



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU
BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE *GRAPHIC
RATING SCALE* (STUDI KASUS: SMA BARUNAWATI SURABAYA)**



Oleh:

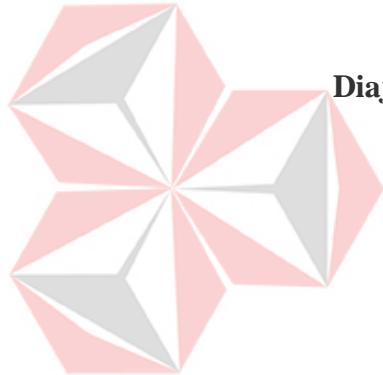
ARIF KUSDIANTORO

16410100119

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA
2020**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA
GURU BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE
GRAPHIC RATING SCALE (STUDI KASUS : SMA
BARUNAWATI SURABAYA)**

TUGAS AKHIR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan

Program Sarjana Komputer

UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh :

Nama : ARIF KUSDIANTORO

NIM : 16410100119

Program Studi : S1 Sistem Informasi

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2020

Tugas Akhir

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU
BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE *GRAPHIC RATING
SCALE* (STUDI KASUS : SMA BARUNAWATI SURABAYA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Arif Kusdiantoro

NIM : 16410100119

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada: Kamis, 20 Februari 2020

Susunan Dewan Pembahas

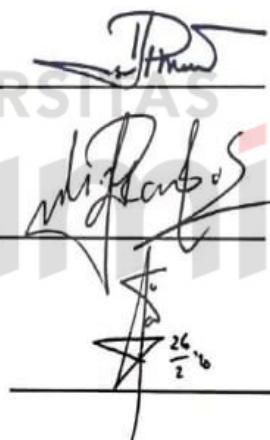
Pembimbing

- I. Tri Sagirani, S.Kom., M.MT
NIDN: 0731017601

- II. Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng
NIDN: 0722108601

Pembahas

- Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M.
NIDN: 0715016801



Tri Sagirani
Julianto Lemantara
Dr. Januar Wibowo
20/2/2020

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana



NIDN: 0708017101

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

UNIVERSITAS DINAMIKA

**SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**
Sebagai mahasiswa Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya, saya :

Nama : Arif Kusdiantoro
NIM : 16410100119
Program Studi : S1 Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Laporan Tugas Akhir
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN**

**KINERJA GURU BERBASIS WEBSITE
MENGGUNAKAN METODE GRAPHIC RATING
SCALE (STUDI KASUS : SMA BARUNAWATI
SURABAYA)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni, saya menyetujui memberikan kepada Universitas Dinamika Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas seluruh isi/ sebagian karya ilmiah saya tersebut di atas untuk disimpan, dialihmediakan dan dikelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) untuk selanjutnya didistribusikan atau dipublikasikan demi kepentingan akademis dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta
2. Karya tersebut di atas adalah karya asli saya, bukan plagiat baik sebagian maupun keseluruhan. Kutipan, karya atau pendapat orang lain yang ada dalam karya ilmiah ini adalah semata hanya rujukan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka saya
3. Apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti terdapat tindakan plagiat pada karya ilmiah ini, maka saya bersedia untuk menerima pencabutan terhadap gelar kesarjanaan yang telah diberikan kepada saya.

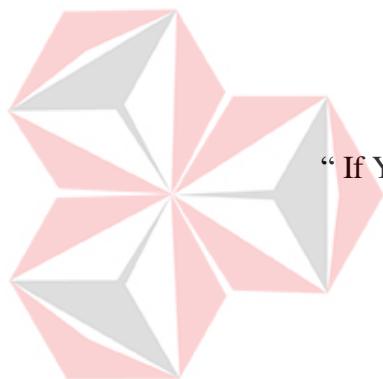
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 Februari 2020

Yang menyatakan



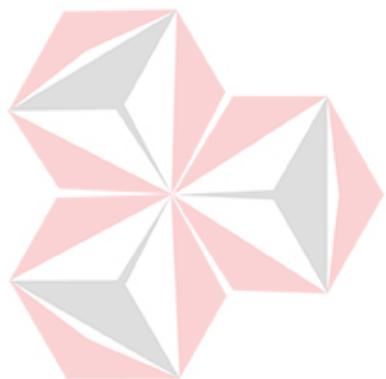
Arif Kusdiantoro
NIM. 16410100119



“ If You Fail, Then Try Again! Until When ? Until It Succes ”

UNIVERSITAS
Dinamika

- Arif Kusdiantoro, 2020 -



UNIVERSITAS
Dinamika

Ku persembahkan kepada

Keluarga ku yang tercinta dan ku sayangi.

*Beserta semua sahabat dan teman-teman ku yang selalu
mendukungku.*

ABSTRAK

SMA Barunawati Surabaya merupakan sekolah menengah atas yang dinaungi Yayasan Barunawati Biru. Pada SMA Barunawati Surabaya proses penilaian kinerja guru masih bersifat subjektif karena penilaian kinerja guru hanya dinilai oleh kepala sekolah secara langsung dengan mempertimbangkan kriteria penilaian. Penilaian kinerja guru belum mengacu pada Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Penilaian kinerja guru belum mempunyai histori penilaian yang berdampak sulitnya kepala sekolah untuk melihat perkembangan guru selama ini. Selain itu hasil perhitungan kinerja guru masih banyak kesalahan karena dilakukan secara manual.

Solusi yang akan dibuat adalah, sebuah aplikasi berbasis web yang dapat mempermudah proses penilaian kinerja guru. Proses penilaian kinerja guru akan menggunakan metode *Graphic rating scale* serta mengacu Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, pada metode *Graphic rating scale* ini penilaian kinerja akan dinilai oleh kepala sekolah atasannya.

Hasil uji coba menunjukkan bahwa aplikasi ini dapat memberikan perhitungan yang sesuai dengan metode *Graphic rating scale*. serta dapat melakukan penilaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Selain itu, aplikasi juga dapat memberikan historis dari penilaian kinerja guru.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja Guru, *Graphic rating scale*.

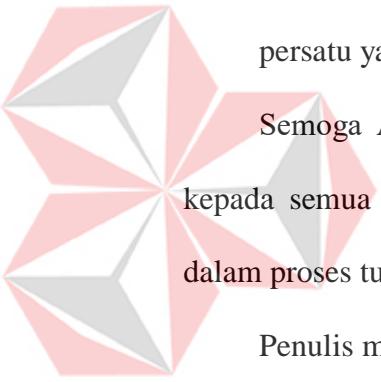
KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website Menggunakan Metode Graphic Rating Scale (Studi Kasus : SMA Barunawati Surabaya)”. Hasil dari laporan penulis disusun berdasarkan studi yang dilakukan dalam melaksanakan tugas akhir ini di Sekolah SMA Barunawati Surabaya.

Tugas Akhir ini membahas tentang pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada Sekolah SMA Barunawati Surabaya yang dapat digunakan sebagai penilaian kinerja guru.

Saat menyusun tugas akhir dan penyelesaian tugas akhir ini, Penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik berupa dukungan materil maupun dukungan moril. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kekuatan serta kesehatan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian Tugas Akhir hingga penyusunan laporan ini.
2. Orang tua dan keluarga besar Penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng., selaku Ketua Program Studi S1 Sistem Informasi yang telah memberikan arahan selama pelaksanaan penelitian.

- 
4. Ibu Tri Sagirani, S.Kom., M.MT. dan Bapak Julianto Lemantara, S.Kom., M.Eng., OCA., MCTS selaku dosen pembimbing.
 5. Bapak Dr. Januar Wibowo, S.T., M.M. selaku dewan pembahas.
 6. Muhammad Pramaditya, Elga Permatasari, dan Dika Arissa Santoso Putri selaku rekan penulis yang telah banyak membantu penulis, serta Anggi Yulianda Velinda Dan Aditya Darmawan yang selalu membantu saat penulis kesusahan dalam mengerjakan laporan, segenap sahabat dan teman penulis yang telah memberi dukungan dan membantu dalam pelaksanaan penelitian tugas akhir dan penyelesaian laporan tugas akhir.
 7. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan nasehat dalam proses tugas akhir ini.

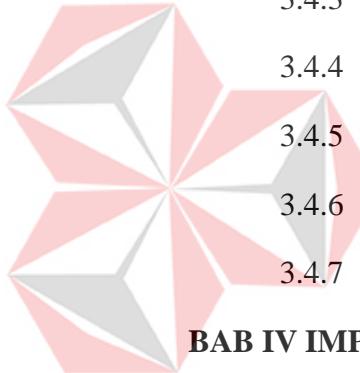
Penulis menyadari bahwa tugas akhir yang dilakukan masih banyak terdapat kekurangan, sehingga kritik yang bersifat membangun dan saran dari seluruh pihak sangatlah diharapkan agar aplikasi ini dapat diperbaiki menjadi lebih baik lagi di kemudian hari. Semoga laporan tugas akhir ini dapat diterima dan bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Surabaya, 20 Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan.....	4
1.5 Manfaat.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
2.1 Penilaian Kinerja Guru	5
2.1.1 Aspek Yang Dinilai Dalam Pelaksanaan Kinerja Guru.....	5
2.1.2 Mekanisme Pemberian Nilai	6
2.2 <i>Graphic Rating Scale</i>	7
2.2.1 Proses Penilaian Menggunakan <i>Graphic rating scale</i>	9
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	12
3.1 Metode Penelitian.....	12
3.2 <i>System Planning And Selection</i>	13
3.2.2 Wawancara	13
3.2.3 Studi Literatur.....	13



3.2.4 Menginisiasi dan Merencanakan Aplikasi Penilaian Kinerja.....	13
3.3 <i>System Analysis</i>	13
3.3.1 Identifikasi Masalah	13
3.3.2 Kebutuhan Pengguna.....	15
3.3.3 Kebutuhan Fungsional.....	16
3.3.4 Kebutuhan Data	16
3.3.5 <i>Block Diagram</i>	16
3.4 <i>System Design</i>	21
3.4.1 <i>System Flow</i> Aplikasi Penilaian Kinerja Guru	21
3.4.2 <i>Context Diagram</i>	23
3.4.3 <i>Data Flow Diagram</i>	23
3.4.4 <i>Conceptual Data Model (CDM)</i>	24
3.4.5 <i>Physical Data Model (PDM)</i>	24
3.4.6 Desain Antarmuka Pengguna	24
3.4.7 Struktur Tabel.....	25
BAB IV IMPLEMENTASI DAN EVALUASI	26
4.1 Implementasi Sistem	26
4.1.1 <i>Construction Design</i>	26
4.1.2 <i>Admin</i>	28
4.1.3 <i>Dashboard</i>	28
4.1.4 Fungsi Pencatatan Komponen Penilaian Kinerja Guru	29
4.1.5 Kegiatan Hasil Pelaporan Penilaian Kinerja Guru	33
4.2 Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai	34
4.2.1 <i>Dashboard</i>	34
4.2.2 Kegiatan Penilaian Kinerja Guru.....	35
4.2.3 Fungsi Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja Guru.....	37



4.3 Guru / Personil Yang Dinilai	37
4.3.1 <i>Dashboard</i>	38
4.3.2 Fungsi Pemberian Tanggapan	39
4.4 Kepala Yayasan / Personil Yang <i>Approved</i>	40
4.4.1 <i>Dashboard</i>	40
4.4.2 Fungsi <i>Approved</i> Penilaian Kinerja Guru.....	41
4.4.3 Fungsi Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja Guru.....	41
4.5 Pengujian Perangkat Lunak	41
4.5.1 Tingkat Uji.....	42
4.5.2 Evaluasi Sistem	43
BAB V PENUTUP	46
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	49

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Identifikasi Masalah.....	15
Tabel 4.1 Penjelasan Form Login.....	27
Tabel 4.2 Penjelasan Menu Admin.....	29
Tabel 4.3 Penjelasan Menu Kepala Sekolah / Personil.....	
Yang Menilai	35
Tabel 4.4 Penjelasan Menu Guru / Personil.....	
Yang Dinilai	39
Tabel 4.5 Penjelasan Menu Kepala Yayasan / Personil.....	
Yang Approved	40
Tabel 4.6 Estimasi Waktu Aliran Sistem Baru	45



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1 Diagram metode penelitian aplikasi penilaian kinerja guru.....	12
Gambar 3.2 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada..... SMA Barunawati Surabaya.....	17
Gambar 4.1 <i>Login</i>	27
Gambar 4.2 <i>Dashboard Administrator</i>	28
Gambar 4.3 <i>Dashboard Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai</i>	35
Gambar 4.4 <i>Dashboard Guru / Personil Yang Dinilai</i>	38
Gambar 4.5 <i>Dashboard Kepala Yayasan / Personil Yang Approved</i>	40



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 <i>Graphic Rating Scale</i>	49
Lampiran 2 Proses Penilaian Menggunakan <i>Graphic rating scale</i> Pada SMA Barunawati Surabaya.....	50
Lampiran 3 <i>System Planning and Selection</i>	51
Lampiran 4 <i>System Analysis</i>	51
Lampiran 5 <i>System Design</i>	52
Lampiran 6 Impelementasi Sistem.....	77
Lampiran 7 Pengujian Perangkat Lunak.....	100
Lampiran 8 Evaluasi Sistem.....	119
Lampiran 9 Biodata Penulis.....	126



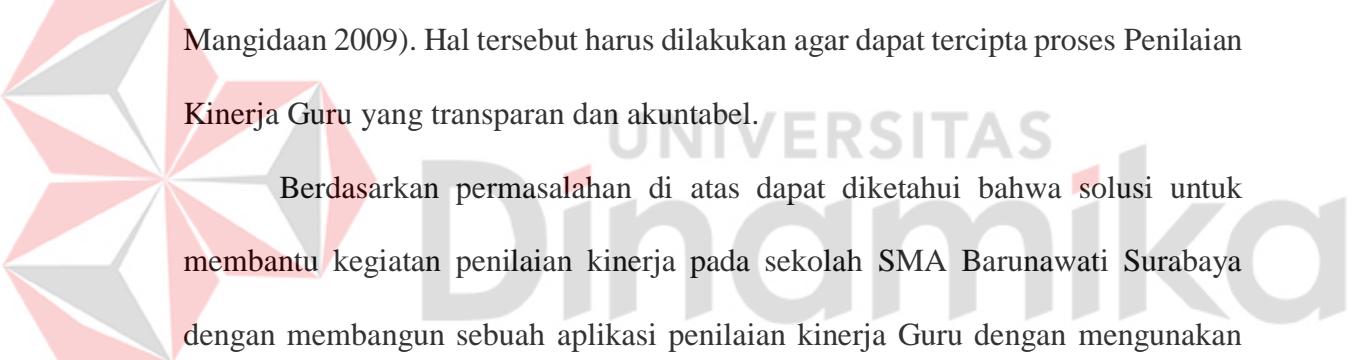
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah Menengah Atas (SMA) Barunawati Surabaya merupakan salah satu SMA Swasta yang ada di Surabaya yang berdiri sejak April 1983 yang dipimpin oleh Yayasan Sekar Laut Ibu N. Sugianto. Sekolah ini beralamat di Jalan Perak Barat Nomer 173 Perak Utara Kecamatan Pabean Cantian Jawa Timur 60165 Kota Surabaya. Yayasan Barunawati Biru Surabaya yang beralamat di Jalan Tanjung Sadari Nomer 80 Perak Barat Kecamatan Kremlangan Jawa Timur 60177 Kota Surabaya. Sekolah ini memadukan dua kurikulum yaitu, kurikulum Nasional dan Internasional sehingga dalam pelaksanaan proses belajar mengajar sehari-hari, dilakukan dalam dua bahasa yaitu dengan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Dari sisi sumber daya manusia pihak SMA Barunawati Surabaya menyediakan tenaga kerja yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar setiap hari dengan kemampuan kompetensi yang sesuai. Dalam membangun sumber daya manusia sesuai yang diinginkan dan berkompetensi maka diperlukan sebuah program penilaian kinerja yang dapat meningkatkan sinergi kinerja guru SMA Barunawati Surabaya. Hal tersebut guna meningkatkan kualitas dari SMA Barunawati Surabaya agar kualitas pelayanan dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Kondisi yang terjadi saat ini pada SMA Barunawati Surabaya dalam melakukan proses Penilaian Kinerja Guru adalah tidak transparannya dalam proses penilaian. Dimana team penilai yang m enilai kinerja guru tidak memiliki aturan penilaian yang konsisten sehingga aturan yang digunakan dalam proses penilaian



berbeda-beda setiap tahunnya sesuai dengan keputusan dari kepala sekolah. Hal tersebut mengakibatkan hasil laporan kinerja guru yang dibuat tidak sesuai dengan hasil laporan kinerja guru yang sudah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG). Laporan yang dihasilkan digunakan untuk input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelaanjutan (PKB) dalam penyusunan profil kinerja guru. Selain itu hasil tersebut juga digunakan dalam penetapan perolehan angka kredit guru dalam yang berguna untuk menunjang pengembangan karir guru. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (E. Mangidaan 2009). Hal tersebut harus dilakukan agar dapat tercipta proses Penilaian Kinerja Guru yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa solusi untuk membantu kegiatan penilaian kinerja pada sekolah SMA Barunawati Surabaya dengan membangun sebuah aplikasi penilaian kinerja Guru dengan menggunakan aturan penilaian yang telah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Aplikasi ini berbasis Website agar lebih fleksibel dan mendukung proses dari penilaian kinerja yang ada pada SMA Barunawati Surabaya serta mempermudah kepala sekolah dalam melakukan proses memasukan data guru yang ingin dinilai sesuai dengan aturan yang aturan yang telah ditetapkan oleh dirjen diknas kemendikbud. Dalam membangun Aplikasi ini didukung dengan metode penilaian kinerja *Graphic rating scale* diterapkan di SMA Barunawati Surabaya . Metode ini terdiri dari Deskripsi kinerja di nilai dengan skala yang sudah ditentukan dengan menggunakan aturan dari Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian

Kinerja Guru (PKG). Fitur-fitur yang digunakan didalam aplikasi ini mendukung sejumlah tugas dalam melakukan penilaian kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh Dirjen Diknas Kemendikbud. Serta tidak memakan banyak waktu saat melakukan proses tersebut. Dengan adanya aplikasi ini maka dapat membantu pihak SMA Barunawati Surabaya dalam mengatasi masalah proses penilaian kinerja Guru dan memberikan hasil laporan penilaian kinerja yang benar kepada Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Pada halaman *dashboard* untuk guru, memperlihatkan grafik kinerja guru dari tahun ke tahun untuk mengevaluasi dan melihat peningkatan atau penurunan kinerja guru saat proses mengajar sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini telah dijabarkan adalah dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana membuat aplikasi penilaian kinerja guru dengan menggunakan metode *Graphic rating scale* pada Sekolah SMA Barunawati Surabaya ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, agar penelitian ini menjadi lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan pembahasan, maka penulis membatasi pokok permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Informasi mengenai guru adalah yang sudah ada di sekolah SMA Barunawati Surabaya dimulai dari tahun 2018 sampai tahun 2019.
2. Sistem penilaian kinerja guru yang akan di bangun dengan menggunakan *metode graphic rating scale* sebagai tolak ukur untuk melakukan penilaian kinerja guru.

3. Kriteria penilaian yang digunakan menggunakan aturan yang sudah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemdikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)

1.4 Tujuan

Berdasarkan latar belakang diatas, Tujuan dari penelitian tugas akhir ini adalah menerapkan metode *graphic rating scale* pada sekolah SMA Barunawati Surabaya guna membantu sekolah dalam memberikan laporan penilaian kinerja guru kepada Dinas Pendidikan.

1.5 Manfaat

Manfaat yang akan didapatkan dalam penelitian pembuatan aplikasi penilaian kinerja guru adalah:

- 
1. Dapat memproses penilaian kinerja guru secara keseluruhan kepada semua guru pada sekolah SMA Barunawati Surabaya, Dengan menggunakan kriteria yang sudah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG).
 2. Dapat menginformasikan hasil guru yang telah melaksanakan penilaian kinerja guru sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)
 3. Mempermudah kepala sekolah dalam menyerahkan hasil laporan Penilaian Kinerja Guru (PKG) kepada Dirjen Diknas Kemendikbud.
 4. *Output* format bentuk laporan langsung berbentuk sesuai format yang telah ditentukan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud.
 5. Tidak memakan waktu yang banyak dalam melakukan proses penilaian kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.

2.1.1 Aspek Yang Dimilai Dalam Pelaksanaan Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Berikut adalah rincian dari kompetensi yang harus dipenuhi guru:

1. Kompetensi Pedagogik
 - a. Mengenal karakteristik anak didik.
 - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c. Pengembangan kurikulum.

- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
 - e. Memahami dan mengembangkan potensi.
 - f. Komunikasi dengan peserta didik.
 - g. Penilaian dan evaluasi.
2. Kompetensi Kepribadian
- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.
 - b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
 - c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
3. Sosial
- a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
 - b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
4. Kompetensi Profesional
- a. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
 - b. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

2.1.2 Mekanisme Pemberian Nilai

Berdasarkan buku “Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru” tahun 2012 oleh Kemendikbud, penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan/atau pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramatid dan/atau terpantau.

1. Nilai setiap indikator kerja untuk masing-masing tugas utama guru dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total penilaian kinerja guru.

2.2 *Graphic Rating Scale*

Metode GRS adalah metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor penilaian, faktor yang dijadikan penilaian harus terukur agar penilaian dapat dilakukan secara objektif. Lima faktor itu adalah : Sangat buruk, buruk, sedang, baik, dan sangat baik. Wilson Bangun (2012).

Beberapa skala rating yang sering digunakan adalah :

1. Skala dikotomi
2. Skala kategori
3. Skala *likert*
4. Skala perbedaan semantik
5. Skala *numeric*
6. Skala penjumlahan tetap
7. Skala *staple*
8. Skala grafik

Menurut Utomo (2008), GRS 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. Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Disitu didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing

bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri. Terdapat beberapa alasan mengapa metode ini banyak dipakai secara luas, yaitu :

1. Dengan menggunakan skala penilaian grafik mudah digunakan. Penyelia 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 absolut. Penilai mengevaluasi kinerja berbagai dimensi atau kriteria, seperti kualitas kerja, penerimaan kritik, kemauan memikul tanggung jawab dan hal-hal yang serupa lainnya. Penilai menggunakan skala berupa angka-angka mulai dari rendah sampai tinggi, dari yang dinilai jelek sampai ke nilai yang baik sekali. Atau dari kriteria yang tidak memuaskan sampai ke kinerja yang sangat bagus.

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa metode GRS adalah suatu metode penilaian yang membandingkan kinerja individu terhadap standar absolut dimana penilaian meliputi beberapa kriteria antara lain : kedisiplinan, kualitas pekerjaan dan lain-lain.

Skala yang digunakan mudah digunakan dan dipahami kepada guru yang dinilai. Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Disitu didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang sangat buruk sampai yang sangat baik) untuk masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masing-masing ciri.

Akan tetapi, model evaluasi kinerja model *graphic rating scale* mempunyai kelemahan. Kelemahanya adalah kata-kata deskriptif yang digunakan dalam indikator penilaian bisa memiliki arti yang berbeda-beda untuk masing-masing penilai. Untuk mengatasi kelemahan tersebut, pihak SMA Barunawati Surabaya membuat suatu parameter atau kamus dasar dalam melakukan penilaian seperti yang ditunjukkan pada lampiran Tabel L2.1 Parameter indikator Penilaian Kinerja Untuk Guru.

2.2.1 Proses Penilaian Menggunakan *Graphic rating scale*

Pada SMA Barunawati Surabaya

Prosedur yang dilakukan dalam melakukan penilaian kinerja pada SMA Barunawati Surabaya meliputi:

1. Penilaian akan di laksanakan oleh kepala sekolah langsung dalam melakukan penilaian kinerja guru dan kepala yayasan melakukan approval terhadap guru.
2. Personil yang menilai / Kepala sekolah secara langsung memberikan hasil laporan penilaian kinerja guru.
3. Proses penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik di akhir tahun.
4. Hasil laporan penilaian guru dapat membantu mempermudah sekolah dalam menyerahkan hasil laporan penilaian kinerja guru kepada Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Setiap macam penilaian akan memiliki masing-masing variabel yang digunakan sebagai dasar penilaian. Besarnya setiap variabel ini dalam mempengaruhi kinerja Guru dinyatakan dalam bentuk pembobotan dengan

persentase untuk setiap variablenya. Variabel dan bobot penilaian dapat dilihat pada Tabel L2.2 Variabel dan Bobot Penilaian (Guru).

Nilai persen absensi ditetapkan oleh pihak SMA Barunawati Surabaya sedangkan nilai persen untuk penilaian sikap kinerja guru mengikuti aturan yang ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemdikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Setiap variabel dalam proses penilaian kinerja memiliki masing-masing indikator untuk setiap tingkatannya. Indikator ini yang akan menetukan aspek-aspek yang dinilai oleh pihak penilai. Indikator yang dijadikan materi penilaian.

Metode Perhitungan yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian yang didapat dari proses penilaian adalah dengan mengakumulasikan nilai setiap indikator dalam suatu variabel. Setelah itu, nilai dari setiap variabel diakumulasi untuk mendapatkan nilai akhir dari proses penilaian ini. Formula perhitungan dari proses penilaian ini dapat dilihat berikut ini:

Keterangan:

NV = variabel Penilaian kinerja

NIn = Hasil Nilai Variabel Penilaian

P = Presentase Variabel Bobot Penilaian

Keterangan:

NV1 = Nilai variabel Absensi

N1 = Nilai Variabel Penilaian Absensi

P ≡ Presentase Variabel Bobot Penilaian

Keterangan:

NA = Nilai akhir

NV = Nilai Variabel Penilaian kinerja

NV1 = Nilai variabel Penilaian Absensi

Setelah proses penilaian selesai dilakukan dan di dapat nilai akhir guru maka penilai / kepala sekolah akan menghitung kedalam skala nilai akhir yang telah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Hasil dari penilaian akan dinyatakan dengan kata-kata dan angka,dapat dilihat pada Tabel L2.3 Keterangan Nilai Akhir.

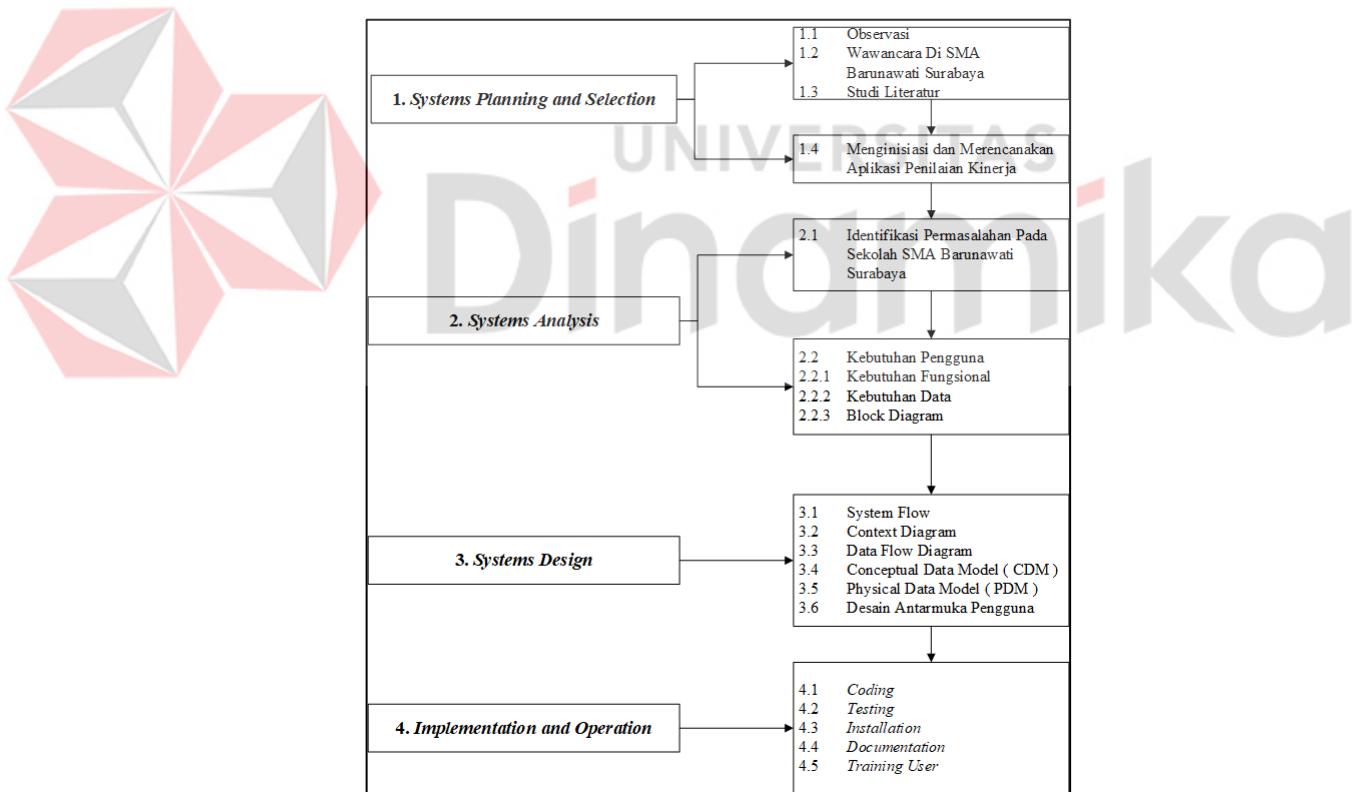


BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi serta menyelesaikan tugas akhir ini adalah dengan menggunakan metode *graphic rating scales*. Serta didukung dengan menggunakan metode penelitian System Development Life Cycle (SDLC) Pada Gambar 3.1 Diagram metode penelitian aplikasi penilaian kinerja guru.



Gambar 3.1 Diagram metode penelitian aplikasi penilaian kinerja guru

3.2 *System Planning And Selection*

3.2.1 Observasi

Observasi yang sudah dilakukan di lingkungan sekolah SMA Barunawati Surabaya.

3.2.2 Wawancara

Wawancara dengan bagian kepala sekolah SMA Barunawati Surabaya.

3.2.3 Studi Literatur

Dalam melakukan perancangan sistem studi literatur pengarang melakukan pencarian referensi teori yang nantinya berguna bagi pengarang sebagai acuan dalam membangun sistem sesuai dengan permasalahan yang di temukan. Referensi berisikan tentang :

- a. Metode Graphic Rating Scale
- b. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Penilaian Kinerja Guru
- c. Metode Pengembangan Sistem yaitu Software Development Life Cycle (SDLC)

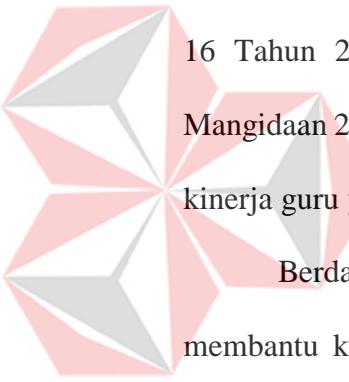
3.2.4 Menginisiasi dan Merencanakan Aplikasi Penilaian Kinerja

Jadwal rencana membangun aplikasi penilaian kinerja guru pada Tabel L3.1 Jadwal Kerja.

3.3 *System Analysis*

3.3.1 Identifikasi Masalah

Kondisi yang terjadi saat ini pada SMA Barunawati Surabaya dalam melakukan proses penilaian kinerja guru adalah tidak transparannya dalam proses penilaian. Dimana team penilai yang menilai kinerja guru tidak memiliki aturan



penilian yang konsisten sehingga aturan yang digunakan dalam proses penilaian berbeda-beda setiap tahunnya sesuai dengan keputusan dari kepala sekolah. Hal tersebut mengakibatkan hasil laporan kinerja guru yang dibuat tidak sesuai dengan hasil laporan kinerja guru yang sudah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG). Laporan yang dihasilkan digunakan untuk input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam penyusunan profil kinerja guru. Selain itu hasil tersebut juga digunakan dalam penetapan perolehan angka kredit guru dalam yang berguna untuk menunjang pengembangan karir guru. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (E. Mangidaan 2009). Hal tersebut harus dilakukan agar dapat tercipta proses penilaian kinerja guru yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa solusi untuk membantu kegiatan penilaian kinerja pada sekolah SMA Barunawati Surabaya dengan membangun sebuah aplikasi penilaian kinerja guru dengan menggunakan aturan penilaian yang telah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Aplikasi ini akan berbasis website agar lebih fleksibel dan mendukung proses dari penilaian kinerja yang ada pada SMA Barunawati Surabaya serta mempermudah kepala sekolah dalam melakukan proses memasukan data guru yang ingin dinilai sesuai dengan aturan yang aturan yang telah ditetapkan oleh dirjen diknas kemendikbud. Dalam membangun aplikasi ini akan didukung dengan metode penilaian kinerja *Graphic rating scale* yang akan diterapkan di SMA Barunawati Surabaya. Metode ini terdiri dari deskripsi kinerja yang akan di nilai

dengan skala yang sudah ditentukan dengan menggunakan aturan dari Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Fitur – fitur yang digunakan didalam aplikasi ini mendukung sejumlah tugas dalam melakukan penilaian kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh Dirjen Diknas Kemendikbud. Serta tidak memakan banyak waktu saat melakukan proses tersebut. Dengan adanya aplikasi ini maka dapat membantu pihak SMA Barunawati Surabaya dalam mengatasi masalah proses penilaian kinerja guru dan memberikan hasil laporan penilaian kinerja yang benar kepada Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Pada halaman *dashboard* untuk guru, memperlihatkan grafik kinerja guru dari tahun ke tahun untuk mengevaluasi dan melihat peningkatan atau penurunan kinerja guru saat proses mengajar sehingga dapat meningkatkan kembali kinerja guru.

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah.

NO	Masalah	Dampak	Solusi
1	Indikator penilaian yang digunakan tidak menggunakan aturan Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)	tidak dapat menyerahkan hasil laporan Penilaian Kinerja Guru ke Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru sebagai hasil laporan Penilaian Kinerja Guru setiap tahun	Dengan sebuah Penilaian Kinerja Guru yang dapat mengolah Penilaian Kinerja Guru dan dapat membantu proses Penilaian Kinerja Guru SMA Barunawati Surabaya dengan menggunakan aturan yang sudah ditetapkan Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)

3.3.2 Kebutuhan Pengguna

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan identifikasi permasalahan maka dapat dilakukan identifikasi pengguna untuk sistem (perangkat lunak) yang akan dibuat, yaitu :

1. Kepala Sekolah
2. Admin
3. Guru
4. *Approved*

3.3.3 Kebutuhan Fungsional

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, identifikasi permasalahan, identifikasi pengguna dan identifikasi data maka dapat dilakukan identifikasi kebutuhan fungsional untuk sistem (perangkat lunak) yang akan dibuat, yaitu pada Tabel L3.3 Identifikasi Kebutuhan Fungsional.

3.3.4 Kebutuhan Data

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, identifikasi permasalahan dan identifikasi pengguna maka dapat dilakukan identifikasi kebutuhan dan data untuk sistem (perangkat lunak) yang akan dibuat, yaitu :

1. Data Guru/Guru
2. Data Unit Kerja
3. Data Jabatan
4. Data Keterangan Nilai
5. Data Variabel
6. Data Indikator
7. Data Kriteria
8. Data Periode

3.3.5 *Block Diagram*

IPO Diagram dari pembuatan aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada SMA Barunawati Surabaya sebagai berikut:



Gambar 3.2 IPO Aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada SMA Barunawati Surabaya.

Pada gambar 3.2 adalah keterangan IPO diagram yang mendeskripsikan infomasi dari *Input*, *Process*, dan *Output* dari membangun aplikasi penilaian kinerja guru. Berikut informasi mengenai dari variabel setiap bagian:

1. *Input*

- a. Informasi Guru: informasi guru berisikan data informasi-informasi guru yang meliputi data nama guru, status guru, jenis kelamin guru, tanggal lahir guru, jabatan guru, status nikah guru, alamat. Informasi ini sangat berguna untuk menunjang dalam membangun aplikasi sebagai dasar dalam penilaian kinerja guru.
- b. Informasi Keterangan Nilai : Informasi berisikan mengenai bobot nilai akhir dari hasil penilaian yang di lakukan oleh penilai.
- c. Informasi Variabel : Informasi variabel yang berisikan informasi pertama yang menyimpan data variabel dan bobot penilaian kinerja guru.
- d. Informasi Indikator : Informasi indikator ini nantinya berisi informasi yang ada disetiap data variabel Penilaian Kinerja Guru.
- e. Informasi Kriteria : Informasi kriteria ini nantinya berisikan data nilai yang akan digunakan sebagai referensi dalam menentukan nilai dari setiap indikator di variabel penilaian kinerja guru.
- f. Data Periode : Data-data yang berisikan periode waktu yang ditentukan selama periode penilaian kinerja berlangsung.
- g. Master Guru : Data yang berisikan atribut NIK,Nama,No.tlp,Tempat lahir,Tanggal Lahir,Alamat,Jenis kelamin,Password.

- h. Master Rekap Kehadiran : Data master rekap kehadiran yang berisi kumpulan data-data hasil rekapitulasi kehadiran selama periode yang ditentukan berjalan.
- i. Rekap Hasil Penilaian : Kumpulan data-data hasil rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan guru dan periode tertentu.
- j. History Rekap Hasil Penilaian : Kumpulan data-data hasil rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan guru dan periode tertentu yang sudah disetujui oleh kepala sekolah.

2. *Process*

- a. Pengelolaan Data : Melakukan pengelolaan data seperti *Input, Update, Delete* pada tiap Master Data.
- b. Set Waktu Periode Penilaian : Melakukan penentuan waktu periode Penilaian Kinerja Guru.
- c. Melakukan Validasi Login : Ketika pengguna melakukan *login* ke dalam sistem, sistem akan mengecek data *login* yang dimasukkan pengguna untuk memastikan data NIK dan password sesuai dengan yang ada di dalam database.
- d. Rekap kehadiran guru berdasarkan periode : Aktivitas yang dilakukan admin melakukan rekapitulasi kehadiran tiap guru berdasarkan periode berlangsung.
- e. Melakukan penilaian guru : Penilai melakukan penilaian menggunakan metode *Graphic Rating Scale* berdasarkan *master* guru, keterangan nilai, variable, keterangan, indikator, periode, rekap kehadiran.

- f. Melakukan *approved* data penilaian : Setelah sistem melakukan penilaian guru yang menghasilkan rekap hasil penilaian, Kepala Yayasan melakukan *approved* data yang sudah di nilai oleh penilai.
- g. Membuat laporan rekap penilaian kinerja :Data dari hasil penilaian yang sudah di setujui akan di buat laporan.

3. *Output*

- a. Master Data : Data-data yang dikelola oleh admin akan disimpan di dalam *master* data.
- b. Informasi *Login* Berhasil dan masuk kedalam sistem : Sistem akan memperlihatkan *pop-up* informasi *login* berhasil dan masuk ke dalam sistem.
- c. Master Rekap Kehadiran : Berisikan data-data rekap kehadiran tiap guru berdasarkan periode.
- d. Rekap Hasil Penilaian : Hasil Penilaian yang menggunakan metode *Graphic Rating Scale* akan simpan ke dalam *master* rekap hasil penilaian .
- e. Histori Rekap Penilaian Kinerja : Merupakan data-data yang berisikan hasil penilaian yang sudah di *approved* oleh kepala sekolah.
- f. Laporan Rekap Penilaian Kinerja : Merupakan rekap penilaian kinerja yang berbentuk laporan dengan menggunakan format *PDF*.

3.4 *System Design*

System design (perancangan sistem) yang dibangun desain struktur *system flowchart* aplikasi penilaian kinerja guru, *diagram konteks* penilaian kinerja guru, *data flow diagram* penilaian kinerja guru, representasi informasi (*CDM*) penilaian kinerja guru, *tabel relasi (ERD)*, *data model (PDM)*, dan tampilan desain antarmuka pengguna yang dibutuhkan dalam membangun sistem.

3.4.1 *System Flow Aplikasi Penilaian Kinerja Guru*

1. *System Flowchart* Master Guru Pada SMA Barunawati Surabaya

Dapat dilihat pada Gambar L3.3 *System flow* Master Guru, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan Memasukan atau Mengedit data guru ke system harus terlebih dahulu melakukan input NIK, *Login* Sebagai, Jabatan, No.Tlp, Tanggal Lahir, Tempat Lahir, Alamat, Nama, Bagian, Email, *Gender*, *Password*.

2. *System Flowchart* Master Variabel Pada SMA Barunawati Surabaya

Dapat dilihat pada Gambar L3.4 *System flow* Master Variabel, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memasukan atau mengedit data variabel ke system harus terlebih dahulu melakukan *input* Nama variabel lalu bobot variabel dalam satuan persen (%).

3. *System Flowchart* Master Indikator Pada SMA Barunawati Surabaya

Dapat dilihat pada Gambar L3.5 *System flow* Master Indikator, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memasukan atau mengedit data indikator ke sistem harus terlebih dahulu memilih nama variabel yang sebelumnya di input lalu masukan indikator sesuai aturan Dirjen Diknas Kemendikbud tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG).

4. *System Flowchart* Master Kriteria Pada SMA Barunawati Surabaya

Dapat dilihat pada Gambar L3.6 *System flow* Master Kriteria, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memasukan atau mengedit data kriteria ke sistem harus terlebih dahulu memilih nama indikator yang sebelumnya di input lalu masukan nilai kriteria sesuai aturan Dirjen Diknas Kemendikbud tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG).

5. *System Flowchart* Master Keterangan Nilai Pada SMA Barunawati Surabaya.

Dapat dilihat pada Gambar L3.7 *System flow* Master Keterangan Nilai, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memasukan atau mengedit data nilai ke sistem harus terlebih dahulu memasukan angka nilai sesuai dengan kriteria yang di tentukan sebelumnya.

6. *System Flowchart* Penilaian Kinerja Guru Pada SMA Barunawati Surabaya

Dapat dilihat pada gambar L3.8 *System flow* penilaian kinerja guru, Langkah awal yaitu penilai atau kepala sekolah yang ingin melakukan penilaian kepada guru ke sistem harus terlebih dahulu memilih guru yang akan di nilai, lalu memilih variabel penilaian, setelah memilih variabel penilaian maka di lakukan penilaian dengan memilih radio *Button* angka penilaian.

7. *System Flowchart* Master Rekap Penilaian Kinerja Seluruh Guru

Dapat dilihat pada Gambar L3.9 *System flow* master rekap, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memperlihatkan rekap penilaian seluruh guru ke sistem harus terlebih dahulu memilih periode rekap penilaian kinerja guru lalu jika sudah di tentukan.

8. *System Flowchart* Master Rekap Penilaian Kinerja Per-Guru Pada SMA Barunawati Surabaya.

Dapat dilihat pada gambar L3.10 *System flow* master rekap penilaian kinerja per-guru, Langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memperlihatkan atau mencetak rekap penilaian per-guru ke sistem harus terlebih dahulu memilih periode laporan penilaian kinerja guru lalu jika sudah di tentukan.

9. *System Flowchart* Master Periode Pada SMA Barunawati Surabaya

Dapat dilihat pada Gambar L3.11 *System flow* master periode, langkah awal yaitu admin atau kepala tata usaha yang ingin melakukan memasukan atau mengedit data periode ke sistem harus terlebih dahulu menekan *Button* tambah data untuk memulai seuatu periode penilaian.

3.4.2 *Context Diagram*

Pada tampilan *context diagram* penilaian kinerja guru ditunjukkan pada gambar L3.12 *context diagram* aplikasi penilaian kinerja guru. terdapat 4 (empat) kesatuan yang berkaitan dengan sistem. Entity tersebut ialah admin, kepala yayasan, guru dan kepala sekolah.

3.4.3 *Data Flow Diagram*

Data Flow Diagram (DFD) atau Diagram Alir Data adalah suatu diagram yang menggambarkan atau menggunakan notasi-notasi tiap proses atau fungsi pada suatu sistem. Untuk melihat lebih detail mengenai data flow diagram dapat dilihat pada lampiran 5.

1. Data Flow Diagram Level 0 Aplikasi Penilaian kinerja guru

Pada gambar L3.13 Data Flow Diagram level 0 aplikasi penilaian kinerja guru.

2. Data Flow Diagram Level 1 Mengelola data master admin

Pada gambar L3.14 Data Flow Diagram level 1 mengelola data master.

3. Data Flow Diagram Level 1 Proses data penilaian kinerja guru.

Pada gambar L3.15 Data Flow Diagram level 1 mengelola data penilaian kinerja guru.

4. DFD Level 1 Memberikan Catatan Serta Approval Laporan Penilaian Kinerja Guru.

pada Gambar L3.16 DFD level 1 mencetak laporan penilaian kinerja guru.

3.4.4 *Conceptual Data Model (CDM)*

Conceptual Data Model (CDM) sebuah representasi mengenai muatan informasi konsep desain basis data yang akan dibangun perancangan aplikasi, ditunjukan pada Gambar L3.17 CDM aplikasi penilaian kinerja guru.

3.4.5 *Physical Data Model (PDM)*

Physical Data Model (PDM) menjelaskan tentang bagaimana merancang struktur basis data yang akan dibangun sebuah program aplikasi penilaian kinerja guru. Sebagaimana terlihat pada Gambar L3.18. PDM aplikasi penilaian kinerja guru.

3.4.6 Desain Antarmuka Pengguna

Pada tampilan desain antarmuka pengguna akan memperlihatkan berupa desain prototype serta fitur yang akan digunakan sebagai acuan desain tampilan yang akan diimplementasikan ke dalam sistem. Berikut ini adalah desain antarmuka pada sistem aplikasi penilaian kinerja guru. Untuk lebih detail dari desain antarmuka pengguna dapat dilihat pada lampiran 5.

1. UI Design Kepala Tata Usaha (Administrator)
2. UI Design Kepala Sekolah (Personil Yang Menilai)
3. UI *Design* Guru Tenaga Penagajar (Personil Yang Dinilai)
4. UI *Design* Kepala Yayasan (*Approved*)

3.4.7 Struktur Tabel

Merupakan struktur tabel yang bertujuan menyimpan data serta dijelaskan fungsi dari masing masing tabel yang dibangun. Dapat dilihat pada tabel master penilaian, master kriteria, master variabel, master indikator, master nilai perkriteria, master nilai pervariabel, master pengguna, master ak, master guru, master keterangan, master catatan, master jabatan, master kehadiran, master rekap, master periode, master laporan.



BAB IV

IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

4.1 Implementasi Sistem

Setelah kebutuhan sistem terpenuhi maka untuk melanjutkan ke tahap berikutnya dengan melakukan implementasi sistem yang telah dirancang sesuai dengan hasil analisi dan perancangan sistem pada tahap *system design*. Dan berikut ini beberapa hasil tampilan implementasi dari halaman eksekusi. Untuk dapat melihat lebih detail dari hasil implementasi dan penjelasannya terdapat pada lampiran 6.

4.1.1 *Construction Design*

Pada fase *Construction Design* Untuk menjalankan sistem ini dengan baik maka dibutuhkan perangkat lunak dan perangkat keras yang mendukung. Berikut ini merupakan kebutuhan spesifikasi minimum dari kebutuhan perangkat lunak dan perangkat keras sesuai dengan pengguna harapkan.

Berikut ini merupakan spesifikasi perangkat lunak minimum yang dibutuhkan oleh server.

1. *Localhots*
2. PHP
3. Sublime
4. Google Chrome

Berikut ini merupakan kebutuhan spesifikasi minimum perangkat keras yang dibutuhkan oleh pengguna.

1. Pentium 4 Processor 2.60 GHz, 512K Cache, 400 MHz FSB
2. 1 Gygabytes RAM
3. Kapasitas bebas pada Hard disk 10 Gb
4. Monitor SVGA dengan resolusi 1366 x 768
5. Keyboard, mouse dan Printer yang kompetibel

Pada Gambar 4.1, merupakan halaman tampilan *login* pengguna setelah pengguna melakukan login. Didalam halaman tampilan login terdapat dua field yang perlu di isi oleh pengguna yaitu NIK dan Password.



Gambar 4.1 *Login*

Untuk mengenai penjelasan lebih detail tentang tampilan *login* pengguna dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Deskripsi Tampilan *Login*

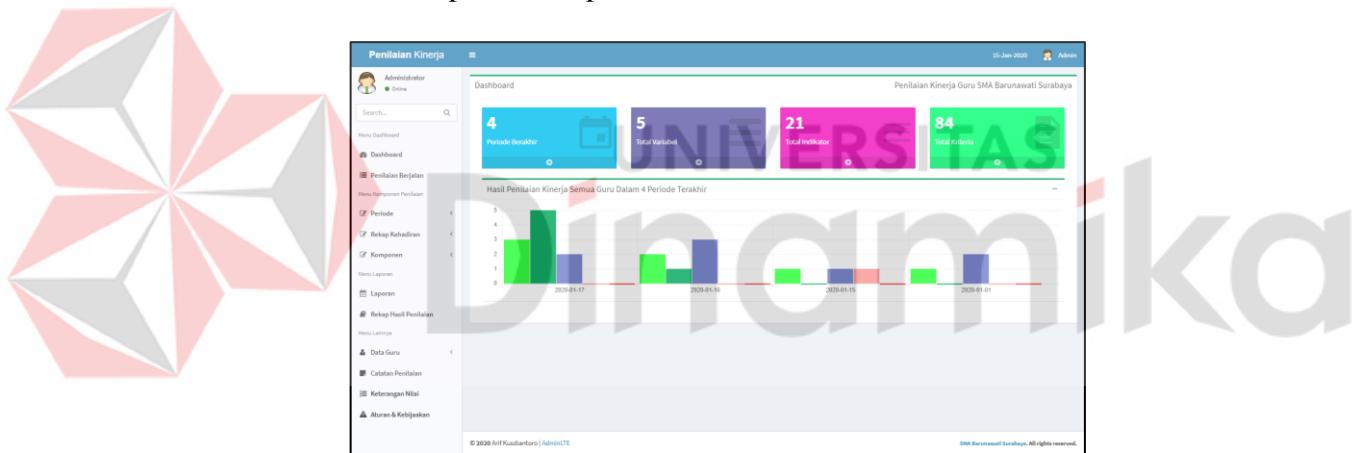
Fungsional	Autentikasi Akses User
Deskripsi	<i>User</i> ketika masuk pada tampilan <i>login</i> maka di haruskan setiap user untuk menginputkan nik dan password user yang telah di sediakan pada halaman <i>login user</i> .
Button Login	<i>Login</i> <i>Button</i> akan berguna ketika melakukan verifikasi apakah nik pengguna dan password pengguna yang sudah di inputkan sudah benar oleh user atau masih salah.

4.1.2 Admin

Setelah *user* sukses *login*, Maka *admin* masuk serta bisa masuk kedalam halaman depan *dashboard*, mengakses penilaian, mengakses laporan dan serta fungsi lainnya. Gambar L4.2 Menu *Admin* dapat di lihat pada lampiran 6.

4.1.3 Dashboard

Pada halaman *dashboard* sebagai *user* administrator. Maka akan ditampilkan berupa informasi yang berupa tampilan tentang seluruh periode, seluruh variabel, seluruh indikator, dan kriteria serta grafik yang menghasilkan laporan rekap / hasil penilaian kerja guru selama empat periode. Tampilan halaman awal / *dashboard* dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 *Dashboard* Administrator

Untuk lebih detail penjelasan mengenai menu yang telah diberi untuk Admin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Deskripsi Halaman Tampilan Admin

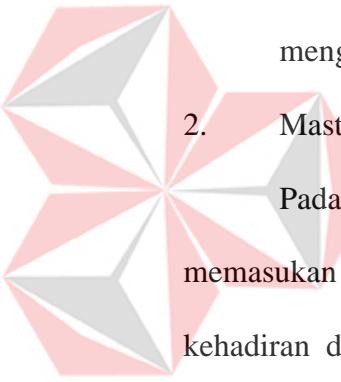
Fungsional	
Keterangan	Administrator memiliki akses menentukan halaman menu yang sudah di sediakan
Fungsi <i>Button</i>	<p>Pencarian Berfungsi mencari menu-menu ingin di gunakan</p> <p>Halaman Depan Berfungsi memperlihatkan berupa deskripsi dari tampilan halaman depan.</p> <p>Periode Variabel ini berfungsi untuk menginputkan menu periode dan memperlihatkan <i>history</i> periode</p> <p>Rekap Kehadiran Variabel ini digunakan untuk mengakses halaman menu tampilan rekap kehadiran dan report dari rekap kehadiran</p> <p>Komponen <i>Button</i> di fungsikan untuk masuk ke dalam <i>list</i> indikator, kriteria, dan variable.</p> <p>Laporan <i>Button</i> di fungsikan untuk memperlihatkan hasil laporan penilaian bersumber pada kurun waktu yang di tentukan.</p> <p>Rekap Hasil Penilaian <i>Button</i> di fungsikan untuk memperlihatkan <i>list</i> seluruh laporan kinerja berdasarkan unit kerja.</p> <p>Guru <i>Button</i> di fungsikan untuk memperlihatkan seluruh perincian data guru dan unit kerja serta jabatan.</p> <p>Catatan Penilaian <i>Button</i> di fungsikan untuk memperlihatkan keseluruhan hasil catatan yang di masukan.</p> <p>Keterangan Nilai <i>Button</i> di fungsikan untuk memperlihatkan seluruh hasil nilai akhir dari proses penilaian.</p> <p>Aturan & Kebijakan <i>Button</i> ini digunakan untuk memperlihatkan segala bentuk peraturan & kebijakan</p>

4.1.4 Fungsi Pencatatan Komponen Penilaian Kinerja Guru

Peranan pencatatan berisikan menu rekap kehadiran, kurun waktu periode, serta komponen pendukung yang dilakukan untuk penilaian kinerja guru.

1. Halaman Tampilan Master Periode

Pada saat pertama untuk melakukan penilaian maka ialah dengan menginputkan tanggal yang akan dijalankan yang berada pada halaman periode untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.4. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman master periode dapat dilihat pada tabel L4.3.



- a. Menambah Variabel Informasi Periode

Pada tampilan halaman *list* tambah tanggal penilaian maka diharuskan untuk mennginputkan tanggal awal mulai penilaian dan akhir penilaian. Untuk lebih detail dapat dilihat pada gambar L4.5, Untuk mengenai penjelasan rincian dari form menambah data tanggal periode dapat dilihat pada tabel L4.4.

- b. Merubah Variabel Periode

Pada tampilan halaman merubah data tanggal periode dengan melakukan aksi merubah tanggal awal penilaian sampai dengan tanggal awakhir penilaian. Untuk lebih detail dapat dilihat pada gambar L4.6. Untuk mengenai penjelasan lebih detail dapat dilihat pada tabel L4.5.

2. Master Rekap Kehadiran

Pada saat memasukan data tanggal administrator terlebih dahulu memasukan data kehadiran guru berdasarkan tanggal masuk guru. Pada tampilan kehadiran dapat dilihat pada gambar L4.7. Untuk penjelasan detail mengenai tanggal periode dapat dilihat pada tabel L4.6.

- a. Menambah variabel laporan Kehadiran

Pada tampilan halaman menambah data laporan kehadiran digunakan fungsi memasukan data guru berlandaskan dari tanggal yang telah di masukan. Pada tampilan laporan kehadiran dapat di lihat detailnya di gambar L4.8. Untuk penjelasan lebih detail mengenai menambah data laporan kehadiran dapt dilihat pada tabel L4.7.

b. Merubah Variabel Laporan Kehadiran

Pada tampilan merubah variabel laporan kehadiran dengan fungsi merubah nama guru serta detail laporan guru. Pada tampilan merubah variabel tanggal kehadiran dapat dilihat detailnya pada gambar L4.9. Untuk penjelasan lebih detail mengenai menambah merubah variable laporan kehadiran dapat dilihat pada tabel L4.8.

3. Halaman Variabel

Fungsi ini mencatat bagian penilaian yang akan di lakukan dan variabel yang di masukan adalah variabel komponen sesuai ketentuan. Untuk penjelasan lebih detail mengenai tampilan variabel dapat dilihat pada gambar L4.10. Untuk penjelasan lebih detail mengenai tampilan variable dapat dilihat pada tabel L4.9.

a. Menambah Data Variable

Pada tampilan ini menambah data variable yang berfungsi menginputkan nama variable serta bobot yang akan ditentukan. Untuk penjelasan lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.11. Untuk detail dari penjelasan perihal menambah data variable dapat dilihat pada tabel L4.10.

b. Merubah Data Variable

Pada tampilan merubah data variabel ini berfungsi sebagai merubah nama guru dan serta bobot yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk lebih detail jelaskan dapat dilihat pada gambar L4.12. Untuk detail dari penjelasan perihal merubah data variable dapat dilihat pada tabel L4.11.

4. Halaman Indikator

Fungsi ini mencatat bagian variabel yang akan di lakukan dan variabel yang di masukan adalah variabel indikator sesuai ketentuan. Untuk penjelasan lebih detail mengenai tampilan indikator dapat dilihat pada gambar L4.13. Untuk penjelasan lebih detail mengenai tampilan indikator dapat dilihat pada tabel L.4.12.

a. Menambah Variabel Indikator

Pada tampilan ini menambah data indikator yang berfungsi menginputkan nama variable serta indikator yang akan ditentukan. Untuk penjelasan lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.14. Untuk detail dari penjelasan perihal menambah data indikator dapat dilihat pada tabel L4.13.

b. Merubah Variabel Indikator

Pada tampilan merubah data variabel ini berfungsi sebagai merubah nama variabel dan serta indikator yang telah di tentukan sebelumnya. Untuk lebih detail jelasnya dapat dilihat pada gambar L4.15. Untuk detail dari penjelasan perihal merubah data indikator dapat dilihat pada tabel L4.14.

5. Halaman Kriteria

Fungsi ini mencatat bagian kriteria yang akan di lakukan dan kriteria yang di masukan adalah variabel kriteria sesuai ketentuan. Untuk penjelasan lebih detail mengenai tampilan kriteria dapat dilihat pada gambar L4.16. Untuk penjelasan lebih detail mengenai tampilan kriteria indikator dapat dilihat pada tabel L.4.15.

a. Menambah Variabel Kriteria

Pada tampilan ini menambah data kriteria yang berfungsi menginputkan nama kriteria serta empat kriteria yang di tetapkan oleh pengguna. Untuk penjelasan lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.17. Untuk detail dari penjelasan perihal menambah data kriteria dapat dilihat pada tabel L4.16.

b. Merubah Variabel Kriteria

Pada tampilan merubah variabel kriteria ini berfungsi sebagai merubah nama variabel kriteria. Untuk lebih detail jelasnya dapat dilihat pada gambar L4.18. Untuk detail dari penjelasan perihal merubah data kriteria dapat dilihat pada tabel L4.17.

4.1.5 Kegiatan Hasil Pelaporan Penilaian Kinerja Guru

Kegiatan memiliki tampilan hasil laporan serta ringkasan hasil penilaian.

1. Menampilkan Hasil Laporan

Pada saat pertama untuk melakukan penilaian maka tanggal yang berjalan harus berakhir dan hasil pelaporan akan tampil. halaman pelaporan untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.19. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman pelaporan penialain dapat lihat pada tabel L4.18.

a. Melihat Hasil Laporan

Pada tampilan ini untuk melihat hasil laporan penilaian maka aksi yang akan di lakukan adalah dengan menampilkan seluruh nilai guru yang telah dilakukan penilaian. Untuk penjelasan lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.20. Untuk detail dari penjelasan perihal melihat hasil laporan dapat dilihat pada tabel L4.19.

2. Halaman Rekap Hasil Penilaian

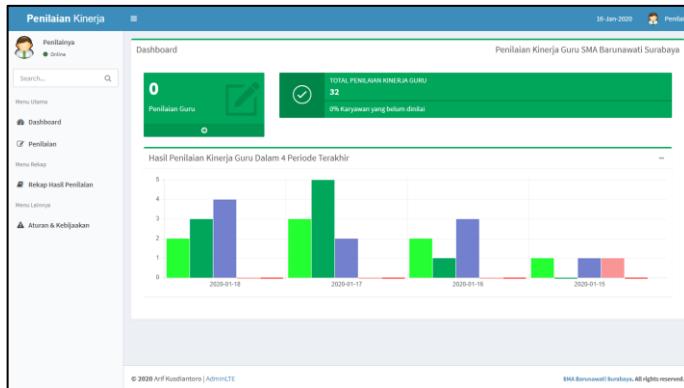
Pada saat penilaian telah usai dilakukan dan nilai sudah di nyatakan valid maka kepala yayasan melakukan *approved* dan akan tampil di halaman *approved*. Halaman rekap hasil pelaporan untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.21. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman rekap hasil penilaian dapat dilihat pada tabel L4.20.

4.2 Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

Pada saat personil yang menilai berhasil melakukan login maka akses yang pertama dilakukan adalah di menu utama dan di menu lainnya. Untuk tampilan detailnya dapat dilihat pada gambar L4.22. menu kepala sekolah / personil yang menilai.

4.2.1 Dashboard

Pada halaman *dashboard* sebagai user personil yang menilai. Maka akan ditampilkan berupa informasi yang berupa tampilan tentang seluruh total penilaian yang belum di lakukan penilaian oleh personil yang menilai serta menampilkan hasil penilaian selama kurun waktu empat tanggal terakhir Tampilan halaman awal / *dashboard* dapat dilihat pada Gambar 4.23.



Gambar 4.3 *Dashboard* Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

Untuk lebih detail penjelasan mengenai menu yang telah diberi untuk Admin dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Keterangan Tampilan Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

Fungsional	
Keterangan Fungsi <i>Button</i>	Kepala Sekolah dapat menentukan menu yang telah tersedia.
Pencarian	Berfungsi mencari menu-menu ingin di gunakan
Halaman Utama	Berfungsi memperlihatkan berupa deskripsi dari tampilan halaman depan.
Penilai	<i>Button</i> digunakan memperlihatkan guru yang akan di lakukan proses penilaian.
Rekap Hasil Penilaian	<i>Button</i> digunakan memperlihatkan seluruh pilihan rekap penilaian berdasarkan unit kerja
Aturan	<i>Button</i> ini digunakan untuk memperlihatkan segala bentuk peraturan & kebijakan
Kebijakan	

4.2.2 Kegiatan Penilaian Kinerja Guru

Dalam kegiatan ini di halaman kegiatan penilaian terdiri dari banyak proses diantaranya sebagai berikut:

1. Tampilan Proses Penilaian / Proses Penilaian Kinerja Guru

Ditampilkan halaman penilaian guru yang akan di lakukan proses nilai oleh personil yang menilai. Tampilan penilaian dapat dilihat pada gambar L4.24. Serta

untuk penjelasan detailnya mengenai kegiatan penilaian dapat dilihat pada tabel L4.22.

a. Memulai variable

Pada saat personil yang menilai menentukan guru yang akan dinilai oleh sistem maka sistem menampilkan proses penilaian dengan ketentuan variabel yang sudah ditentukan. Halaman penilaian untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.25. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman memulai penilaian dapat dilihat pada tabel L4.23.

b. Menilai Indikator Berdasarkan Variabel

Pada saat personil yang menilai menentukan variabel untuk guru, maka personil yang menilai akan memulai proses penilaian berdasarkan variabel yang sudah ditentukan. Halaman indikator untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.26. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman indikator penilaian dapat dilihat pada tabel L4.24.

c. Perhitungan Pervariabel

Pada saat personil yang menilai menentukan variabel untuk guru, maka personil yang menilai akan memulai proses mengisi dari total tabel penilaian berdasarkan variabel dan akan terisi secara otomatis oleh sistem. Halaman perhitungan untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.27. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman perhitungan dapat dilihat pada tabel L4.25.

d. Perhitungan Total Nilai Akhir Guru

Pada saat personil yang menilai menjumlah seluruh variabel untuk guru, maka personil yang menilai akan memberikan hasil nilai akhir guru.

Halaman nilai guru untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.28.

Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman nilai guru dapat dilihat pada tabel L4.26.

e. Memberikan Saran

Pada saat personil yang menilai telah selesai melakukan proses penilaian, maka personil yang menilai akan memberikan saran dan komentar kepada guru sebagai masukan dikemudian hari. Halaman saran untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.29. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman nilai guru dapat dilihat pada tabel L4.27.

4.2.3 Fungsi Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja Guru

Kegiatan kepala sekolah atau personil yang menilai memiliki langkah untuk memberikan hasil rekap penilaian kinerja guru diperiode itu juga.

1. Halaman Rekap Hasil Penilaian

Pada saat personil yang menilai telah selesai melakukan proses penilaian, maka personil yang menilai akan mengajukan proses *approved* kepada kepala yayasan selaku *approved* hasil penilaian. Halaman pelaporan untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.30. Untuk penjelasan lebih lanjut mengenai detail halaman pelaporan dapat dilihat pada tabel L4.28.

4.3 Guru / Personil Yang Dinilai

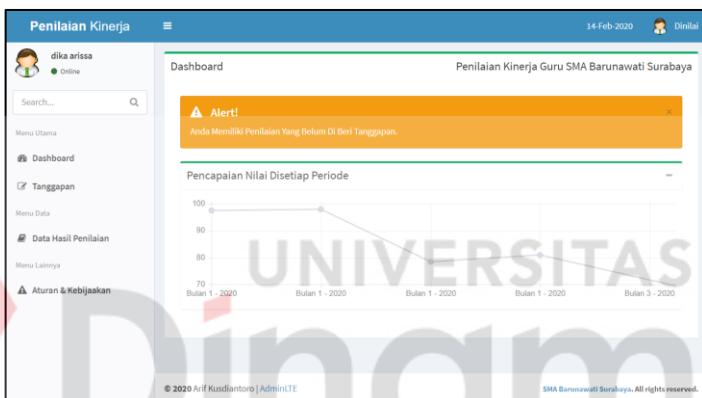
Pada saat personil yang dinilai berhasil melakukan login maka akses yang pertama dilakukan adalah di menu utama dan di menu lainnya. Untuk tampilan

detailnya dapat dilihat pada gambar L4.31.menu kepala sekolah / personil yang dinilai.

4.3.1 *Dashboard*

Pada halaman *dashboard* sebagai user personil yang dinilai. Maka akan ditampilkan berupa informasi yang berupa tampilan tentang grafik hasil penilaian serta notifikasi saat terjadi penilaian yang tidak diberikan tanggapan sebelumnya.

Tampilan halaman awal / *dashboard* dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4 *Dashboard* Guru / Personil Yang Dinilai

Untuk lebih detail penjelasan mengenai menu yang telah diberi untuk guru dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Penjelasan Menu Guru / Personil Yang Dinilai

Fungsional	
Deskripsi	Guru yang dinilai dapat menentukan fitur yang sudah diberikan.
Fungsi <i>Button</i>	Pencarian Berfungsi mencari menu-menu ingin di gunakan
	Halaman Berfungsi memperlihatkan berupa deskripsi dari tampilan halaman depan.
	Utama
	Tanggapan <i>Button</i> ini berfungsi memberikan hasil tanggapan mengenai proses penilaian yang dilakukan
	Variabel <i>output</i>
	Penilaian <i>Button</i> ini berfungsi memberikan informasi grafik hasil penilaian
	Aturan
	Kebijakan <i>Button</i> ini digunakan untuk memperlihatkan segala bentuk peraturan & kebijakan

4.3.2 Fungsi Pemberian Tanggapan

Kegiatan ini memiliki fungsi untuk memberikan komentar di tampilan tanggapan.

1. Halaman Tanggapan

Pada tampilan tanggapan dapat menampilkan hasil poin dan serta informasi mengenai guru. Untuk tampilan detailnya dapat dilihat pada gambar L4.33.menu tanggapan. Serta untuk detail penjelasan lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel L4.30.

a. Memberikan Tanggapan

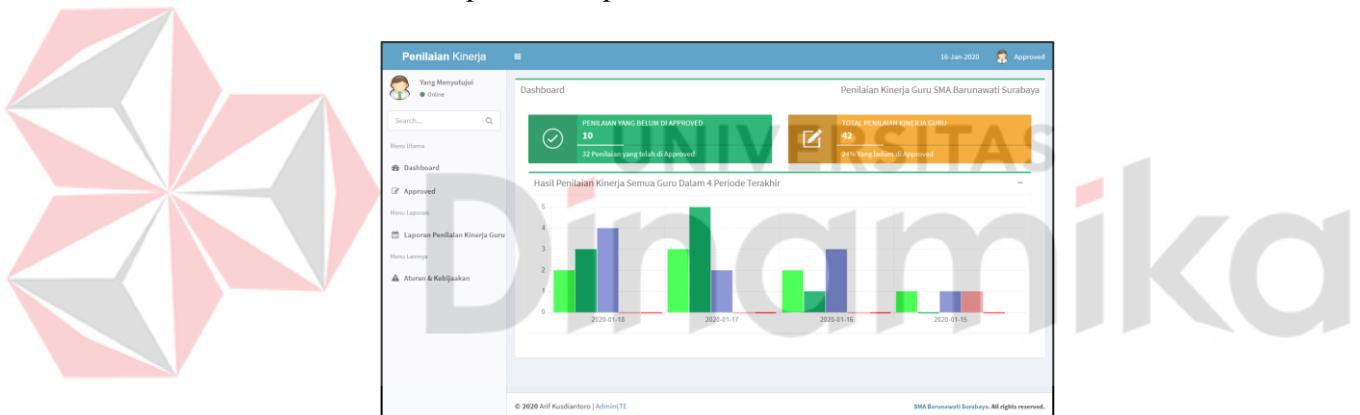
Saat guru selesai di lakukan penilaian maka akan diharuskan untuk memberikan tanggapan di dalam *textbox* yang telah disediakan oleh sistem. Untuk tampilan detailnya dapat dilihat pada gambar L4.34. Dan untuk penjelasan lebih lengkapnya mengenai tanggapan dapat dilihat pada tabel L4.31.

4.4 Kepala Yayasan / Personil Yang Approved

Saat user personil yang *approved* berhasil masuk ke sistem maka kepala yayasan dapat menggunakan semua fitur yang telah di sediakan oleh sistem. Untuk tampilan detail mengenai kepala yayasan dapat dilihat pada gambar L4.35.

4.4.1 Dashboard

Pada halaman *dashboard* sebagai user personil yang *approved*. Maka akan ditampilkan berupa informasi yang berupa tampilan tentang peringatan bahwa terdapat data guru yang belum dilakukan *approved* oleh kepala yayasan. Serta dapat menampilkan grafik penilaian selama empat periode terakhir. Tampilan halaman utama / *dashboard* dapat dilihat pada Gambar 4.36.



Gambar 4.5 Dashboard Kepala Yayasan / Personil Yang Approved

Untuk lebih detail penjelasan mengenai menu yang telah diberi untuk kepala yayasan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Penjelasan Menu Kepala Yayasan / Personil Yang Approved

Fungsional	
Deskripsi	Kepala Yayasan dapat menentukan fitur yang sudah diberikan.
Fungsi	Berfungsi mencari menu-menu ingin di gunakan
Button	Berfungsi memperlihatkan berupa deskripsi dari tampilan halaman depan.
Approved	<i>Button</i> berfungsi keterangan memperlihatkan data guru yang akan di lakukan <i>approved</i>

Laporan	<i>Button</i> berguna untuk memperlihatkan ini berfungsi untuk memperlihatkan pilihan hasil laporan berdasarkan tanggal
Aturan Kebijakan	<i>Button</i> ini digunakan untuk memperlihatkan segala bentuk peraturan & kebijakan

4.4.2 Fungsi *Approved* Penilaian Kinerja Guru

Kegiatan ini memiliki fungsi untuk memberikan persetujuan hasil penilaian.

1. Tampilan *Approved*

Kegiatan memperlihatkan data guru yang akan di setujui oleh kepala yayasan. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada gambar L4.37. Dan lebih jelasnya mengenai penjelasan tampilan *approved* dapat dilihat pada tabel L4.33.

a. Memberikan Komentar

Kegiatan diamana *user* memberikan catatan di sistem yang akan di berikan kepada guru yang berguna untuk masukan untuk di masa mendatang agar lebih baik lagi. Untuk hasil lebih detail memberikan komerntar dapat dilihat pada tabel L4.34.

4.4.3 Fungsi Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja Guru

Kepala / *Approved*, fungsi ini hanya memiliki menu laporan.

1. Halaman Laporan

Halaman laporan sama dengan halaman laporan yang dimiliki Admin. Halaman laporan dapat dilihat pada Gambar L4.39. Adapun penjelasan lebih detail mengenai halaman laporan yang dapat dilihat pada Tabel L4.35.

4.5 Pengujian Perangkat Lunak

Pengujian perangkat lunak (*software testing*) merupakan tahap yang digunakan untuk memguji atau memverifikasi tingkah laku dari sistem. Dalam

melakukan pengujian terdapat tahap tingkat uji dan tindakan terkait uji yang merupakan bagian dari tahap pengujian perangkat lunak

4.5.1 Tingkat Uji

Tingkat uji (test level) secara umum dilakukan pada tingkat yang berbeda selama proses pengembangan dan proses *maintenance*. Tingkat uji dapat dibedakan berdasarkan objek yang diuji atau bisa disebut juga *the target of the test*.

A. *The Target of The Test*

Dalam hal ini pengujian akan dilakukan berdasarkan uji coba fungsional dan non-fungsional.

A.1 Uji Coba Fungsional

Uji coba fungsional digunakan untuk menguji aplikasi dalam menemukan error atau kesalahan-kesalahan secara fungsional serta mengecek apakah aplikasi tersebut telah sesuai atau tidak dengan fungsional yang telah dirancang pada tahap sebelumnya. Berikut adalah skenario pengujian pada aplikasi penilaian kinerja guru menggunakan *graphic rating scale* dapat dilihat apda Tabel L4.36. sampai dengan

Tabel L4.57.

A.2 Uji Coba Non-Fungsional

Uji coba non-fungsional dilakukan untuk mengidentifikasi keberhasilan, kelengkapan, keamanan, dan kualitas dari sistem yang telah dibangun. Berikut adalah hasil uji coba non-fungsional yang terbagi menjadi 5 kategori, dapat dilihat pada Tabel L4.58. sampai dengan Tabel L4.60

A.2.1 Uji Coba Non Fungsional (*Performance*)

Berikut adalah detail uji coba *non-fungsional (performance)* akan dijelaskan pada Tabel L4.61.

4.5.2 Evaluasi Sistem

Setelah dilakukannya uji coba atau *the target of the test*, selanjutnya dilakukan tahap evaluasi untuk mengukur kinerja sistem. Hasil dari evaluasi tersebut akan dijadikan sebagai suatu kesimpulan dari permasalahan yang ada. Kesimpulan tersebut akan digunakan untuk memastikan bahwa sistem telah sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* kepala sekolah / personil yang menilai, kepala yayasan / personil yang *approved*, kepala tata usaha / *administrator*, guru / personil yang dinilai atau belum. Sehingga kekurangan yang ada pada sistem dapat dievaluasi terlebih dahulu, dapat dilihat pada Tabel L4.62. sampai dengan Tabel L4.65.

A. Evaluasi Sistem Pada Kepala Tata Usaha / Admin

Hasil dari pengujian perangkat lunak untuk *stakeholder* kepala yayasan saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawab, yaitu:

1. Sistem dapat mempersingkat proses pendistribusian dokumen, dengan cara mengotomasi proses pembuatan dokumen dan mengeleminasi proses pendistribusian dokumen.
2. Sistem dapat mempersingkat proses merekap data penilaian kinerja Guru serta mencetak laporan penilaian kinerja guru, dengan cara mengotomasi proses perekapan data penilaian kinerja dan membuat laporan penilaian kinerja guru secara otomasi.

B. Evaluasi Sistem Pada Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

Hasil dari pengujian perangkat lunak untuk *stakeholder* kepala sekolah saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawab, yaitu:

1. Sistem dapat mempersingkat proses penilaian kinerja guru, dengan cara mengotomasi seluruh proses menilai kinerja guru.
2. Sistem dapat langsung memperlihatkan nilai akhir dan keterangan nilai setelah kepala sekolah melakukan penilaian.

C. Evaluasi Sistem Pada Guru / Personil Yang Dinilai

Hasil dari pengujian perangkat lunak untuk *stakeholder* guru yang dinilai saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawab, yaitu:

1. Sistem dapat mempersingkat proses pemberian tanggapan beserta pemeriksaan kembali dokumen penilaian kinerja guru, dengan cara mengotomasi proses pemberian tanggapan dan pemeriksaan dokumen.
2. Sistem memberikan informasi yang akurat dalam hasil penilaian kinerja guru, karena sistem selalu memastikan bahwa semua indikator telah terisi dan hasil nilai akhir yang tepat.

D. Evaluasi Sistem Pada Kepala Yayasan / Personil Yang Approved

Hasil dari pengujian perangkat lunak untuk *stakeholder* kepala yayasan saat menjalankan fungsional sesuai dengan peran dan tanggung jawab, yaitu:

1. Sistem dapat mempersingkat proses *Approved* penilaian kinerja guru, dengan cara mengotomasi seluruh proses yang ada.
2. Sistem juga mempermudah *stakeholder* dalam melakukan proses yang ada, karena dapat dilakukan dimanapun melalui jaringan internet.

E. Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru

Perbandingan antara aliran sistem saat ini dan aliran sistem baru yang dilakukan dengan otomasi. Berikut detail dari perbandingan antara sistem saat ini dan baru dapat dilihat pada tabel evaluasi proses penilaian kinerja guru untuk

penjelasan lebih detailnya dapat di lihat pada lampiran 13 di Tabel L4.66.

Tabel L4.66 Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru

Aliran Sistem Saat ini			Aliran Sistem Baru		
Fungsi	Kegiatan	Waktu	Fungsi	Kegiatan	Waktu
Pendistiri busian dokumen penilaian kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> - Pembuatan dokumen penilaian kinerja Guru - Pengecekan periode - Mencetak dokumen penilaian kinerja Guru - Mendistribusikan dokumen penilaian kinerja guru 	7 hari	<ul style="list-style-type: none"> Pencatatan Komponen Penilaian Kinerja Guru 	<ul style="list-style-type: none"> - Mencatat data periode - Mencatat rekap kehadiran - Mencatat komponen penilaian - Mencatat data variabel - Mencatat data indikator - Mencatat data kriteria 	1 hari
Penjelasan:	<p>Dalam mendistribusikan dokumen ke masing- masing guru membutuhkan waktu yang cukup lama. Kepala Sekolah tekadang tidak berada di tempatnya, yang menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam pemberian dokumen penilaian kinerja guru.</p>				
	<p>Asumsi Perhitungan Waktu Dalam Mencatat Rekap Kehadiran: $3 \text{ menit} \times 30 \text{ (Guru)} = 90$</p> <p>Penjelasan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tidak perlu mencetak atau membuat kembali dokumen penilaian / komponen penilaian kinerja Guru - Distribusi dokumen telah dilakukan secara otomasi - Mencatat periode yang dilakukan sekali dalam 1 periode 				

Adapun estimasi waktu (manual) pada aliran sistem baru yang dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Estimasi Waktu Aliran Sistem Baru

Fungsi	Hari			
	1	2	3	4
Pencatatan Komponen Penilaian Kinerja Guru				
Penilaian kinerja Guru				
Fungsi Pemberian Tanggapan				
<i>Approved</i> penilaian kinerja Guru				
Pelaporan Hasil Penilaian Kinerja Guru				

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil implementasi dan evaluasi terhadap aplikasi penilaian kinerja guru menggunakan *metode graphic rating scale* pada Sekolah SMA Barunawati Surabaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat mempersingkat waktu dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja guru.
2. Aplikasi ini juga dapat memberikan historis dari penilaian kinerja guru.
3. Aplikasi ini dengan mudah digunakan dengan menggunakan metode *Graphic Rating Scales* dapat mudah dikembangkan dan mudah untuk dimodifikasi jika diperlukan adanya perubahan terhadap kriteria-kriteria yang menjadi bahan penilaian.
4. Pembuatan aplikasi penilaian kinerja guru berbasis web karna lebih efisien dan dapat mudah diakses dimanapun dan kapan pun tidak terbatas dari media apapun dan bisa diakses menggunakan laptop ataupun Smartphone.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk pengembangan aplikasi di masa mendatang ialah sebagai berikut:

1. Aplikasi ini juga dapat dikembangkan melalui integrasi dengan aplikasi absensi/kehadiran, agar tidak perlu memasukkan kembali rekam kehadiran ke dalam aplikasi.

2. Menambahkan fitur sms *gateway* yang digunakan untuk memberi tahu pengguna (Guru) apabila sudah selesai dilakukan proses penilaian.
3. Aplikasi ini dapat dikembangkan lagi dengan dibuatkan *mobile version* yakni Android dan iOS agar lebih aktif dalam melakukan interaksi dengan pengguna.
4. Desain *User Interface* dan *User Experience* dapat ditingkatkan lebih lanjut sehingga user dapat lebih mudah dalam bennavigasi dalam sistem



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga
- Depdikbud. 2005. *Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta, Indonesia: Balai Pustaka.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Buku 2 Pedoma Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kemendikbud, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru
- Mangidaan, E. E. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pidayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menteri Negara Pidayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.
- Nuh, M. 2010. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.
- Utomo, H. S. 2008. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scales*. Surabaya: STIKOM Surabaya.