

Table 5: Tabel penilai

Nama Field	Keterangan
IdPenilai	Id penilai
Nama	Nama penilai
IdLok	Lokasi tugas penilai
Posisi	Posisi/ Jabatan penilai
Alamat	Alamat penilai
Pendidikan	Pendidikan penilai

Table 6: Tabel evaluasi kinerja fasilitator

Nama Field	Keterangan
SerialNo	Serial nomor evkin
IdFas	Id posisi fasilitator
No_Urut_Fas	No urutan fasilitator yang akan dinilai
IdPer	Periode penilaian
FiscalId	Fiscal/Tahun anggaran
IdPenilai	Penilai fasilitator
P1	Indikator pertanyaan 1
P2	Indikator pertanyaan 2
P3	Indikator pertanyaan 3
P4	Indikator pertanyaan 4
P5	Indikator pertanyaan 5
P6	Indikator pertanyaan 6
P7	Indikator pertanyaan 7
P8	Indikator pertanyaan 8
P9	Indikator pertanyaan 9
P10	Indikator pertanyaan 10
P11	Indikator pertanyaan 11
P12	Indikator pertanyaan 12
P13	Indikator pertanyaan 13
P14	Indikator pertanyaan 14
P15	Indikator pertanyaan 15
P16	Indikator pertanyaan 16
P17	Indikator pertanyaan 17
P18	Indikator pertanyaan 18
P19	Indikator pertanyaan 19
P20	Indikator pertanyaan 20
P21	Indikator pertanyaan 21
P22	Indikator pertanyaan 22
P23	Indikator pertanyaan 23
P24	Indikator pertanyaan 24
P25	Indikator pertanyaan 25
P26	Indikator pertanyaan 26
P27	Indikator pertanyaan 27
P28	Indikator pertanyaan 28
P29	Indikator pertanyaan 29
P30	Indikator pertanyaan 30
P31	Indikator pertanyaan 31
P32	Indikator pertanyaan 32
P33	Indikator pertanyaan 33
P34	Indikator pertanyaan 34
P35	Indikator pertanyaan 35
P36	Indikator pertanyaan 36
Rata2	Rata – rata penilaian
Created	Tanggal data created
Updated	Tanggal data updated

Setelah itu kemudian dibutuhkan data penilaian kinerja fasilitator yang digunakan untuk menampung data penilaian fasilitator yang dinilai oleh penilai. Tabel 6 merupakan hasil



yang dibutuhkan untuk data evaluasi kinerja fasilitator.

Kemudian juga dibutuhkan data kecamatan di PNPM Mandiri Perdesaan yang digunakan untuk mengetahui lokasi tugas setiap fasilitator di PNPM Mandiri Perdesaan. Tabel 7 berikut, merupakan hasil yang dibutuhkan untuk data kecamatan:

Table 7: Tabel kecamatan

Nama Field	Keterangan
IdLok	Id Lokasi kecamatan
Name	Nama kecamatan
KabupatenId	Kode kabupaten 4 digit
Description	Keterangan
Serial	Serial nomor

Begitu data telah siap, maka kegiatan yang selanjutnya dilakukan adalah membuat program Sistem Pendukung Keputusan Evaluasi Kinerja Fasilitator .

## Hasil Rancangan Tampilan

### Form Login

Form ini adalah form yang pertama kali tampak ketika program dibuka, seperti yang tertera pada gambar berikut.

Gambar 6: Hasil Rancangan Form Login

Berikut adalah keterangan mengenai form login : Header berupa tulisan Login Aplikasi Evaluasi Kinerja Fasilitator dan dibawahnya terdapat input text untuk memasukan username dan password. Dibagian bawah terdapat command button untuk login ke menu utama program dan cancel untuk keluar dari program.

### Form Menu Utama

Form ini akan tampil setelah melakukan login terlebih dahulu terdapat 4 menu yaitu System, Master, Transaksi dan Report. Di dalam menu System terdiri dari sub menu Manajemen User, logout, dan exit. Pada menu Master terdiri dari sub menu Kecamatan, Fasilitator, dan Penilai. Menu Transaksi terdiri dari sub menu entry Evaluasi Kinerja. Kemudian menu report terdiri dari sub menu Nilai Awal dan Nilai Rata – Rata Akhir.



Gambar 7: Hasil Rancangan Form Menu Utama

### Form Fasilitator

Pada form ini terdapat judul Data Fasilitator, terdiri dari 17 (tujuh belas) buah textboxt yaitu: Nomor Induk, Tahun Anggaran, Posisi, Lokasi Tugas, Nama Fasilitator, Nomor Kontrak, Tanggal Kontrak, Tempat Lahir, Tanggal Lahir, Alamat Domisili, Pendidikan, Jenis Kelamin, Nomor HP/ Telp Rumah, No. Identitas KTP, Mulai Aktif, Status Non Aktif dan Tanggal Non Aktif. Form ini hanya dapat diakses oleh admin untuk mengatur data seperti menambah data fasilitator, mengubah data fasilitator dan menghapus data fasilitator.

Gambar 8: Hasil Rancangan Form Fasilitator

Gambar 10: Hasil Rancangan Form Evaluasi Kinerja Fasilitator

### Form Penilai

Pada Form ini terdapat judul data penilai, terdiri dari 6 (enam) textboxt yaitu: Nomor Induk Penilai, Nama Penilai, Lokasi Tugas, Jabatan, Alamat dan Pendidikan. Form ini hanya dapat diakses oleh admin untuk mengatur data seperti menambah data penilai, mengubah data penilai dan menghapus data penilai.

Gambar 9: Hasil Rancangan Form Penilai

Form ini hanya dapat di akses oleh penilai untuk mengatur data seperti menambah data penilaian, mengubah data penilaian dan menghapus data penilaian.

### Form Kecamatan

Pada Form ini terdapat judul data kecamatan, terdiri dari 6 (enam) textboxt yaitu: Provinsi, Kabupaten, Kode Kecamatan, Nama Kecamatan, Deskripsi dan Serial. Form ini hanya dapat diakses oleh admin untuk mengatur data seperti menambah data kecamatan, mengubah data kecamatan dan menghapus data kecamatan.

Gambar 11: Hasil Rancangan Tampilan Form Kecamatan

### Form Evaluasi Kinerja Fasilitator

Form Evaluasi Kinerja digunakan untuk penilaian kinerja karyawan yang berhubungan dengan penilaian kinerja 1 (satu) periode atau 3 bulan. Pada form ini terdapat 36 item penilaian yang harus di isi oleh 3 penilai.

### Form User

Pada Form ini terdapat judul Data User, terdiri dari 3 (tiga) textboxt yaitu: Username, Passwor,d dan Level. Form ini hanya dapat diakses oleh admin untuk mengatur data seperti menambah data user, mengubah data user dan menghapus data user.

Gambar 12: Hasil Rancangan Form User

### Tampilan Laporan Penilaian Akhir Fasilitator

Untuk melihat laporan evaluasi kinerja fasilitator adalah dengan mengklik menu utama Report, maka hasilnya akan tampil seperti yang tertera pada gambar berikut.

Pegawai / Nama	Tahun	Periode (Bulan)	Rata-rata 3 Penilai	Nilai Akhir
Fasilitator Kecamatan				
Bety Setia Aman	2011	Januari - Maret	3.32	D
Bjaki Halawa	2011	Januari - Maret	3.31	B
Rusman	2011	Januari - Maret	3.52	A
Sitting Tutu P. Manung	2011	Januari - Maret	3.39	B
Tri Dia Seri	2010	Januari - Maret	3.27	D
Yosia Ruslib	2011	Januari - Maret	3.34	B
Yuliana Hala	2011	Januari - Maret	3.32	D

Gambar 14: Hasil Rancangan Laporan Penilaian Akhir Fasilitator

### Form Perhitungan Akhir

Form ini digunakan oleh manager untuk melakukan proses perhitungan akhir dengan memilih fasilitator yang telah dinilai oleh 3 penilai. Dengan Rata – Rata penilaian dari setiap penilai dibagi dengan jumlah penilai. Seperti yang tertera pada gambar berikut.

NoPenilai	Nama Penilai	Posti	Rata2
101	Albertinus	RUJKan	3.3
102	Oktavenus	KoIProv	3.1
103	Titus Numene	RUJProv	3.7

Hasil Perhitungan Dan 3 Penilai adalah dengan Rata-rata **3.36**

**Nilai Kinerja = 'B'**

Gambar 13: Hasil Rancangan Form Perhitungan Akhir

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan perancangan sistem yang dilakukan terhadap, Aplikasi Evaluasi Kinerja ini dinyatakan berhasil dan dapat implementasikan. Sehingga dengan adanya aplikasi ini sangat membantu dalam membuat keputusan pihak – pihak terkait khususnya dalam penentuan perpanjangan kontrak baru atau pemutusan hubungan kerja. Metode graphic rating scales dapat menghasilkan nilai kinerja berdasarkan kriteria penilaian beserta item penilaian yang dinilai. Hasil yang didapat dengan menggunakan metode ini sesuai dengan yang telah ditetapkan. Keterbatasan dari aplikasi ini adalah aplikasi ini hanya menampilkan nilai evaluasi kinerja fasilitator untuk tingkat kecamatan. Aplikasi ini dapat dikembangkan untuk proses feedback lainnya seperti rekomendasi fasilitator untuk peserta training atau internal recruitment dan prolehan reward

## Daftar Pustaka

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai. Jakarta. 2005
- [2] Kurniadi, Adi. Pemrograman Visual Basic 6.0. PT. Elex Media Komputindo. Kelompok Gramedia. Jakarta. 2000
- [3] Nugroho, Adi. Rekayasa Perangkat Lunak Menggunakan UML dan Java. CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta. 2009
- [4] Skripsi : Utomo, Hari Setyo. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan ( Studi Kasus: PT. Eterindo Nusa Graha Gresik). STIKOMP. Surabaya. 2008
- [5] Turban, Efrain, dkk. Decision Support System and intelligent System. CV. Andi Publisher. Jakarta. 2007
- [6] [www.pnpm-perdesaan.or.id](http://www.pnpm-perdesaan.or.id)
- [7] [www.docstoc.com/docs/19935014/Menyusun-Sistem-Penilaian-Kinerja-Dosen-yang-Mendukung-Tri-Dharma-Perguruan-Tinggi](http://www.docstoc.com/docs/19935014/Menyusun-Sistem-Penilaian-Kinerja-Dosen-yang-Mendukung-Tri-Dharma-Perguruan-Tinggi)