

PERANCANGAN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KEPALA LINGKUNGAN KECAMATAN MEDAN HELVETIA DENGAN METODE GRS & 360 DEGREES BERBASIS ANDROID

Feriani Astuti Tarigan

Program Studi Sistem Informasi, STMIK TIME, Medan, Indonesia

Email: ferianiastitutitime@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.46880/methoda.Vol13No3.pp292-298>

ABSTRACT

Performance appraisal is an important part of seeing the results of each employee's work performance, including the Head of the Neighborhood who is the spearhead of Government services to the community. However, the Head of Neighborhood has not found a standardized performance appraisal so that the author is interested in making a performance appraisal system for the Head of Neighborhood, especially in Medan Helvetia District and at the same time building an easy-to-use assessment application. This Neighborhood Head Performance Assessment Application uses a combination of the Graphic Rating Scale (GRS) algorithm to make it easier to see the assessment results and the 360 Degrees algorithm so that the assessment results are more objective. The assessment results obtained can be a recommendation for reward and punishment. The application also requires development to iOS-based smartphones so that more users can utilize it.

Keyword: *Performance appraisal, Graphic Rating Scale (GRS), 360 Degrees.*

ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan bagian yang penting dalam untuk melihat hasil prestasi kerja setiap pegawai, termasuk pada Kepala Lingkungan yang merupakan ujung tombak pelayanan Pemerintah kepada masyarakat. Namun pada Kepala Lingkungan belum ditemukan penilaian kinerja yang baku sehingga penulis tertarik untuk membuat sistem penilaian kinerja Kepala Lingkungan khususnya di Kecamatan Medan Helvetia dan sekaligus membangun suatu aplikasi penilaian yang mudah digunakan. Aplikasi Penilaian Kinerja Kepala Lingkungan ini menggunakan gabungan algoritma Graphic Rating Scale (GRS) untuk memudahkan melihat hasil penilaian dan algoritma 360 Degrees agar hasil penilaian lebih objektif. Hasil Penilaian yang yang didapatkan dapat menjadi rekomendasi untuk pemberian reward dan punishment. Aplikasi juga memerlukan pengembangan ke smartphone berbasis iOS sehingga lebih banyak pengguna yang dapat memanfaatkannya.

Kata Kunci: *Penilaian Kinerja, Graphic Rating Scale (GRS), 360 Degrees.*

PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Medan selalu berupaya untuk mengikuti laju perkembangan teknologi informasi yang terus berkembang dengan memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat. Kecamatan Medan Helvetia adalah bagian dari pemerintahan yang memiliki 7 (tujuh) Kantor Kelurahan sebagai unsur pelaksana tugas yang

paling pertama dalam hal pelayanan masyarakat yaitu melalui Kepala Lingkungannya. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan No. 51 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas, Dan

Fungsi Kepala Lingkungan Di Kota Medan, diatur bahwa Kepala Lingkungan merupakan ujung tombak atau unsur pelaksana terdepan dari tugas operasional Kepala

Kelurahan dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dengan wilayah kerja tertentu dalam wilayah suatu kelurahan. Pada peraturan Walikota ini juga dapat dilihat tugas dan fungsi apa saja yang dimiliki oleh Kepala Lingkungan.

Masyarakat pada saat ini umumnya melihat profesionalisme kinerja pemerintah dalam hal pelayanan masyarakat melalui kinerja Kepala Lingkungan, yaitu berdasarkan pada respon cepat dan pemberian solusi untuk mengatasi permasalahan dalam masyarakat di lingkungannya. Oleh karena itu diperlukan suatu Sistem Penilaian Kinerja bagi Kepala Lingkungan. Penilaian kinerja merupakan kegiatan evaluasi yang dilaksanakan secara sistematis dan dalam periode tertentu terhadap prestasi kerja atau jabatan dari seorang pegawai atau tenaga kerja, termasuk juga terhadap potensi pembangunannya (Junianto et al., 2020). Selama ini sistem penilaian kinerja yang dilakukan belum objektif, ditandai dengan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya (tupoksinya). Dampaknya terlihat kinerja para pegawai menjadi tidak efektif, tidak efisien, tidak transparan dan tidak terukur (akuntabel), akibatnya terjadi kelambatan dalam sistem pelayanan kepada masyarakat, dan tentunya tidak berjalan secara maksimal. Permasalahan yang dihadapi pada setiap Kantor Kelurahan yang ada di Kecamatan Medan Helvetia adalah tidak adanya suatu aplikasi penilaian kinerja dari Kepala Lingkungannya, sehingga sulit untuk melakukan evaluasi perbaikan terhadap kinerja. Di samping itu, penilaian dilakukan secara langsung tanpa adanya indikator penilaian yang baku dan pihak yang menilai hanya atasan langsung dalam hal ini Kepala Kelurahan, sehingga hasilnya cenderung subjektif.

Aplikasi yang dapat digunakan untuk penilaian kinerja adalah aplikasi dengan metode *Graphic Rating Scales (GRS)* dan 360 Derajat, karena dapat memberikan pemahaman kepada individu sebagai pegawai atau karyawan, rekan sejawat maupun kepada bawahan. Aplikasi ini juga dapat membantu terbentuknya *team work* agar lebih efektif, dan memperoleh informasi yang akurat mengenai kesalahan yang sering

dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan sehingga kinerjanya dapat diperbaiki (Fauzi, 2020). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan pada tahun 2020 yang membahas mengenai perancangan aplikasi penilaian kinerja guru. Hasil akhir penelitian dimaksud diperoleh kesimpulan bahwa dengan menggunakan metode 360 derajat, maka dalam proses penilaian kinerja guru ada beberapa pihak yang dilibatkan sebagai pihak penilai, seperti atasan yakni kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, rekan sejawat yakni sesama guru, guru yang bersangkutan dan juga murid (Rohman, 2019). Oleh karena aplikasi ini sudah terkomputerisasi, maka laporan kinerja yang dihasilkan lebih cepat dan akurat serta informasi yang diberikan pada *dashboard* berupa grafik, yang mudah dilihat untuk dievaluasi. Terdapat juga penelitian yang menggabungkan metode *Graphic Rating Scales* dan 360 *Degrees* disebutkan bahwa dengan Metode *Graphic Rating Scale (GRS)* pengambilan keputusan dapat dilakukan secara tepat dan akurat, sedangkan dengan metode 360 derajat, maka penilaian kinerja karyawan dapat diperoleh dari berbagai arah yaitu atasan, rekan kerja dan bawahan (Dewi et al., 2020).

Pesatnya perkembangan teknologi informasi selaras dengan munculnya berbagai aplikasi-aplikasi berbasis *mobile*. Sistem operasi *mobile* seperti android memiliki manfaat seperti kemudahan pengaksesan informasi, sebagai tempat penyimpanan data dan pengoperasian aplikasi-aplikasi yang menunjang kegiatan pekerjaan sehari-hari. Dari beberapa penelitian di atas sistem penilaian kinerja masih berbasis *website*, maka untuk mempermudah kegiatan monitoring dan penilaian kinerja kepala lingkungan, pada penelitian ini akan dikembangkan sebuah aplikasi penilaian kinerja kepala lingkungan berbasis android. Pada penelitian ini, aplikasi penilaian kinerja kepala lingkungan yang dibangun akan mengimplementasikan metode *Graphic Rating Scales* dan 360 *Degrees* dengan menggunakan indikator-indikator penilaian tertentu dan akan menyajikan *output* laporan hasil penilaian kinerja setiap Kepala Lingkungan berbentuk grafik yang mudah dipahami oleh *user*. Penilaian

kinerja dilakukan oleh beberapa pihak untuk mendapatkan penilaian yang lebih objektif.

TINJAUAN PUSTAKA

Perancangan

Perancangan adalah proses suatu pekerjaan yang mendeskripsikan arsitektur dan detail komponen dengan teknik bervariasi. Perancangan adalah pemecahan dan penyelesaian masalah dengan secara bertahap (Prabowo, 2020).

Aplikasi

Aplikasi adalah program siap pakai yang berguna bagi pengguna atau aplikasi lain. Aplikasi adalah perangkat lunak siap pakai yang dapat menjalankan perintah penggunanya (Sitompul et al., 2019).

Penilaian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang didasarkan kepada kualitas dan kuantitas tanggung jawab seorang pegawai. Penilaian kinerja adalah kegiatan evaluasi pekerjaan pegawai sesuai standar dan periode waktu yang telah ditentukan (Widyaningrum & Widiyana, 2020).

Kepala Lingkungan

Kepala Lingkungan menurut Peraturan Walikota Medan Nomor 51 Tahun 2021 adalah unsur pelaksana tugas operasional Kepala Kelurahan dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam wilayah kerja tertentu dalam wilayah Kelurahan.

Metode *Graphic Rating Scale* (GRS)

Metode *Graphic Rating Scale* adalah metode penilaian dengan lima kategori penilaian pada setiap faktor penilaian. Skala peringkat grafik menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan hasil penilaiannya, salah satunya adalah Skala Likert. Skala ini menggunakan pertanyaan sebagai variabel penelitian dan pilihan jawaban seperti sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang (Yusonanda, 2021).

Metode *360 Degrees*

Metode *360* derajat metode yang penilaiannya tidak hanya diambil dari atasan tapi

juga rekan sekerja dari pegawai yang dinilai. Dengan kata lain, metode ini merupakan metode penilaian yang diambil dari berbagai sumber sebagai umpan balik dari penilaian tersebut (Rohman, 2019).

Android

Android merupakan sistem operasi di dalam perangkat *mobile* seperti telepon pintar dan komputer tablet yang berbasis *linux* (Saputra et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Analisis Masalah

Pada penelitian ini ditemukan bahwa proses penilaian kinerja Kepala Lingkungan pada Kecamatan Medan Helvetia sebagai berikut:

1. Proses penilaian kinerja Kepala Lingkungan setiap Kelurahan di Kecamatan Medan Helvetia masih dilakukan secara manual sehingga sulit untuk melakukan evaluasi perbaikan terhadap kinerja. Tidak adanya penyimpanan *track record* kinerja Kepala Lingkungan juga menjadi penghalang untuk melihat hasil kinerja secara baik dan keseluruhan.
2. Penilaian kinerja dilakukan secara langsung tanpa adanya indikator penilaian yang baku dan pihak yang menilai hanya atasan langsung dalam hal ini Kepala Kelurahan, sehingga hasilnya cenderung subjektif.

Metode Yang Diusulkan

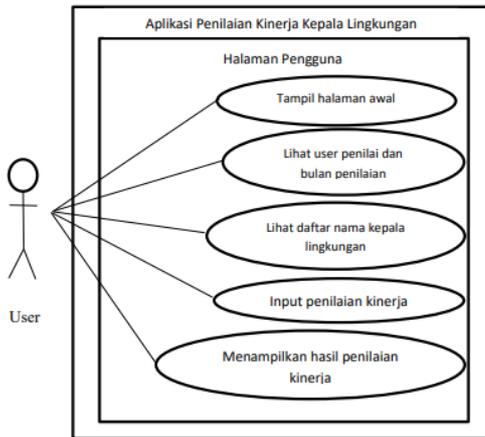
Metode yang digunakan pada aplikasi ini adalah kombinasi dari metode *Graphic Rating Scale* (GRS) dan metode *360 degrees*. Pada metode *Graphic Rating Scale* terdapat langkah-langkah yang dilakukan dalam proses penilaian kinerja. Berdasarkan survei dan wawancara awal, penulis telah menentukan beberapa hal dalam langkah-langkah proses penilaian kinerja Kepala Lingkungan dimana ini dapat berubah sesuai kebijakan dari pihak Kecamatan Medan Helvetia, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan indikator apa saja yang akan dinilai
2. Menentukan sub indikator
3. Menentukan bobot jenis penilai

- Menentukan periode penilaian
- Menentukan penilai dan orang yang akan dinilai

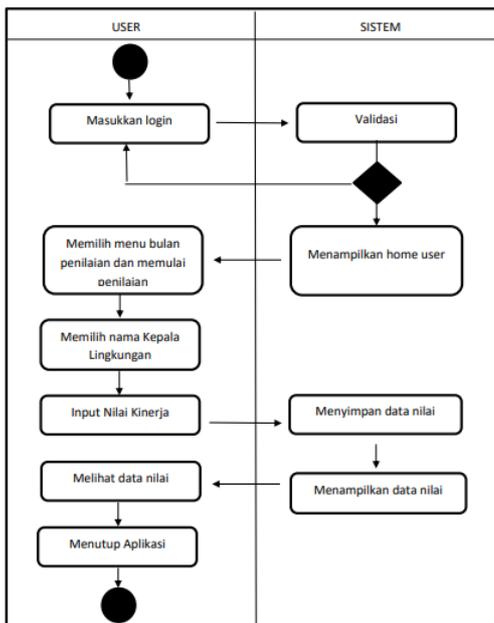
Pemodelan Sistem dilakukan untuk merancang bagaimana sistem akan bekerja. Pada penelitian ini pemodelan sistem yang digunakan adalah Unified Modelling Language (UML).

- Use Case Diagram* untuk menunjukkan bagaimana aktor menggunakan sistem dalam sebuah sistem informasi



Gambar 1. Use Case Diagram

- Activity Diagram User* untuk menangkap tingkah laku dinamis dari sebuah sistem dan menuangkannya ke dalam diagram aliran antar satu aktivitas dengan aktivitas lainnya



Gambar 2. Activity Diagram User

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis maka dapat diuraikan tampilan-tampilan berikut.

Tampilan Halaman Login

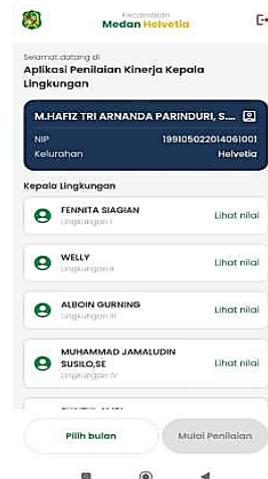
Pada halaman login ini akan ditampilkan halaman yang tampil pada saat aplikasi pertama kali dibuka, ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Tampilan Login

Tampilan Halaman Utama

Pada aplikasi penilaian kinerja yang dikembangkan oleh penulis, terdapat 2 (dua) jenis pengguna yang memiliki akses untuk melakukan penilaian yaitu Lurah dan ASN yang menggunakan NIP sebagai *username* dan Kepala Lingkungan yang menggunakan NIK sebagai *username* untuk melakukan *log in*. Untuk pengguna Lurah dan ASN tampilan halaman utama seperti gambar berikut ini:



Gambar 4. Tampilan Utama Pengguna Lurah dan ASN

Pada halaman ini pengguna dapat melihat datanya sendiri seperti Nama, NIP dan Kelurahan tempat pengguna berkerja. Pada pojok kanan atas terdapat menu keluar jika pengguna ingin keluar dari aplikasi. Pengguna dapat melihat daftar nama Kepala Lingkungan yang ada dalam Kelurahannya yang dapat dilihat hasil penilaian kinerjanya. Untuk melakukan penilaian, maka pengguna terlebih dahulu memilih menu Pilih Bulan dan dilanjutkan dengan memilih Mulai Penilaian.

Untuk pengguna Kepala Lingkungan tampilan halaman utama seperti gambar berikut ini:



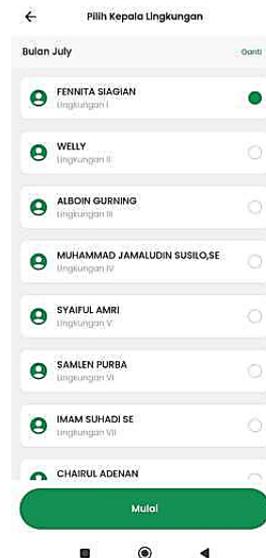
Gambar 5. Tampilan Utama Pengguna Lurah dan ASN

Pada halaman utama dengan pengguna Kepala Lingkungan terdapat data dari pengguna itu sendiri seperti Nama, NIK dan Kelurahan dan Lingkungan tempat berkerja. Pada pojok kanan atas terdapat menu keluar jika pengguna ingin keluar dari aplikasi dan menu Lihat nilai saya untuk melihat Hasil Penilaian Kinerjanya.

Tampilan Halaman Daftar Nama Kepala Lingkungan

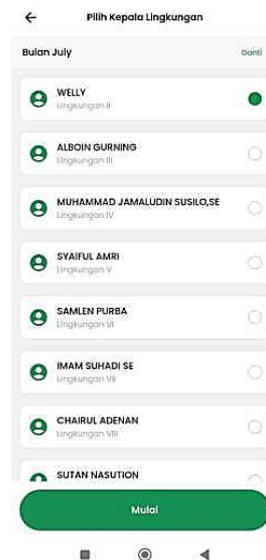
Halaman daftar Nama Kepala Lingkungan akan muncul setelah pengguna memilih menu Mulai Penilaian pada halaman sebelumnya. Pada halaman ini pengguna akan memilih salah satu nama Kepala Lingkungan yang akan dinilai kinerjanya dan kemudian memilih menu Mulai

untuk memulai penilaian kinerja tersebut. Untuk pengguna Lurah dan ASN akan ditampilkan seluruh Daftar Nama Kepala Lingkungan yang ada di Kelurahannya, seperti gambar berikut ini:



Gambar 6. Tampilan Halaman Daftar Nama Kepala Lingkungan Pada Pengguna Lurah dan ASN

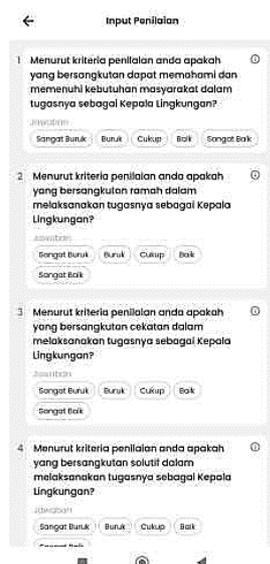
Pada pengguna Kepala Lingkungan akan ditampilkan seluruh Daftar Nama Kepala Lingkungan yang ada di Kelurahannya kecuali pengguna itu sendiri, seperti gambar berikut ini:



Gambar 7. Tampilan Halaman Daftar Nama Kepala Lingkungan Pada Pengguna Kepala Lingkungan

Tampilan Halaman Input Penilaian Kinerja

Pada Halaman ini Kepala Lingkungan akan menjawab sebanyak 20 (dua puluh) pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan memilih opsi jawaban yang ada sebanyak 5 (lima) opsi, yang ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 8. Tampilan Halaman Input Penilaian

Tampilan Halaman Hasil Penilaian Kinerja

Setelah pengguna melakukan penilaian maka hasil penilaian tersebut akan ditampilkan pada halaman hasil penilaian yang akan ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 9. Tampilan Halaman Hasil Penilaian

Adapun yang menjadi kelebihan dari sistem usulan yang telah penulis bangun adalah sebagai berikut:

1. Aplikasi yang dibangun penulis adalah aplikasi yang belum pernah ada sebelumnya karena dalam Sistem Penilaian Kinerja Kepala Lingkungan belum terdapat ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur.
2. Aplikasi yang dibangun penulis dapat menjadi rekomendasi untuk perbaikan kinerja Kepala Lingkungan dan juga dapat menjadi rekomendasi usulan pemberian *reward* dan *punishment* bagi Kepala Lingkungan khususnya di Kecamatan Medan Helvetia.
3. Aplikasi yang dibangun penulis pada hasil penilaiannya tidak hanya disajikan dalam bentuk angka tetapi juga dalam bentuk grafik yang dapat menunjukkan perkembangan hasil kinerja yang mudah dipahami.

Adapun yang menjadi kekurangan pada aplikasi ini adalah:

1. Aplikasi yang dibangun masih berbasis android saja belum berbasis iOS sehingga perlu suatu pengembangan lagi agar pengguna aplikasi lebih luas.
2. Aplikasi yang dibangun penulis masih menggunakan indikator dan sub indikator ASN, sehingga terbuka kemungkinan perubahan signifikan dalam penentuan indikator dan sub indikator penilaiannya dalam pengembangannya jika sudah terdapat ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang diambil dari sistem usulan yang telah dirancang oleh pendulous adalah:

1. Aplikasi Penilaian Kinerja Kepala Lingkungan dibuat untuk mengetahui kinerja Kepala Lingkungan per bulan selama kurun waktu 1 (satu) tahun yang dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi Kepala Lingkungan.
2. Aplikasi Penilaian Kinerja Kepling ini dibuat dengan menggabungkan algoritma *Graphic Rating Scale* dan *360 Degrees*.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N., Laluma, R. H., Gunawansyah, Garnia, E., Saepudin, D., & Hendajany, N. (2020). Employee Performance Assessment System Design Based on 360 Degrees Feedback and Simple Multi-Attribute Rating Technique Method Integration. *2020 14th International Conference on Telecommunication Systems, Services, and Applications (TSSA)*, 1–4. <https://doi.org/10.1109/TSSA51342.2020.9310873>
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Junianto, I., Isabella, I., & Kencana, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 5(1).
- Prabowo, M. (2020). *Metodologi Pengembangan Sistem Informasi*. LP2M Press IAIN Salatiga.
- Rohman, A. (2019). *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada SD Hang Tuah VII Surabaya Menggunakan Metode 360 Derajat* [Tugas Akhir]. Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya.
- Saputra, D., Haryani, H., Martias, M., Surniandari, A., & Widiyanto, K. (2021). Rancang Bangun Aplikasi Pesamline (Pemesanan Ambulance Online) Berbasis Android. *JUSIM (Jurnal Sistem Informasi Musirawas)*, 6(2), 110–122. <https://doi.org/10.32767/jusim.v6i2.1188>
- Sitompul, S. C., Jamaluddin, Simamora, R. J., & Perangin-angin, R. (2019). Aplikasi Pengaduan Masyarakat Berbasis Mobile Web di Kecamatan Tarutung. *METHOMIKA: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 3(2), 136–142.
- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan* [Thesis]. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Yusonanda, Y. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Relawan pada Bulan Sabit Merah Indonesia Cabang Surabaya dengan Menggunakan Metode Graphic Rating Scale (GRS) Berbasis Website* [Thesis]. Universitas Dinamika.