



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU  
BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY  
ANCHOR RATING SCALE* (STUDI KASUS : SMPN 26 SURABAYA)**

**TUGAS AKHIR**



**Program Studi  
S1 SISTEM INFORMASI**

UNIVERSITAS  
**Dinamika**

**Oleh:**

**HENDRI PRASETYAWAN**

**16410100122**

---

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA**

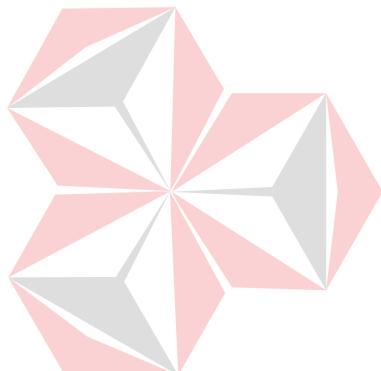
**UNIVERSITAS DINAMIKA**

**2021**

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU  
BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY  
ANCHOR RATING SCALE* (STUDI KASUS : SMPN 26 SURABAYA)**

**TUGAS AKHIR**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Komputer**



UNIVERSITAS  
**Dinamika**  
Oleh:  
Nama : Hendri Prasetyawan  
NIM : 16410100122  
Program Studi : S1 Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA  
UNIVERSITAS DINAMIKA  
2021**

## **Tugas Akhir**

### **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU BERBASIS WEBSITE MENGGUNAKAN METODE *BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE* (STUDI KASUS : SMPN 26 SURABAYA)**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Hendri Prasetyawan**

**NIM : 16410100122**

Telah diperiksa, diuji dan disetujui oleh Dewan Pembahas

Pada : Senin, 09 Februari 2021

#### **Susunan Dewan Pembahas**

##### **Pembimbing:**

- I. Titik Lusiani, M.Kom., OCP.  
NIDN: 0714077401

##### **Pembahas:**

- Dr. M.J. Dewiyani Sunarto  
NIDN: 0725076301

Digitally signed by  
Universitas  
Dinamika  
Date: 2021.02.10  
16:09:36 +07'00'

Digitally signed by Teguh Sutanto,  
M.Kom.  
DN: cn=Teguh Sutanto, M.Kom.,  
o=Undika, ou=IS Department,  
email=teguh@dinamika.ac.id, c=ID  
Date: 2021.02.10 16:42:18 +07'00'

Digitally signed by  
Dewiyani  
Date: 2021.02.11  
07:13:20 +07'00'

Tugas Akhir ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar sarjana

  
Digitally signed by  
Universitas  
Dinamika  
Date: 2021.02.16  
09:07:38 +07'00'

**Dr. Jusak**

NIDN: 0708017101

Dekan Fakultas Teknologi dan Informatika

UNIVERSITAS DINAMIKA

**SURAT PERNYATAAN**  
**PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya :

Nama : Hendri Prasetyawan  
NIM : 16410100122  
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 BEHAVIORALLY  
ANCHOR RATING SCALE (STUDI KASUS : SMPN 26  
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.

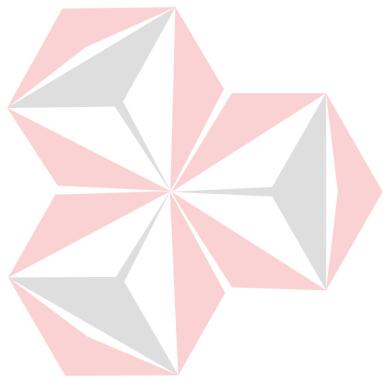
Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, Februari 2021

Yang menyatakan



**Hendri Prasetyawan**  
NIM : 16410100122



*“Tetap Semangat dan Jangan Menyerah”*

UNIVERSITAS  
**Dinamika**

*“Terimakasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala, yang telah memberikan  
kemudahan dalam pekerjaan saya hingga saat ini.*

*lalu ayah dan ibu yang aku sayangi, dan tidak lupa sahabat-sahabatku yang  
telah membantu serta mendukungku”*



UNIVERSITAS  
**Dindamika**

## ABSTRAK

SMPN 26 Surabaya adalah Sekolah Menengah Pertama yang berdiri di Kota Surabaya, Jawa Timur. Pada SMPN 26 Surabaya proses penilaian kinerja guru yang dilakukan masih belum mengacu pada Permendiknas No 35 Tahun 2010 tentang kompetensi guru dan standar akademik sehingga masih mengikuti kriteria penilaian kinerja guru yang direkomendasi oleh kepala sekolah secara langsung. Penilaian kinerja yang dilakukan belum mempunyai pengarsipan data penilaian kinerja guru dengan baik sehingga Kepala Sekolah atau Guru sering mengalami tidak bisa melihat hasil laporan kinerja. Sebagai solusi dari permasalahan yang ada, maka dibuat sebuah aplikasi penilaian kinerja guru berbasis *website* yang dapat membantu mengurangi waktu penggerjaan dalam proses penilaian kinerja guru. Proses penilaian kinerja guru di aplikasi akan menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* serta menggunakan Permendiknas No 35 Tahun 2010 tentang kompetensi guru dan standar akademik. Pada penilaian kinerja guru yang akan dilakukan akan dinilai oleh kepala sekolah dan guru senior. Berdasarkan hasil uji coba terhadap tiap fungsi pada sistem menunjukkan bahwa aplikasi penilaian kinerja guru dengan menerapkan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada SMPN 26 Surabaya telah berjalan dengan baik dan hasil perhitungan yang sesuai. Serta dapat melakukan penilaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh No 35 Tahun 2010 tentang kompetensi guru dan standar akademik. Selain itu, aplikasi juga dapat memberikan rekap dan laporan penilaian kinerja guru.

**Kata Kunci:** *SMPN 26 Surabaya, Penilaian Kinerja Guru, Behaviorally Anchor Rating Scale.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas segala anugerah rahmat serta inayah-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun sebuah Laporan Tugas Akhir dengan judul “Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (Studi Kasus : SMPN 26 Surabaya)”. Laporan Tugas Akhir ini disusun dalam rangka penulisan laporan untuk persyaratan menyelesaikan Program Sarjana Komputer pada Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika.

Dalam melakukan penelitian maupun penyusunan laporan ini, penulis banyak mendapatkan dukungan dan dorongan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Laporan Tugas Akhir ini, terutama kepada:

1. Kedua Orang Tua dan Kakak yang selalu memberikan doa, bantuan, nasihat dan dukungan moral kepada penulis.
2. Ibu Titik Lusiani, M.Kom., OCP dan Bapak Teguh Sutanto, M.Kom., MCP selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberi dukungan penuh baik secara material dan moral dalam proses pelaksanaan Tugas Akhir.
3. Ibu Dr. M.J. Dewiyani Sunarto selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran dan dukungan dalam penelitian Tugas Akhir.
4. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng. selaku Ketua Program Studi S1 Sistem Informasi yang telah memberikan arahan selama pelaksanaan penelitian.
5. Bapak Drs. Hadi Suwandi, M.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah SMPN 26 Surabaya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan studi penelitian dan membantu penulis dalam memberikan informasi mengenai SMPN 26 Surabaya.
6. Kevin Rubama, Akbar Nurmatin, Bagus Laksono, Ahmad Alfian Nizami, Gati Aji Pangestu, dan Teman-teman Angkatan 2016 yang bersama-sama membantu, memberi dukungan, dan saran dari awal proses Tugas Akhir hingga pembuatan laporan.

7. Berlian Sanjuli, Bagas Pratama, Iqbal Yulianto, Akbarul Tri Sumbawa dan teman-teman Komunitas SPYcuy yang bersama-sama membantu memberi dukungan dari awal proses Tugas Akhir hingga pembuatan laporan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan nasihat dalam penelitian Tugas Akhir hingga penyusunan laporan ini.

Penulis menyadari bahwa adanya kekurangan baik dalam penelitian maupun dalam penyusunan laporan ini. Sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan agar sistem dapat dikembangkan menjadi lebih baik dikemudian hari. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

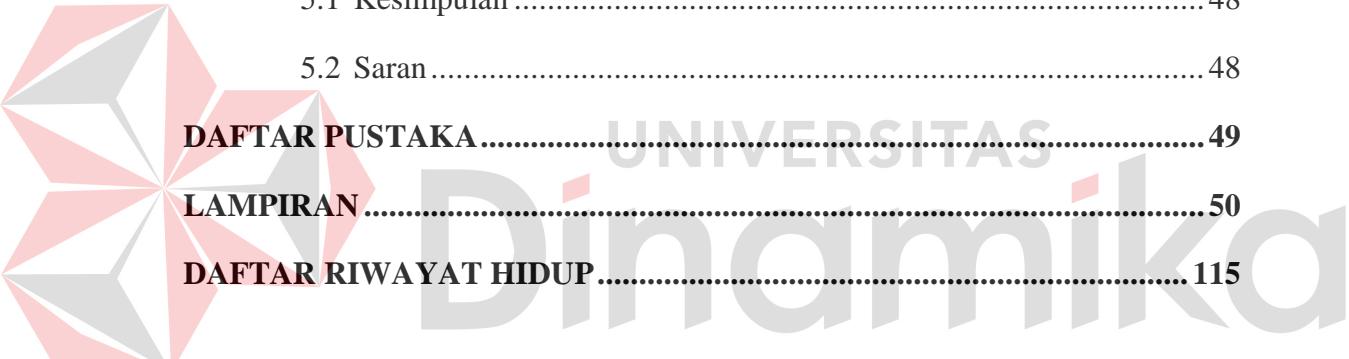
Surabaya, Februari 2021



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan .....	3
1.5 Manfaat .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>5</b>
2.1 Aplikasi.....	5
2.2 Penilaian Kinerja Guru .....	5
2.3 Sekolah .....	6
2.4 Sumber Daya Manusia.....	7
2.5 Guru.....	8
2.6 Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> (BARS) .....	9
2.6.1 Penelitian Terdahulu Yang Menggunakan Metode (BARS) .	10
2.6.2 Proses Penilaian Kinerja Guru Pada SMPN 26 Surabaya .....	11
2.6.3 Proses Penilaian Menggunakan Metode (BARS) .....	11
2.6.4 Rincian Rubrik Penilaian Kinerja Guru.....	12
2.6.5 Contoh Proses Penilaian Menggunakan Metode (BARS) .....	13

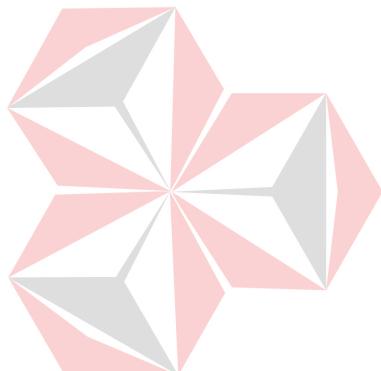
2.7 Berbasis <i>Website</i> .....	13
2.8 <i>System Development Life Cycle</i> ( SDLC ).....	13
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
3.1 Metode Penelitian.....	17
3.2 <i>System Planning And Selection</i> .....	18
3.2.1 Observasi .....	18
3.2.2 Wawancara.....	18
3.2.3 Studi Literatur .....	18
3.2.4 Merencanakan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru.....	18
3.3 System Analysis .....	19
3.3.1 Identifikasi Masalah .....	19
3.3.2 Kebutuhan Pengguna .....	20
3.3.3 Kebutuhan Data.....	20
3.3.4 Kebutuhan Fungsional .....	20
3.3.5 IPO <i>Diagram</i> .....	21
3.4 System Design .....	24
3.4.1 <i>System Flowchart</i> .....	24
3.4.2 <i>Context Diagram</i> .....	27
3.4.3 <i>Data Flow Diagram</i> .....	27
3.4.4 <i>Conceptual Data Model</i> (CDM) .....	29
3.4.5 <i>Physical Data Model</i> (PDM) .....	29
3.4.6 Struktur Tabel .....	29
3.4.7 Desain Antarmuka Pengguna.....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>30</b>
4.1 Kebutuhan Sistem .....	30
4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras.....	30



4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak .....	30
4.2 Implementasi Sistem .....	31
4.2.1 Implementasi Halaman Bagian <i>Admin</i> .....	31
4.2.2 Implementasi Halaman Bagian Kepala Sekolah .....	38
4.2.3 Implementasi Halaman Bagian Guru Senior .....	40
4.2.4 Implementasi Halaman Bagian Guru Matpel .....	43
4.3 Evaluasi Sistem .....	45
4.3.1 Uji Coba Fungsional Sistem .....	45
4.3.2 Analisis Hasil Evaluasi Sistem .....	46
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>48</b>
5.1 Kesimpulan .....	48
5.2 Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>50</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1 Identifikasi Masalah .....	19
Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat Keras .....	30
Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak.....	30
Tabel 4.3 Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru .....	47



UNIVERSITAS  
**Dinamika**

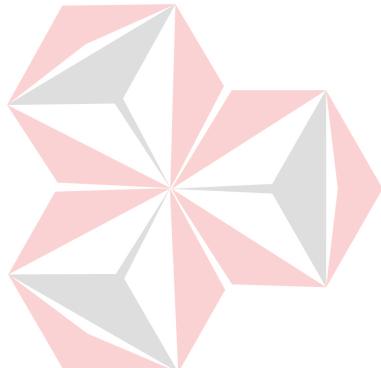
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 <i>Four Step of Systems Development Life Cycle</i> .....	14
Gambar 3.1 <i>Diagram Penelitian Aplikasi Penilaian Kinerja Guru</i> .....	17
Gambar 3.2 <i>IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja</i> .....	21
Gambar 4.1 <i>Dashboard</i> pada Bagian <i>Admin</i> .....	31
Gambar 4.2 Halaman <i>Master Jabatan</i> .....	32
Gambar 4.3 Halaman <i>Master Guru</i> .....	32
Gambar 4.4 Halaman <i>Master Variable</i> .....	33
Gambar 4.5 Halaman <i>Master Indikator</i> .....	33
Gambar 4.6 Halaman <i>Master Anchor</i> .....	34
Gambar 4.7 Halaman <i>Master Keterangan Nilai</i> .....	34
Gambar 4.8 Halaman <i>Master Periode</i> .....	35
Gambar 4.9 Halaman Riwayat Periode.....	35
Gambar 4.10 Halaman <i>Setting Penilai</i> .....	36
Gambar 4.11 Halaman Histori Penilaian Berjalan .....	36
Gambar 4.12 Halaman Laporan Penilaian Kinerja Guru .....	37
Gambar 4.13 <i>Output Laporan Penilaian Kinerja Guru</i> .....	37
Gambar 4.14 <i>Dashboard</i> pada Bagian Kepala Sekolah.....	38
Gambar 4.15 Halaman Cek Berkas Guru Senior.....	39
Gambar 4.16 Halaman Penilaian Kinerja untuk Guru Senior .....	39
Gambar 4.17 Halaman Rekap Hasil Penilaian .....	40
Gambar 4.18 <i>Dashboard</i> untuk Guru Senior .....	41
Gambar 4.19 Halaman <i>Upload</i> Berkas .....	41
Gambar 4.20 Halaman Cek Berkas Guru Matpel.....	42
Gambar 4.21 Halaman Penilaian Kinerja untuk Guru Matpel .....	42
Gambar 4.22 Halaman Data Hasil Penilaian.....	43
Gambar 4.23 <i>Dashboard</i> untuk Guru Matpel .....	44
Gambar 4.24 Halaman <i>Upload</i> Berkas .....	44
Gambar 4.25 Halaman Data Hasil Penilaian.....	45
Gambar 4.26 Perhitungan Penilaian Kinerja pada <i>Microsoft Excel</i> .....	46
Gambar 4.27 Hasil Perhitungan Penilaian Kinerja Pada Aplikasi .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

Lampiran 1. Rincian Langkah Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> .....	50
Lampiran 2. <i>System Planning And Selection</i> .....	70
Lampiran 3. <i>System Analysis</i> .....	71
Lampiran 4. <i>System Design</i> .....	79
Lampiran 5. Evaluasi Sistem.....	109
Lampiran 6. Surat Pernyataan .....	114



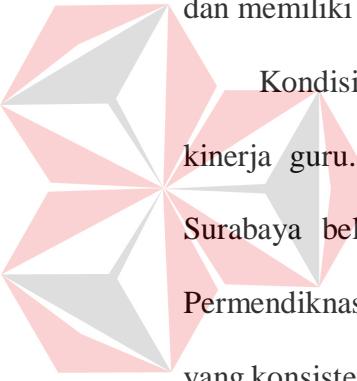
UNIVERSITAS  
**Dinamika**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

SMPN 26 Surabaya adalah Sekolah Menengah Pertama yang berdiri di Kota Surabaya, Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 1983, SMPN 26 Surabaya adalah salah satu sekolah di Surabaya yang memiliki Akreditasi “A”. SMPN 26 Surabaya ini beralamat di Jalan Banjar Sugihan No.21, Kecamatan Tandes Jawa Timur 60185 Kota Surabaya. Jumlah siswa aktif di SMPN 26 Surabaya ini mencapai 665 siswa dan memiliki 54 Guru dan 10 Staff.



Kondisi yang di dapat saat ini pada SMPN 26 Surabaya adanya penilaian kinerja guru. Namun, penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh SMPN 26 Surabaya belum berdasarkan kriteria – kriteria yang sudah ditentukan oleh Permendiknas. Karena hal tersebut Tim Penilai belum memiliki aturan penilaian yang konsisten karena masih mengikuti peraturan yang dibuat oleh Kepala Sekolah. Aturan yang didapat dalam proses penilaian kinerja guru berbeda-beda tiap periode, sesuai dengan surat keputusan penilaian SMPN 26 Surabaya yang dibuat oleh Kepala Sekolah. Karena hal yang terjadi mengakibatkan rekapitulasi penilaian kinerja guru yang dilakukan tidak sesuai dengan hasil penilaian yang sudah ditetapkan oleh Permendiknas. Hasil dari penilaian kinerja guru itu sendiri berguna untuk membantu guru tersebut untuk mengembangkan pengetahuan yang dimiliki dan mengetahui sifat guru dalam perlakuan sesuai dengan semua norma yang berlaku. Laporan Penilaian Kinerja Guru yang dikeluarkan akan digunakan untuk membantu penyusunan program (PKB) yaitu Program Keprofesian Berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan yang di dapat, solusi yang dilakukan untuk membantu perihal penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya dengan membuat sebuah sistem penilaian kinerja guru dengan aturan penilaian yang telah dibuat oleh Permendiknas. Sistem yang dibuat dapat membantu proses perihal penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya serta mengurangi waktu penggerjaan dalam proses memasukan komponen penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja guru yang dilakukan dengan aturan yang telah disesuaikan. Aplikasi penilaian kinerja guru ini akan berbasis website. Untuk membangun Sistem ini akan dibantu dengan metode penilaian kinerja yaitu Metode Behaviorally Anchor Rating Scale yang akan digunakan di SMPN 26 Surabaya. Metode yang digunakan, memiliki anchor atau skala (5) yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk sekaligus menggunakan aturan penilaian kinerja guru dari Permendiknas. Karakteristik yang dipakai dalam sistem ini mendukung sejumlah aktivitas dalam melakukan perihal penilaian kinerja guru, serta mempermudah dalam proses tersebut.

Dengan bantuan aplikasi penilaian kinerja guru ini dapat membantu Tim Penilai SMPN 26 Surabaya dalam mengurangi masalah perihal penilaian kinerja guru lalu membantu menghasilkan laporan penilaian kinerja guru yang komponen penilaian sesuai dengan Permendiknas.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu, bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru dengan menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada SMPN 26 Surabaya?

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Data yang digunakan adalah data yang sudah ada pada sekolah SMPN 26 Surabaya mulai dari periode 2018 sampai 2019.
- b. Aturan Penilaian Kinerja Guru yang digunakan berdasarkan Peraturan Departemen Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010.
- c. Tim Penilai Kinerja Guru SMPN 26 Surabaya untuk melakukan penilaian harus mengikuti Surat Keputusan dari Kepala Sekolah.
- d. Variabel penilaian kinerja guru mencakup beberapa aspek yaitu Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional dengan aturan yang sudah ditetapkan oleh Permendiknas tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG).

## 1.4 Tujuan

Tujuan pada Penelitian ini adalah menghasilkan rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru dengan menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* pada sekolah SMPN 26 Surabaya.

## 1.5 Manfaat

Manfaat yang diberikan dari aplikasi penilaian kinerja adalah :

### 1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah adalah pihak yang melakukan penilaian kinerja, melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan. Manfaat untuk kepala sekolah antara lain :

- a. Dapat melakukan penilaian kinerja guru yang sesuai terhadap semua pegawai baik tenaga pengajar dan tenaga operasional yang ada di sekolah SMPN 26 Surabaya berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh Permendiknas tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG).
- b. Membantu Kepala Sekolah untuk mengetahui hasil penilaian semua guru dari penilaian kinerja guru yang sudah dilakukan.
- c. Hasil Laporan berbentuk laporan penilaian kinerja guru yang sesuai dengan format Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG).

### 2. Guru

Manfaat untuk Guru adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui penilaian kemampuan dalam menerapkan semua kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan.
- b. Memantau secara langsung hasil dari penilaian kinerja guru yang sudah dilakukan dari tahun ke tahun.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Aplikasi**

Menurut Sanjaya (2015), aplikasi adalah software yang dibuat oleh suatu perusahaan komputer untuk mengerjakan tugas-tugas tertentu, misalnya Microsoft Word, Microsoft Excel. Aplikasi berasal dari kata *application* yang artinya penerapan lamaran penggunaan. Aplikasi sendiri merupakan penerapan, menyimpan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan kedalam suatu sarana atau media yang dapat digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan hal atau permasalahan yang ada sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang baru tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar dari hal data, permasalahan, dan pekerjaan itu sendiri. Jadi aplikasi merupakan sebuah transformasi dari sebuah permasalahan atau pekerjaan berupa hal yang sulit dipahami menjadi lebih sederhana, mudah dan dapat dimengerti oleh pengguna. Aplikasi memiliki banyak jenis. Diantaranya aplikasi *desktop* yang beroperasi secara *offline* dan aplikasi web yang beroperasi secara *online*. Aplikasi web merupakan sebuah aplikasi yang menggunakan teknologi *browser* untuk menjalankan aplikasi dan diakses melalui jaringan komputer.

#### **2.2 Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Abidin & Sutrisno (2014), Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan

dan penerapan pengetahuan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Secara umum, Penilaian Kinerja Guru memiliki dua fungsi utama sebagai berikut :

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Hasil Penilaian Kinerja Guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

### **2.3 Sekolah**

Menurut Notoatmodjo (2012), Sekolah adalah tempat utama dimana individu mengikuti proses pendidikan formal untuk manambah pengetahuan dan mengasah keterampilan sebagai bekal kehidupannya di kemudian hari. Lingkungan sekolah adalah tatanan yang dapat melindungi peserta didik dan staf sekolah dari kecelakaan

dan penyakit serta dapat meningkatkan kegiatan pencegahan dan mengembangkan sikap terhadap faktor resiko yang dapat menyebabkan penyakit. Lingkungan fisik sekolah harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Mampu menyediakan kebutuhan dasar dan insan sekolah lain.
2. Mampu melindungi insan sekolah dari ancaman penyakit.
3. Mampu melindungi insan sekolah dari ancaman biologis.
4. Mampu melindungi insan sekolah dari ancaman kimiawi.

Sedangkan lingkungan psikososial harus dapat memberikan :

1. Iklim belajar dan kerja sama yang baik.
2. Rasa keterikatan sesama insan sekolah.
3. Rasa saling menghargai.
4. Perlindungan terhadap kekerasan.

#### 2.4 Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan M. S. (2016), Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang terbaik kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” dan “manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”.

## 2.5 Guru

Menurut Barizi & Idris (2010), Guru atau pendidik berperan sebagai pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan keadaan-keadaan yang memungkinkan peserta didik merasa nyaman dan yakin bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapai akan mendapat penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi peserta didiknya. UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah: “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Secara umum, guru adalah pendidik dan guru di sekolah-sekolah pendidikan anak pada usia dini atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru harus memiliki beberapa jenis kualifikasi formal. Dalam definisi

yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

## 2.6 Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*

Menurut penelitian terdahulu dari Kustiadi & Ikatrinasari (2018), Metode penilaian kinerja dengan model *Behaviorally Anchor Rating Scale* merupakan metode penilaian yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja dengan sifat pribadi yang sangat bersifat objektif. Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* terdiri atas suatu seri, 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kinerja. Untuk setiap dimensi, disusun 5 hingga 10 *Anchor*. *Anchor* yang dimaksud, yaitu perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi. *Anchor* tersebut disusun dari yang nilainya yang paling tinggi hingga yang nilainya paling rendah.

Keunggulan dari Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* sebagai berikut :

1. Standar yang lebih jelas. Kejadian kritis di sepanjang skala menjelaskan apa yang harus dicari berkaitan dengan kinerja superior, kinerja rata-rata dan seterusnya.
2. Umpam balik. Kejadian kritis memudahkan untuk menjelaskan peringkat pada yang dinilai.
3. Dimensi independen. Pengelompokan secara sistematis kejadian kritis ke dalam 5 hingga 10 dimensi kerja (seperti "Tanggung Jawab").
4. Konsistensi. Penilaian kinerja berdasarkan Metode BARS tampaknya juga konsisten dan dapat dipercaya secara relatif, karena penilaian yang diberikan oleh penilai yang berbeda-beda terhadap orang yang sama akan cenderung sama

### 2.6.1 Penelitian Terdahulu Yang Menggunakan Metode (BARS)

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan Penelitian dan memperkuat teori – teori yang digunakan. Dari Penelitian terdahulu penulis menemukan Penelitian yang memiliki permasalahan serupa namun dalam kasus dan pemecahan masalah yang berbeda diantaranya dijabarkan pada Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ogie Kustiadi & Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018)	Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode <i>Behaviorally Anchor Rating Scale</i> Di PT. Zeno Alumi Indonesia	Penilaian Kinerja yang dilaksanakan di PT. Zeno Alumi Indonesia saat ini dilakukan tanpa adanya standar penilaian yang jelas sehingga Penelitian lebih cenderung subjectif dari para atasannya, Untuk mengatasi pemasalahan yang terjadi, maka diusulkan pembuatan standar kinerja karyawan dengan menggunakan metode BARS dimana penilaian karyawan dapat dilaksanakan secara objektif.
Perbedaan :		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pada Penelitian ini memiliki kesamaan dengan Penelitian yang dilakukan penulis yaitu tidak adanya standar penilaian yang jelas sehingga penilaian cenderung subjectif. Sedangkan perbedaan yang dilakukan penulis dimana menggabungkan Parameter Indikator PKG No 35 Tahun 2010 (Jawa Timur) dengan Metode BARS tiap indikator dari parameter tersebut memiliki <i>anchor</i> nya masing – masing yang sudah disepakati dengan Wakil Kepala Sekolah Kurikulum SMPN 26 Surabaya</li> </ul>

## 2.6.2 Proses Penilaian Kinerja Guru Pada SMPN 26 Surabaya

Prosedur yang dilakukan dalam melakukan penilaian kinerja pada SMPN 26 Surabaya yang dijelaskan pada Lampiran 1 Gambar L1.1 Alur Proses Penilaian Kinerja Guru pada SMPN 26 Surabaya.

## 2.6.3 Proses Penilaian Menggunakan Metode (BARS)

Berikut adalah proses penilaian kinerja guru yang menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* :

### A. Menentukan parameter indikator penilaian kinerja guru

Parameter indikator penilaian kinerja guru yang digunakan berdasarkan sumber dari Departemen Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010. Dapat dilihat pada Lampiran 1 Tabel L1.1 Parameter Indikator Penilaian Kinerja Untuk Guru.

### B. Menentukan variabel atau bobot penilaian guru

Penilaian akan memiliki masing-masing variabel yang digunakan sebagai dasar penilaian. Variabel akan mempengaruhi kinerja guru dinyatakan dalam bentuk pembobotan dengan persentase untuk setiap variabelnya. Variabel dan bobot penilaian dapat dilihat pada Lampiran 1 Tabel L1.2 Variabel dan Bobot Penilaian.

### C. Perumusan Penilaian dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Berikut adalah Tabel penilaian berdasarkan parameter indikator penilaian kinerja guru dengan menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*, dapat dilihat pada Lampiran 1 Tabel L1.3 Perumusan dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*.

#### D. Formula Perhitungan

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 diakumulasikan untuk mendapatkan nilai akhir dari proses penilaian ini. Formula perhitungan dari proses penilaian ini dapat dilihat berikut ini :

### Keterangan :

NP = Variabel Penilaian Kinerja Guru

NC = Anchor per Indikator Penilaian Kinerja Guru

NA = Nilai Akhir

B = Presentase Bobot Penilaian Kinerja Guru

## E. Menentukan keterangan nilai akhir

Setelah nilai akhir penilai didapat, maka nilai tersebut akan diterjemahkan kedalam skala nilai akhir yang telah dibuat oleh sekolah sebelumnya. Kategori penilaian individu dan nilainya dinyatakan dengan kata-kata dan angka, seperti berikut : Skala nilai akhir dapat dilihat pada Lampiran 1 Tabel L1.4 Keterangan Nilai Akhir.

## 2.6.4 Rincian Rubrik Penilaian Kinerja Guru

Berikut adalah rincian untuk pemberian rating terhadap penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya dapat dilihat pada Lampiran 1 Tabel L1.5 Rincian Rubrik Penilaian Kinerja Guru.

### 2.6.5 Contoh Proses Penilaian Menggunakan Metode (BARS)

Berikut adalah penilaian kinerja guru dengan Metode BARS dapat dilihat pada Lampiran 1 Tabel L1.6 Proses Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode BARS.

### 2.7 Berbasis Website

Berbasis *Website* adalah suatu halaman web yang saling berhubungan yang umumnya berisikan kumpulan informasi yang disediakan secara perorangan, kelompok, atau organisasi. Sebuah situs web biasanya ditempatkan setidaknya pada sebuah *server* web yang dapat diakses melalui jaringan internet.

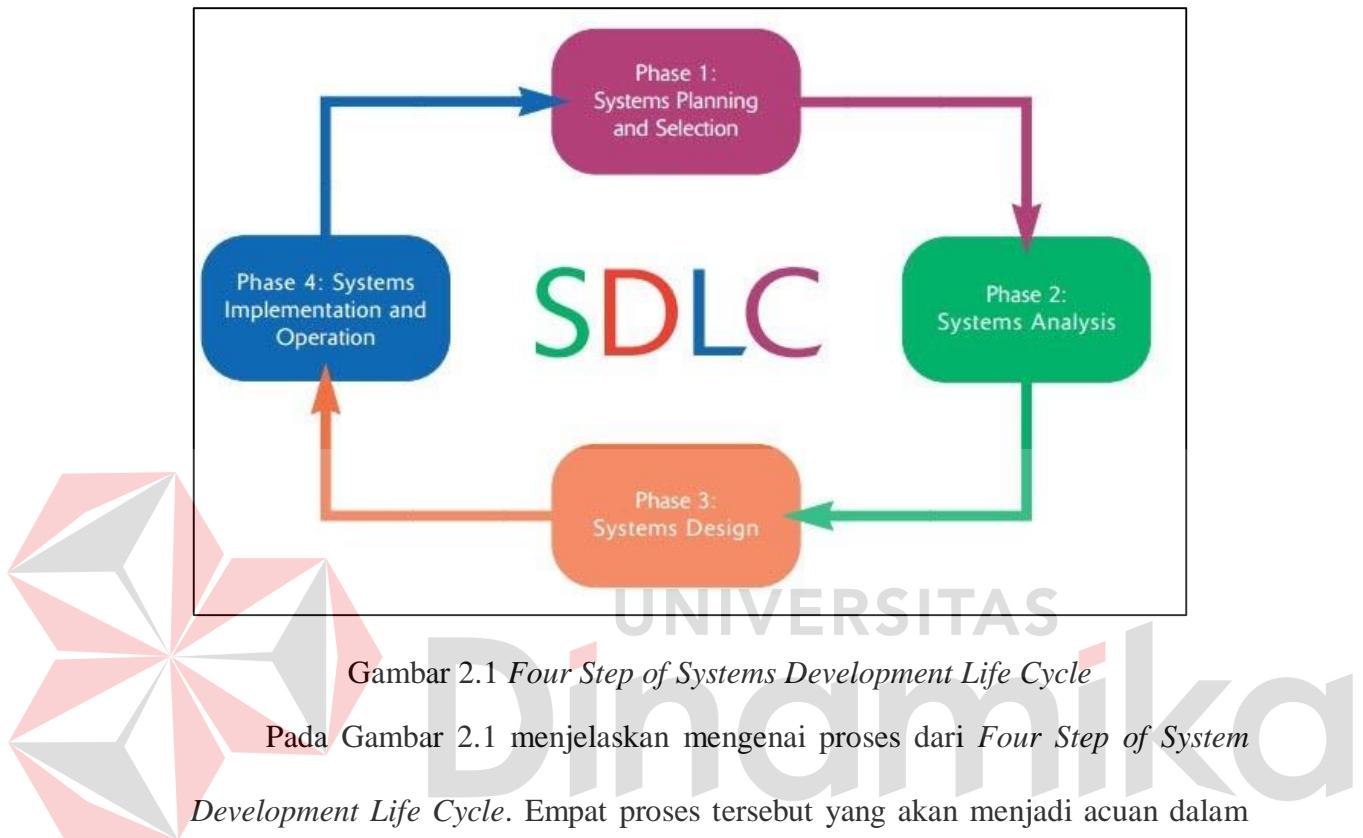
Menurut Lukmanul & Musalini (2004), *Website* merupakan fasilitas internet yang menghubungkan dokumen dalam lingkup lokal maupun jarak jauh. Dokumen pada *Website* disebut dengan *web page* dan *link* dalam *Website* memungkinkan pengguna bisa berpindah dari satu *page* ke *page* lain (*hyper text*), baik diantara *page* yang disimpan dalam *server* yang sama maupun *server* diseluruh dunia. *Pages* diakses dan dibaca melalui *browser* seperti Netscape Navigator, Internet Explorer, Mozilla Firefox, Google Chrome dan aplikasi *browser* lainnya.

### 2.8 *System Development Life Cycle ( SDLC )*

Salah satu konsep Pressman (2015), model pengembangan sistem adalah dengan menggunakan *System Development Life Cycle ( SDLC )* atau Siklus Hidup Perkembangan Sistem. Pengembangan atau perubahan tersebut dilakukan dengan cara menggunakan model-model dan metodologi yang digunakan oleh banyak orang yang telah mengembangkan sistem-sistem perangkat lunak sebelumnya.

Dalam SDLC ini terdapat empat tahapan yaitu *System planning and selection*, *System Analysis*, *System design*, *System implementation and operation*. Berikut ini

adalah *Four Step of System Development Life Cycle* dari Sistem Informasi Terintegrasi berbasis *website* pada SMPN 26 Surabaya dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini:



Berikut penjelasan dari empat tahap didalam *System Development Life Cycle* :

1. *Phase 1 : System Planning and Selection* (Perencanaan Sistem dan Pemilihan)
 

Tahap pertama akan melakukan identifikasi terhadap proyek yang akan dikembangkan, yaitu :

  - a. Identifikasi
  - b. Menginisiasi dan merencanakan proyek adalah kegiatan menentukan ruang lingkup proyek dan mengidentifikasinya. Kegiatan inisiasi proyek fokus pada perencanaan dalam pembuatan aplikasi penilaian kinerja. Selanjutnya,

perencanaan proyek fokus pada mendefinisikan rencana dengan jelas, membuat kerangka kerja dan menyelesaikan.

## 2. *Phase 2 : System Analysis* (Analisis Sistem).

*System Analysis* adalah bagian dari SDLC yang menentukan bagaimana kondisi sistem informasi saat ini disuatu fungsi organisasi. Terdapat tiga kebutuhan untuk menganalisa sistem, yaitu:

- a. Menentukan persyaratan sistem yaitu pengumpulan informasi tentang sistem yang berjalan saat ini, dan mencari tahu bagaimana pengguna ingin meningkatkan sistem informasi yang baru. Terdapat beberapa dalam mendapatkan informasi tersebut, diantaranya:

1. Wawancara dengan orang-orang yang terlibat dalam sistem.
2. Studi literatur untuk menemukan pemecahan masalah, kebijakan, dan arah yang sesuai dengan sistem pada organisasi.

- b. Menyusun kebutuhan sistem dalam modelling proses, melibatkan proses secara grafis atau tindakan, memanipulasi, menyimpan, dan mendistribusikan data antara sebuah sistem dengan lingkungannya. Biasanya dalam modelling proses yang digunakan adalah *Data Flow Diagram* (DFD).

- c. Menyusun kebutuhan sistem dalam *Conceptual Data Model* dengan tujuan untuk menunjukkan aturan tentang hubungan antara data, independen dari database atau kebutuhan lainnya

## 3. *Phase 3: System Design* (Desain Sistem).

Pada bagian system design (perancangan sistem) akan dibuat dengan desain I/O dan desain database untuk pembuatan sistem.

- a. Desain I/O, membuat desain sistem dari hasil analisis sistem sebelumnya.

- b. Desain Database, terdapat lima tujuan dari desain database :
  - 1) Struktur data stabil yang tidak mungkin bisa berubah seiring waktu
  - 2) Mengembangkan desain logical database sebagai kebutuhan data yang aktual dan ada dalam bentuk hard copy maupun soft copy dari sistem
  - 3) Mengembangkan desain logical database yang didapatkan dari physical database
  - 4) Menerjemahkan relasi database menjadi teknis file dan desain database
  - 5) Memilih teknologi penyimpanan data yang efisien, akurat, dan aman.

- 4. *Phase 4: System Implementation and Operation.*

Implementasi sistem dan operasi merupakan tahap terakhir dari *System Development Life Cycle* (SDLC). Pada tahap ini mengimplementasikan dan mengoperasikan hasil dari sistem, terdapat enam fase terakhir ini, yaitu:

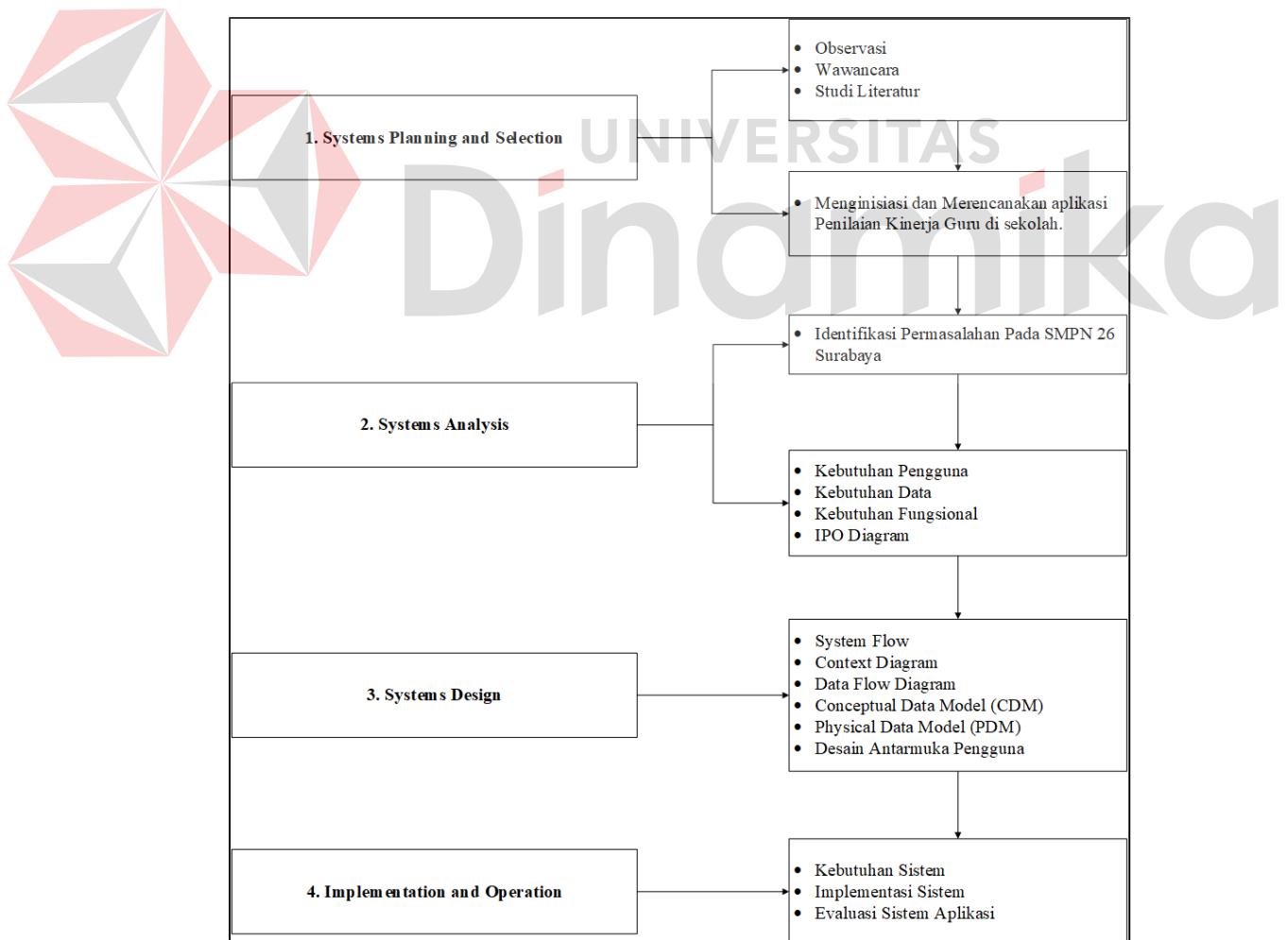
- 1. *Coding*, mengubah bentuk sistem desain ke dalam bentuk source *code* dengan bahasa pemrograman.
- 2. *Testing*, dilakukan untuk menghindari adanya error dan tidak kesesuaian sistem.
- 3. *Installation*, pemasangan aplikasi yang sudah memenuhi kebutuhan sistem dan siap untuk diterapkan.
- 4. *Documentation*, mendokumentasikan dalam bentuk foto dan laporan dari hasil system *implementation and operation* untuk memudahkan saat ada perubahan sistem dan sebagai bukti bahwa sistem telah diterapkan.
- 5. *Training*, melakukan pelatihan tentang bagaimana cara pengoperasian aplikasi tersebut.
- 6. *Support*, sistem yang dikembangkan mampu mendukung bisnis saat ini.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan menyelesaikan tugas akhir ini adalah dengan menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*. Serta didukung dengan menggunakan Metode penelitian *System Development Life Cycle* (SDLC) pada Gambar 3.1 *Diagram Penelitian Aplikasi Penilaian kinerja guru*.



Gambar 3.1 *Diagram Penelitian Aplikasi Penilaian Kinerja Guru*

### **3.2 System Planning And Selection**

#### **1.2.1 Observasi**

Pada tahap ini penulis melakukan observasi dengan mengamati tempat studi kasus di SMPN 26 Surabaya yang terletak di Jl. Banjar Sugihan No.21, Kelurahan Banjar Sugihan, Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

#### **1.2.2 Wawancara**

Wawancara ini ditujukan pada wakil kepala sekolah bagian pengembangan kurikulum pada SMPN 26 Surabaya. Langkah ini untuk mengetahui permasalahan – permasalahan yang terjadi dan untuk memperoleh kebutuhan – kebutuhan sistem yang akan dibangun untuk menghasilkan informasi.

#### **1.2.3 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 ditemukan. Referensi berisikan tentang :

1. Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*
2. Peraturan Departemen Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010 Jawa Timur
3. Metode Pengembangan Sistem yaitu Software Development Life Cycle (SDLC)

#### **1.2.4 Merencanakan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru**

Jadwal rencana membangun aplikasi penilaian kinerja guru pada Lampiran 2 Tabel L2.1 Jadwal Kerja.

### 3.3 System Analysis

#### 3.3.1 Identifikasi Masalah

Berikut merupakan identifikasi masalah yang terjadi pada proses penilaian kinerja yang terdapat pada Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah

No	Masalah	Dampak	Solusi
1	Indikator penilaian yang di gunakan masih mengikuti aturan dari Kepala Sekolah.	Tidak relevannya indikator penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya.	Dengan sebuah aplikasi Penilaian Kinerja Guru yang dapat mengolah Penilaian Kinerja Guru dan dapat membantu proses Penilaian Kinerja Guru SMPN 26 Surabaya dengan menggunakan indikator penilaian yang sudah ditetapkan.
2	Dalam proses rekapitulasi tersebut pihak guru penilai terkadang menemukan hasil perhitungan yang kurang tepat dari penilaian kinerja, sehingga dilakukan perhitungan ulang untuk membenarkan perhitungan	Jika hal tersebut tidak diketahui secara teliti maka akan berdampak pada hasil penilaian kinerja	Pembuatan <u>hasil</u> hitung otomatis pada aplikasi penilaian kinerja.
3	Pengarsipan Data penilaian kinerja guru belum bisa diatur dengan baik.	Guru yang tidak bisa melihat hasil laporan kinerjanya.	Aplikasi yang dapat menyimpan data dengan baik sekaligus untuk melakukan penilaian kinerja di SMPN 26 Surabaya.

### **3.3.2 Kebutuhan Pengguna**

Berdasarkan hasil wawancara, maka dibuatlah analisis pengguna untuk mengetahui kebutuhan dari masing – masing pengguna yang berhubungan langsung dengan aplikasi yang dibuat supaya dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Kebutuhan Pengguna dijelaskan pada Lampiran 3 Tabel L3.1 Kebutuhan pengguna.

### **3.3.3 Kebutuhan Data**

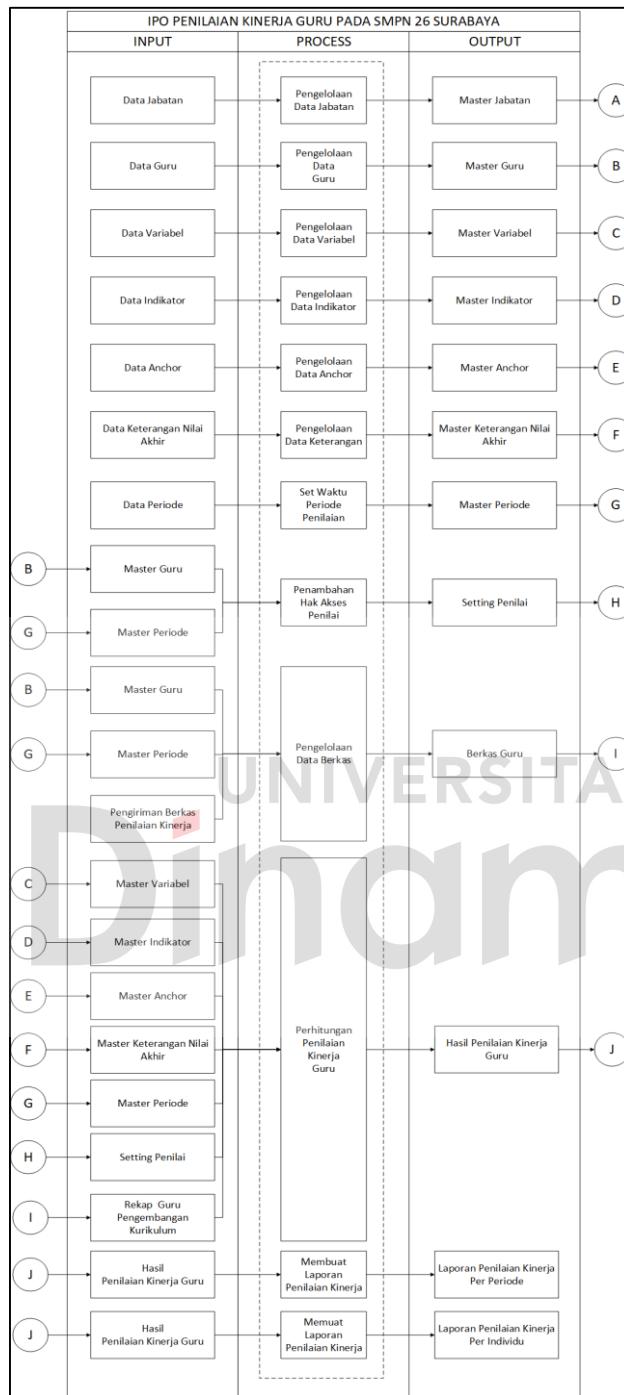
Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan identifikasi permasalahan maka dapat dilakukan identifikasi data untuk sistem (perangkat lunak) yang akan dibuat, yaitu Data Guru, Data Jabatan, Data Variabel, Data Indikator, Data Anchor, Data Periode, Data Keterangan Nilai Akhir, Data *Setting* Penilai, Data History Nilai, Data History Nilai Detail dan Data History Nilai Variabel.

### **3.3.4 Kebutuhan Fungsional**

Kebutuhan fungsional merupakan proses penyusunan fungsi apa saja yang akan dibangun di dalam sistem. Fungsi – fungsi yang dibangun didalam sistem tersebut nantinya akan digunakan oleh para pengguna sesuai kebutuhannya.

Pengguna sistem tersebut di dalam kasus ini adalah Bagian Kepala Sekolah, Bagian *Admin*, Guru Senior dan Guru Biasa. Berikut ini merupakan hasil analisis kebutuhan fungsional untuk para pengguna sistem yang akan dibangun. Kebutuhan Fungsional dijelaskan pada Lampiran 3.

### 3.3.5 IPO Diagram



Gambar 3.2 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja

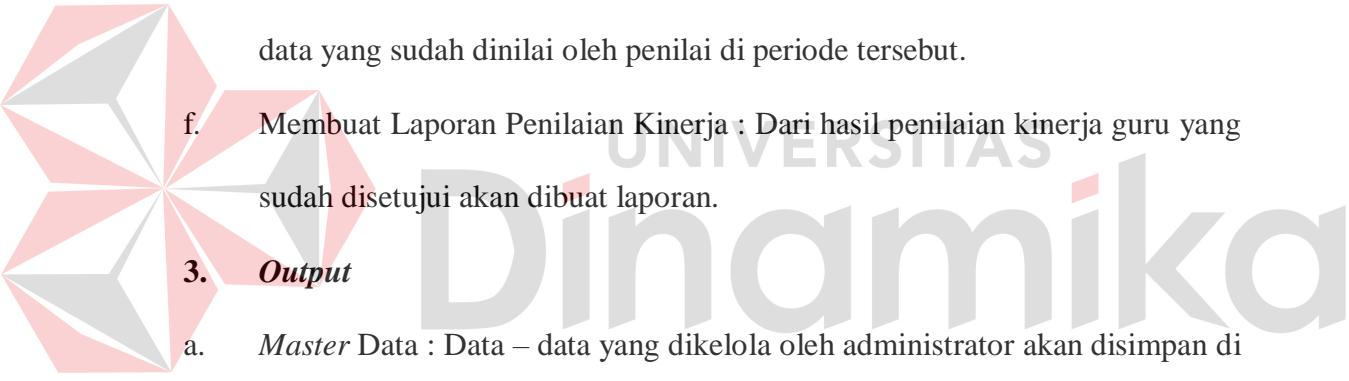
Pada Gambar 3.2 adalah keterangan IPO Diagram yang mendeskripsikan informasi dari *Input*, *Process*, dan *Output* dari membangun aplikasi kinerja guru. Berikut informasi mengenai dari variabel setiap bagian :

## 1. *Input*

- a. Data Jabatan : Data – data yang berisikan tentang attribut kategori jabatan yang meliputi id jabatan dan nama jabatan.
- b. Data Guru : Data – data yang berisikan tentang attribut guru yang meliputi NIP, Nama, jenis kelamin dan email.
- c. Data Variabel : Data – data yang berisikan tentang attribut variabel yang meliputi variabel dan bobot penilaian kinerja guru.
- d. Data Indikator : Data – data yang berisikan tentang attribut indikator yang ada di setiap data variabel penilaian kinerja guru.
- e. Data Anchor : Data – data yang berisikan tentang attribut Anchor yang akan digunakan sebagai referensi dalam menentukan nilai dari setiap indikator di variabel penilaian kinerja guru.
- f. Data Keterangan Nilai Akhir : Data – data yang berisikan tentang attribut keterangan nilai yang digunakan untuk memberi bobot nilai akhir dari hasil penilaian kinerja guru.
- g. Data Periode : Data – data yang berisikan tentang attribut periode yang digunakan untuk menentukan selama periode penilaian kinerja berlangsung.
- h. Pengiriman Berkas Penilaian Kinerja : Kumpulan data – data berkas penilaian kinerja dari setiap guru.
- i. Hasil Penilaian Kinerja Guru : Kumpulan data – data hasil rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan guru dan periode tertentu.

## 2. *Process*

- a. Pengelolaan Data : Melakukan pengelolaan data seperti *Input, Update, Delete* pada tiap *Master Data*

- 
- b. Penambahan Hak Akses Penilai : Melakukan penentuan guru matpel yang akan dinilai oleh guru senior.
  - c. Set Waktu Periode Penilaian : Melakukan penentuan waktu periode penilaian kinerja guru.
  - d. Perhitungan Penilaian Kinerja Guru : Aktivitas yang dilakukan Kepala sekolah dan guru senior melakukan penilaian menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* berdasarkan *master* variabel, indikator, anchor, keterangan nilai akhir, periode dan berkas guru.
  - e. Melakukan *Approved* : Setelah sistem melakukan penilaian guru yang menghasilkan rekap hasil penilaian, Kepala sekolah melakukan persetujuan data yang sudah dinilai oleh penilai di periode tersebut.
  - f. Membuat Laporan Penilaian Kinerja : Dari hasil penilaian kinerja guru yang sudah disetujui akan dibuat laporan.
- 3. *Output***
- a. *Master* Data : Data – data yang dikelola oleh administrator akan disimpan di dalam *master* data.
  - b. Berkas Guru : Data – data yang berisikan dokumen penilaian kinerja setiap guru yang dibutuhkan sebelum penilaian kinerja guru.
  - c. Hasil Penilaian Kinerja Guru : Hasil penilaian yang menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* akan disimpan ke dalam *master* hasil penilaian.
  - d. Laporan penilaian kinerja untuk Dinas : Hasil penilaian kinerja guru yang berbentuk laporan dengan menggunakan format PDF.

- e. Laporan penilaian kinerja untuk Guru : Hasil penilaian kinerja guru yang berbentuk laporan dengan menggunakan format PDF.

### **3.4 System Design**

*System design* yang dibangun ada desain struktur *System Flowchart* aplikasi, *Context Diagram* aplikasi, *Data Flow Diagram* aplikasi, representasi informasi (CDM) aplikasi, Tabel relasi (ERD), data model (PDM), dan tampilan desain antarmuka pengguna yang dibutuhkan dalam membangun sistem.

#### **3.4.1 System Flowchart**

##### **1. System Flowchart Master Jabatan**

Dapat dilihat pada Gambar L4.1 merupakan Gambar *System Flowchart Master Jabatan*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu guru – jabatan. Admin bisa memasukkan, mengubah atau menghapus data jabatan ke sistem. Setelah semua form diisi lalu menekan tombol simpan otomatis sistem akan memperbarui data.

##### **2. System Flowchart Master Guru**

Dapat dilihat pada Gambar L4.2 merupakan Gambar *System Flowchart Master Guru*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu detail guru. Admin bisa memasukkan, mengubah atau menghapus data guru ke sistem dan terlebih dahulu harus mengatur jabatan guru tersebut. Setelah semua form diisi lalu menekan tombol simpan otomatis sistem akan memperbarui data.

### 3. *System Flowchart Master Variabel*

Dapat dilihat pada Gambar L4.3 merupakan Gambar *System Flowchart Master Variabel*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu komponen – variabel. Admin bisa mengubah data variabel ke sistem dan mengatur nama variabel dan bobot(%) penilaian. Setelah semua form diisi lalu menekan tombol simpan otomatis sistem akan memperbarui data.

### 4. *System Flowchart Master Indikator*

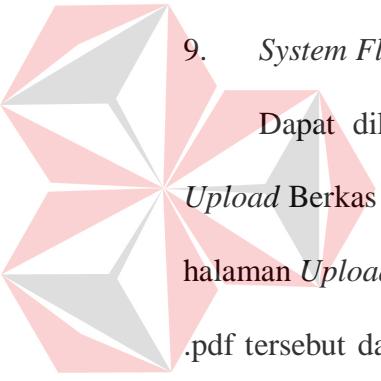
Dapat dilihat pada Gambar L4.4 merupakan Gambar *System Flowchart Master Indikator*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu komponen – indikator. Admin bisa memasukkan,mengubah atau menghapus data indikator ke sistem dan mengatur indikator sesuai aturan Departemen Pendidikan No 35 Tahun 2010. Setelah semua form diisi lalu menekan tombol simpan otomatis sistem akan memperbarui data.

### 5. *System Flowchart Master Anchor*

Dapat dilihat pada Gambar L4.5 merupakan Gambar *System Flowchart Master Anchor*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu komponen – Anchor. Admin bisa memasukkan,mengubah atau menghapus Data Anchor ke sistem. Setelah semua form diisi lalu menekan tombol simpan otomatis sistem akan memperbarui data.

### 6. *System Flowchart Master Keterangan*

Dapat dilihat pada Gambar L4.6 merupakan Gambar *System Flowchart Master Keterangan*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu keterangan nilai. Admin bisa mengubah data keterangan ke sistem. Setelah semua form diisi lalu menekan tombol simpan otomatis sistem akan memperbarui data.



## 7. *System Flowchart Master Periode*

Dapat dilihat pada Gambar L4.7 merupakan Gambar *System Flowchart Master Periode*, Langkah awal *admin* membuka halaman menu periode. Admin bisa memasukkan periode penilaian awal sampai periode penilaian berakhir dan admin bisa mengubah tanggal jika diperlukan perpanjangan periode.

## 8. *System Flowchart Setting Penilai*

Dapat dilihat pada Gambar L4.8 merupakan Gambar *System Flowchart Setting Penilai*, Langkah awal *admin* membuka halaman *setting* penilai. Admin memilih guru senior terlebih dahulu lalu menekan tombol tambah peserta untuk guru matpel dinilai oleh guru senior tersebut.

## 9. *System Flowchart Upload Berkas Penilaian*

Dapat dilihat pada Gambar L4.9 merupakan Gambar *System Flowchart Upload Berkas Penilaian*, Langkah awal Guru Senior atau Guru Matpel membuka halaman *Upload - Berkas*. Guru memasukkan nama berkas terlebih dahulu lalu file .pdf tersebut dan menekan tombol *submit* otomatis sistem akan menyimpan data tersebut.

## 10. *System Flowchart Penilaian Kinerja Guru*

Dapat dilihat pada Gambar L4.10 merupakan Gambar *System Flowchart Penilaian Kinerja Guru*, Guru Senior atau Kepala Sekolah melakukan penilaian berdasarkan indikator Peraturan Departemen Pendidikan Nasional No 35 Tahun 2010 dan menggunakan anchor yang menyesuaikan dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*.

## 11. *System Flowchart* Laporan Penilaian Kinerja Guru

Dapat dilihat pada Gambar L4.11 merupakan Gambar *System Flowchart* Rekap Penilaian Kinerja Guru. Kepala Sekolah atau *Admin* bisa melihat nilai berdasarkan detail penilaian periode yang sudah dilakukan otomatis sistem akan menampilkan jumlah Guru Senior atau Guru Matpel yang sudah dinilai.

### 3.4.2 *Context Diagram*

*Context Diagram* menjelaskan tentang hubungan antara entitas-entitas yang terlibat dalam sistem serta aliran data yang berjalan di dalam aplikasi. *Context Diagram* bisa dilihat pada Lampiran 4 Gambar L4.12 *Context Diagram* Aplikasi.

### 3.4.3 *Data Flow Diagram*

*Data Flow Diagram* dalam perancangan aplikasi terdiri dari DFD *level 0* dan DFD *level 1* berdasarkan *Context Diagram*. Berikut merupakan DFD *level 0* dari pengembangan aplikasi penilaian kinerja guru.

#### 1. *Data Flow Diagram Level – 0 (Master)*

Dapat dilihat pada Gambar L4.13 menjelaskan tentang *detail* proses dan ruang lingkup dari *Context Diagram*. Pada DFD Level 0 (*Master*) memiliki satu entitas eksternal yaitu Bagian *Admin*. Kemudian memiliki satu proses yaitu pengolahan data *master* aplikasi. Serta memiliki tujuh data storage yaitu jabatan, guru, variabel, indikator, anchor, keterangan dan periode.

#### 2. *Data Flow Diagram Level – 0 (Transaksi)*

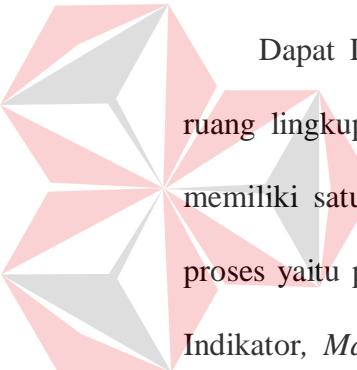
Dapat dilihat pada Gambar L4.14 menjelaskan tentang *detail* proses dan ruang lingkup dari *Context Diagram*. Pada DFD Level 0 (Transaksi) memiliki tiga entitas eksternal yaitu Guru Senior, Guru Matpel dan Kepala Sekolah. Kemudian memiliki satu proses yaitu pengolahan data transaksi aplikasi. Serta memiliki lima

data storage yaitu periode, pekerjaan, history\_nilai, history\_nilai\_detail dan history\_nilai\_variabel.

### 3. *Data Flow Diagram Level – 0 (Cetak)*

Dapat dilihat pada Gambar L4.15 menjelaskan tentang *detail* proses dan ruang lingkup dari *Context Diagram*. Pada DFD Level 0 (Cetak) memiliki dua entitas eksternal yaitu *Admin* dan Kepala Sekolah. Kemudian memiliki satu proses yaitu pengolahan cetak laporan kinerja guru untuk guru dan laporan kinerja guru untuk dinas. Serta memiliki dua data storage yaitu history\_nilai dan history\_nilai\_detail.

### 4. *Data Flow Diagram Level – 1 (Proses Master)*



Dapat Dilihat pada Gambar L4.16 menjelaskan tentang *detail* proses dan ruang lingkup dari *Data Flow Diagram Level 0*. Pada DFD Level 1 (*Master*) memiliki satu entitas eksternal yaitu Bagian *Admin*. Kemudian memiliki tujuh proses yaitu pengolahan *Master Jabatan*, *Master Guru*, *Master Variabel*, *Master Indikator*, *Master Anchor*, *Master Keterangan*, *Master Periode*. Serta memiliki tujuh data storage yaitu *Jabatan*, *Guru*, *Variabel*, *Indikator*, *Anchor*, *Keterangan* dan *Periode*.

### 5. *Data Flow Diagram Level – 1 (Proses Transaksi)*

Dapat dilihat pada Gambar L4.17 menjelaskan tentang *detail* proses dan ruang lingkup dari *Data Flow Diagram Level 0*. Pada DFD Level 1 (Transaksi) memiliki tiga entitas eksternal yaitu Guru Senior, Guru Matpel dan Kepala Sekolah. Kemudian memiliki dua proses yaitu Penyimpanan Berkas Penilaian dan Penilaian Kinerja Guru. Serta memiliki lima data storage yaitu Periode, Pekerjaan, History\_Nilai, History\_Nilai\_Detail dan History\_Nilai\_Variabel.

## 6. *Data Flow Diagram Level – 1 (Proses Cetak)*

Dapat dilihat pada Gambar L4.18 menjelaskan tentang *detail* proses dan ruang lingkup dari *Data Flow Diagram Level 0*. Pada DFD Level 1 ( Cetak ) memiliki dua entitas eksternal yaitu Bagian *Admin* dan Kepala Sekolah. Kemudian memiliki dua proses yaitu Cetak penilaian untuk dinas dan Cetak penilaian untuk guru. Serta memiliki dua data storage yaitu *History\_Nilai* dan *History\_Nilai\_Detail*.

### **3.4.4 *Conceptual Data Model (CDM)***

*Conceptual Data Model (CDM)* sebuah representasi mengenai informasi konsep desain basis data, ditunjukkan pada Lampiran 4 Gambar L4.19.

### **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, ditunjukkan pada Lampiran 4 Gambar L4.20.

### **3.4.6 Struktur Tabel**

Struktur Tabel adalah desain struktur atau model data dari basis data pada sistem yang didalam nya terdiri dari Tabel Jabatan, Guru, Variabel, Indikator, Anchor, Keterangan, Periode, Pekerjaan, Setting\_Penilai, History\_Nilai, History\_Nilai\_Variabel dan History\_Nilai\_Detail. Untuk melihat lebih detail dari desain basis datanya terdapat di Lampiran 4.

### **3.4.7 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. Untuk melihat lebih detail dari desain antarmuka dapat dilihat di di Lampiran 4.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Kebutuhan Sistem**

Kebutuhan sistem menjelaskan tentang beberapa perangkat keras dan perangkat lunak yang dibutuhkan untuk menjalankan aplikasi penilaian kinerja guru.

##### **4.1.1 Kebutuhan Perangkat Keras**

Berikut merupakan spesifikasi perangkat keras yang dibutuhkan pada aplikasi penilaian kinerja sesuai dengan Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Kebutuhan Perangkat Keras

<b>Keterangan</b>	<b>Spesifikasi</b>
<i>Processor</i>	<i>Intel Core i3</i>
<i>RAM</i>	<i>Minimum 2 GB</i>
<i>Screen Size</i>	Resolusi 1024 x 768
<i>Hardisk</i>	<i>Minimum 60 GB</i>
Spesifikasi lain	<i>Mouse, Keyboard dan Printer</i>

##### **4.1.2 Kebutuhan Perangkat Lunak**

Berikut merupakan spesifikasi perangkat lunak yang dibutuhkan pada aplikasi penilaian kinerja sesuai dengan Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Kebutuhan Perangkat Lunak

<b>Keterangan</b>	<b>Spesifikasi</b>
Sistem Operasi	Windows 10
<i>Database Server</i>	MySQL
<i>Web Browser</i>	Google Chrome, Mozilla Firefox, Opera, Safari
<i>Web Server Local</i>	Xampp
<i>Text Editor</i>	Atom

## 4.2 Implementasi Sistem

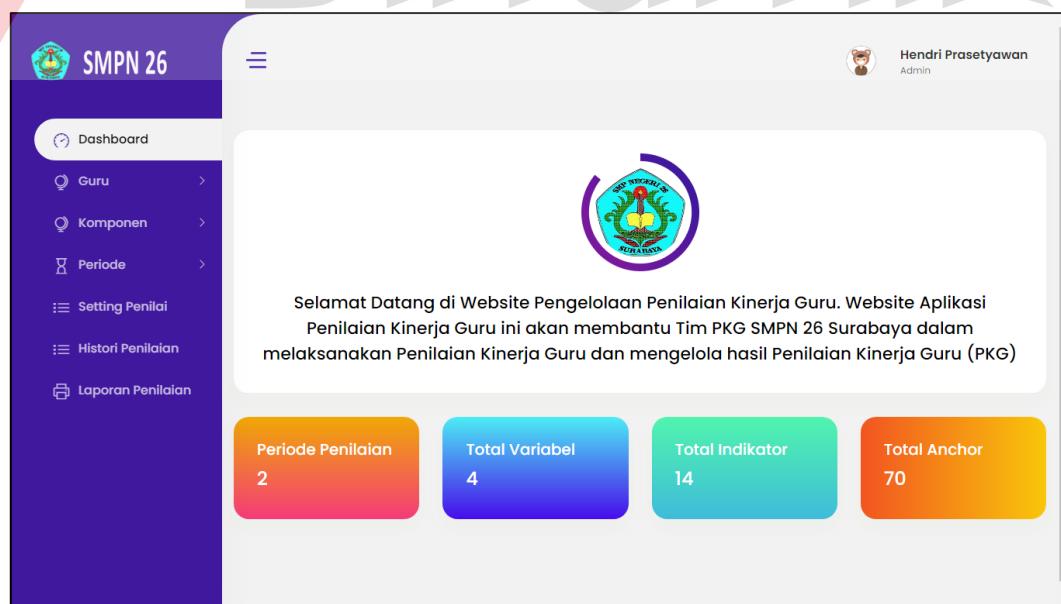
Setelah memenuhi kebutuhan sistem maka tahap selanjutnya melakukan implementasi sistem yang telah dibuat sesuai dengan hasil analisis dan perancangan. Berikut ini adalah beberapa tampilan implementasi dari halaman aplikasi penilaian kinerja guru.

### 4.2.1 Implementasi Halaman Bagian Admin

Halaman bagian *admin* merupakan sebuah halaman yang digunakan untuk dapat mengakses *website* penilaian kinerja, pencatatan data guru dan jabatan, pencatatan komponen penilaian kinerja guru, mengakses laporan dan serta fungsi lainnya.

#### 1) Halaman *Dashboard*

Halaman ini merupakan *Dashboard* sebagai user *Admin*. Maka akan ditampilkan berupa informasi tentang penilaian kinerja guru seperti periode , variabel , indikator dan anchor. Dapat dilihat pada Gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 4.1 *Dashboard* pada Bagian Admin

## 2) Halaman *Master* Jabatan

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan seluruh data di dalam Tabel dari *master* jabatan yang didalamnya terdapat fitur tambah data, ubah data dan hapus data. Dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.

Gambar 4.2 Halaman *Master* Jabatan

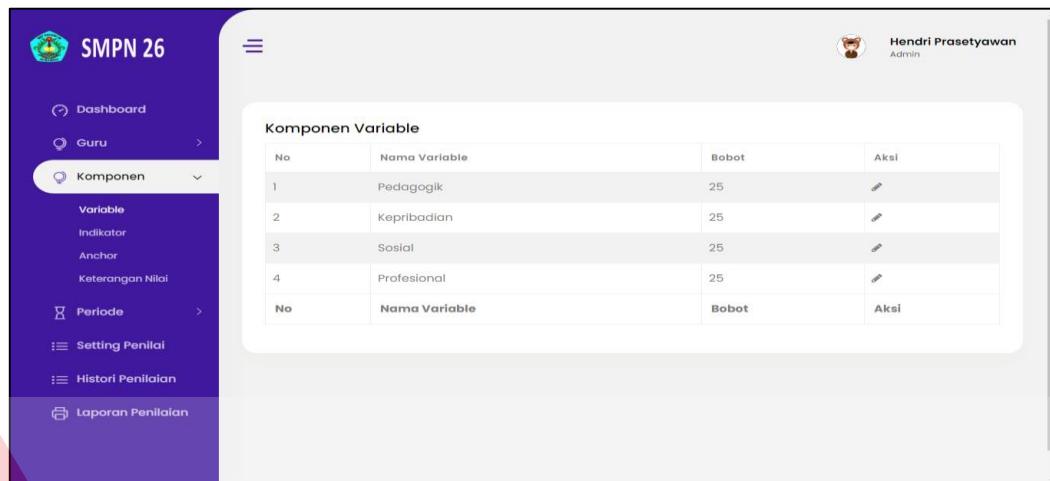
## 3) Halaman *Master* Guru

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan seluruh data di dalam Tabel dari *master* guru yang didalamnya terdapat fitur tambah data, ubah data dan hapus data. Dapat dilihat pada Gambar 4.3 dibawah ini.

Gambar 4.3 Halaman *Master* Guru

#### 4) Halaman *Master* Variable

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan seluruh data di dalam Tabel dari *master* indikator yang didalamnya terdapat fitur tambah data, ubah data dan hapus data. Dapat dilihat pada Gambar 4.4 dibawah ini.



The screenshot shows a user interface for managing variables. The left sidebar has a purple header 'SMPN 26' and a 'Komponen' section with sub-options: Variable, Indikator, Anchor, Keterangan Nilai, Periode, Setting Penilaian, Histori Penilaian, and Laporan Penilaian. The main content area has a header 'Komponen Variable' and a table with columns: No, Nama Variable, Bobot, and Aksi. The table contains four rows with data: Pedagogik (Bobot 25), Kepribadian (Bobot 25), Sosial (Bobot 25), and Profesional (Bobot 25). A secondary table below it has columns: No, Nama Variable, Bobot, and Aksi.

No	Nama Variable	Bobot	Aksi
1	Pedagogik	25	
2	Kepribadian	25	
3	Sosial	25	
4	Profesional	25	

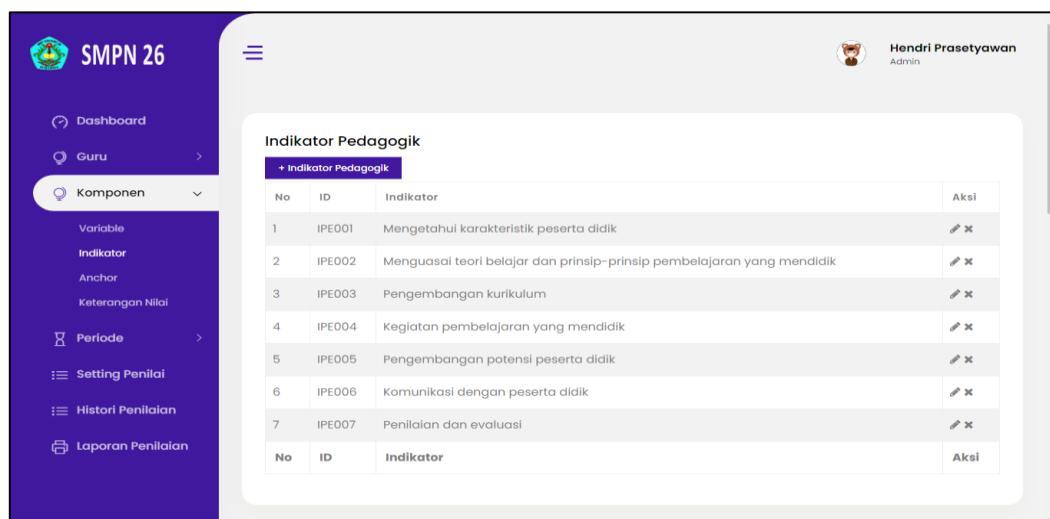
  

No	Nama Variable	Bobot	Aksi

Gambar 4.4 Halaman *Master* Variable

#### 5) Halaman *Master* Indikator

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan seluruh data di dalam Tabel dari *master* indikator yang didalamnya terdapat fitur tambah data, ubah data dan hapus data. Dapat dilihat pada Gambar 4.5 dibawah ini.



The screenshot shows a user interface for managing indicators. The left sidebar has a purple header 'SMPN 26' and a 'Komponen' section with sub-options: Variable, Indikator, Anchor, Keterangan Nilai, Periode, Setting Penilaian, Histori Penilaian, and Laporan Penilaian. The main content area has a header 'Indikator Pedagogik' and a table with columns: No, ID, Indikator, and Aksi. The table contains seven rows with data: IPE001 (Indikator: Mengetahui karakteristik peserta didik), IPE002 (Indikator: Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik), IPE003 (Indikator: Pengembangan kurikulum), IPE004 (Indikator: Kegiatan pembelajaran yang mendidik), IPE005 (Indikator: Pengembangan potensi peserta didik), IPE006 (Indikator: Komunikasi dengan peserta didik), and IPE007 (Indikator: Penilaian dan evaluasi). A secondary table below it has columns: No, ID, Indikator, and Aksi.

No	ID	Indikator	Aksi
1	IPE001	Mengetahui karakteristik peserta didik	
2	IPE002	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	
3	IPE003	Pengembangan kurikulum	
4	IPE004	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	
5	IPE005	Pengembangan potensi peserta didik	
6	IPE006	Komunikasi dengan peserta didik	
7	IPE007	Penilaian dan evaluasi	

No	ID	Indikator	Aksi

Gambar 4.5 Halaman *Master* Indikator

## 6) Halaman *Master Anchor*

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan seluruh data di dalam Tabel dari *master anchor* yang didalamnya terdapat fitur tambah data, ubah data dan hapus data. Dapat dilihat pada Gambar 4.6 dibawah ini.

No	Variable	Indikator	Anchor	Aksi
1	Pedagogik	Mengetahui karakteristik peserta didik	Guru bisa mengidentifikasi karakteristik setiap peserta didik di kelasnya	
2	Pedagogik	Mengetahui karakteristik peserta didik	Guru bisa memastikan semua peserta didik mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan	
3	Pedagogik	Mengetahui karakteristik peserta didik	Guru bisa membangun kelas agar dapat memberikan kesempatan pembelajaran yang sama pada peserta didik	
4	Pedagogik	Mengetahui karakteristik peserta didik	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan perihal peserta didik	
5	Pedagogik	Mengetahui karakteristik peserta didik	Guru harus mencoba mengetahui penyebab keganjilan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya	

Gambar 4.6 Halaman *Master Anchor*

## 7) Halaman *Master Keterangan Nilai*

Halaman ini merupakan halaman yang menampilkan seluruh data di dalam Tabel dari *master keterangan nilai* yang didalamnya terdapat fitur ubah data nilai akhir.

Dapat dilihat pada Gambar 4.7 dibawah ini.

'Sangat Baik' Jika Lebih Dari Sama Dengan (>=) *	4.51
'Baik' Jika Lebih Dari Sama Dengan (>=) *	3.50
'Cukup' Jika Lebih Dari Sama Dengan (>=) *	2.50
'Kurang' Jika Lebih Dari Sama Dengan (>=) *	1.50
'Sangat Kurang' Jika Lebih Dari Sama Dengan (<=) *	1.49

Gambar 4.7 Halaman *Master Keterangan Nilai*

## 8) Halaman *Master Periode*

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk memulai periode penilaian kinerja guru yang didalamnya terdapat fitur tambah data dan ubah data periode penilaian. Dapat dilihat pada Gambar 4.8 dibawah ini.

No	ID	Periode	Status	Aksi
1	P002	24 January 2021 Hingga 31 January 2021	Berjalan	<b>Ubah</b>

Gambar 4.8 Halaman *Master Periode*

## 9) Halaman Riwayat Periode

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat riwayat semua periode penilaian kinerja guru yang berjalan atau sudah dilakukan. Dapat dilihat pada Gambar 4.9 dibawah ini.

No	ID	Periode	Status
1	P001	01 January 2021 Hingga 23 January 2021	Selesai
2	P002	24 January 2021 Hingga 31 January 2021	Berjalan

Gambar 4.9 Halaman Riwayat Periode

## 10) Halaman *Setting Penilai*

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk mengatur penilaian guru senior ke guru matpel sesuai dengan aturan di surat keputusan penilaian kinerja. Dapat dilihat pada Gambar 4.10 dibawah ini.

No	Nama Guru (Penilai)	Jabatan	Aksi
1	Drs. Hadi Suwandi, M.Pd	Guru Senior	<button>Tambah Peserta</button>
2	Dra. Hj. Sudarjatininsih, M.Pd	Guru Senior	<button>Tambah Peserta</button>
No	Nama Guru (Penilai)	Jabatan	Aksi

Gambar 4.10 Halaman *Setting Penilai*

## 11) Halaman Histori Penilaian Berjalan

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat riwayat nilai yang dilakukan oleh penilai untuk periode penilaian kinerja yang masih berjalan. Dapat dilihat pada Gambar 4.11 dibawah ini.

No	Nama Guru	Jabatan	Nilai Akhir
1	Drs. Hadi Suwandi, M.Pd	Guru Senior	1.00
2	Dra. Hj. Sudarjatininsih, M.Pd	Guru Senior	0.00
3	Sriatin, S.Pd	Guru Matpel	4.00
4	Maemunah, S.Pd	Guru Matpel	0.00
5	Dra. Mahrita Istihar, MM	Guru Matpel	0.00
6	Indrijani, S.Pd, M.Si	Guru Matpel	0.00

Gambar 4.11 Halaman Histori Penilaian Berjalan

## 12) Halaman Laporan Penilaian Kinerja Guru

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat riwayat laporan periode penilaian kinerja guru yang berjalan atau sudah dilakukan. Dapat dilihat pada Gambar 4.12 dibawah ini.

Gambar 4.12 Halaman Laporan Penilaian Kinerja Guru

## 13) *Output* Laporan Penilaian Kinerja Guru

Berikut merupakan *output* laporan penilaian kinerja guru pada periode tertentu berdasarkan nama/jabatan, nilai dan keterangan dan berbentuk file pdf.

Dapat dilihat pada Gambar 4.13 dibawah ini.

NIK	Nama Guru	Jabatan	Nilai	Keterangan
196206291988011009	Drs. Hadi Suroandi, M.Pd	Guru Senior	4.88	SANGAT BAIK
197704142014122002	Sriatia, S.Pd	Guru Mapel	5.00	SANGAT BAIK
196410231992032002	Masminah, S.Pd	Guru Mapel	3.73	BAIK
196209061980032014	Dra. Hj. Sudijatiningsih, M.Pd	Guru Senior	3.99	BAIK
196701302008012006	Drs. Maletta Idris, MM	Guru Mapel	4.08	BAIK
196905122008012021	Indrijani, S.Pd, M.Si	Guru Mapel	4.33	BAIK

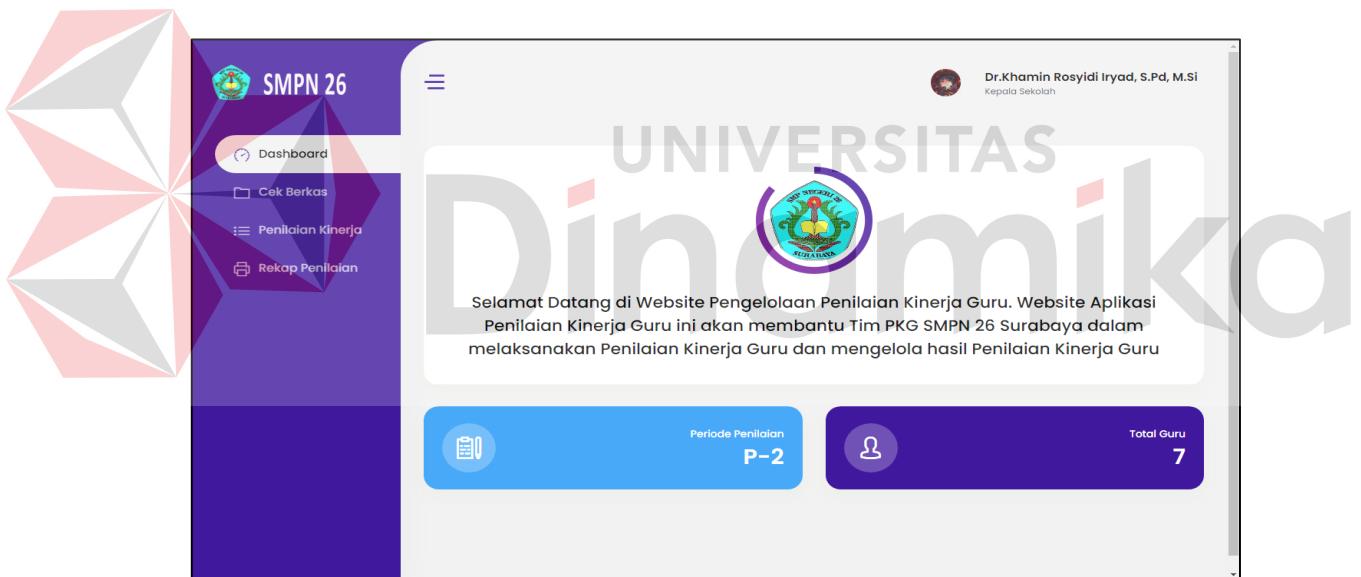
Gambar 4.13 *Output* Laporan Penilaian Kinerja Guru

#### 4.2.2 Implementasi Halaman Bagian Kepala Sekolah

Halaman bagian Kepala Sekolah merupakan sebuah halaman yang digunakan untuk dapat mengakses *website* penilaian kinerja, cek berkas dari guru senior, penilaian kinerja guru untuk guru senior, mengakses dan melihat rekap hasil penilaian.

##### 1) Halaman *Dashboard*

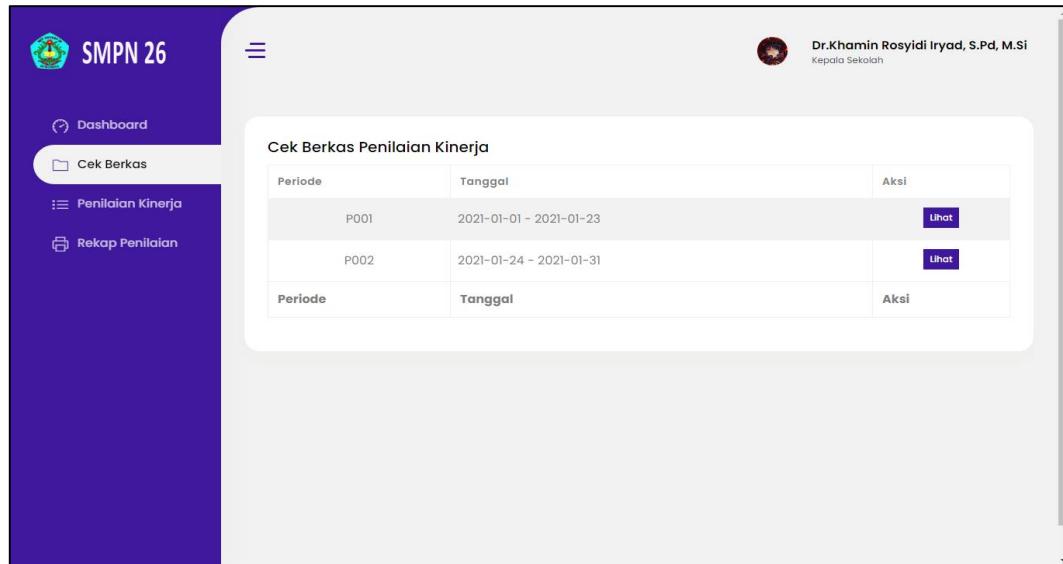
Halaman ini merupakan *Dashboard* sebagai user Kepala Sekolah. Maka akan ditampilkan berupa informasi tentang cek berkas dari guru senior, penilaian kinerja guru dan rekap hasil penilaian berdasarkan periode tertentu. Dapat dilihat pada Gambar 4.14 dibawah ini.



Gambar 4.14 *Dashboard* pada Bagian Kepala Sekolah

##### 2) Halaman Cek berkas

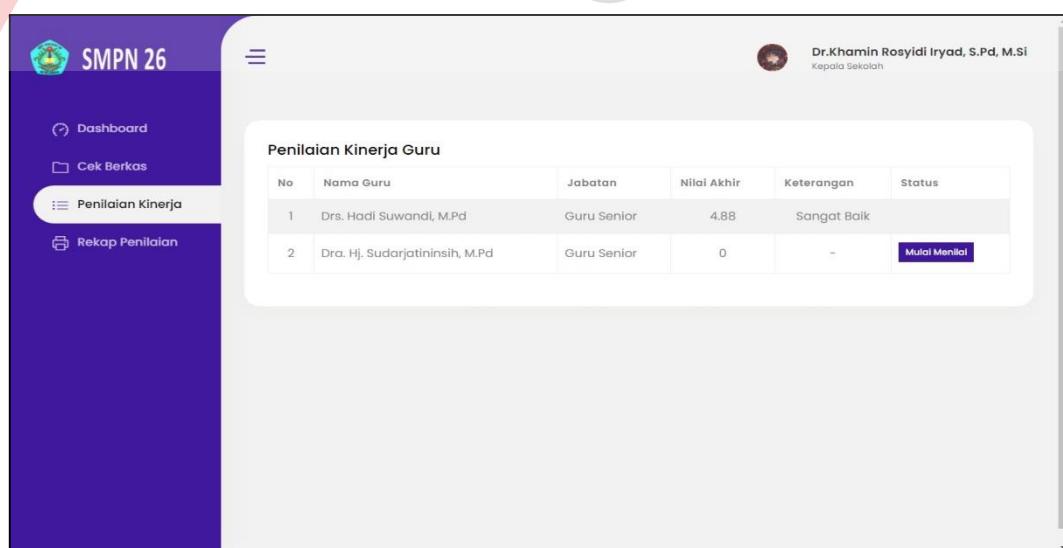
Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat berkas penilaian kinerja berbentuk .pdf yang sudah di *upload* oleh Guru Senior. Dapat dilihat pada Gambar 4.15 dibawah ini.



Gambar 4.15 Halaman Cek Berkas Guru Senior

### 3) Halaman Penilaian Kinerja Guru

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja untuk Guru Senior setelah menekan tombol mulai menilai. Kepala Sekolah akan memilih rating (1-5) dari komponen penilaian kinerja yang sudah disiapkan dari bagian *Admin*. Dapat dilihat pada Gambar 4.16 dibawah ini.



Gambar 4.16 Halaman Penilaian Kinerja untuk Guru Senior

#### 4) Halaman Rekap Hasil Penilaian

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat riwayat dan jumlah hasil nilai dari penilaian kinerja guru berdasarkan periode tertentu. Dapat dilihat pada Gambar 4.17 dibawah ini.

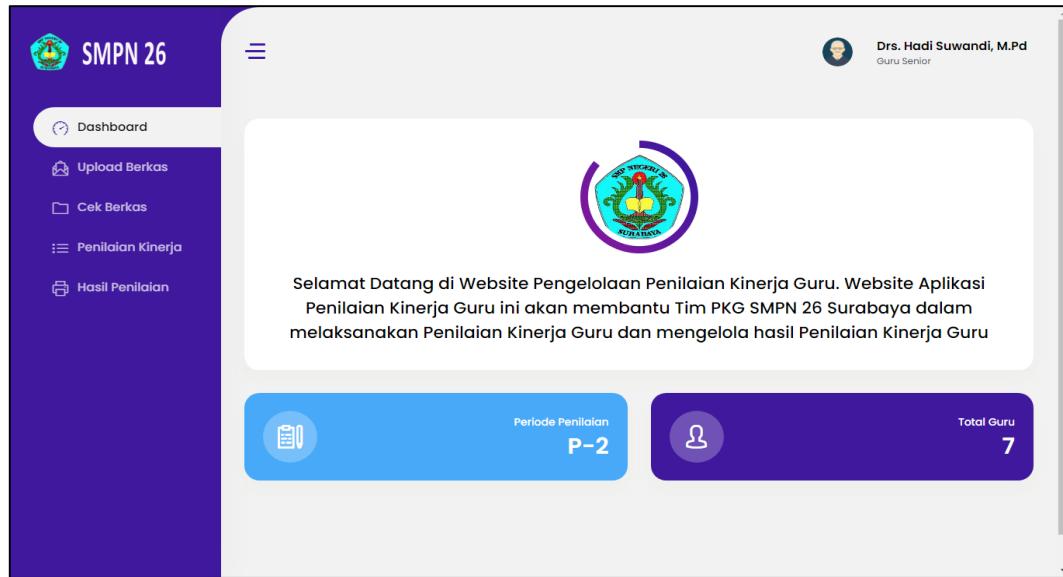
Periode	Tanggal	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang	Aksi
P001	2021-01-01 - 2021-01-23	2	4	0	0	0	<a href="#">Lihat</a>
P002	2021-01-24 - 2021-01-31	0	1	0	0	1	<a href="#">Lihat</a>

#### 4.2.3 Implementasi Halaman Bagian Guru Senior

Halaman bagian Guru Senior merupakan sebuah halaman yang digunakan untuk dapat mengakses *website* penilaian kinerja, cek berkas dari guru matpel, penilaian kinerja guru untuk guru matpel dan melihat hasil penilaian kinerja guru untuk diri sendiri.

##### 1) Halaman *Dashboard*

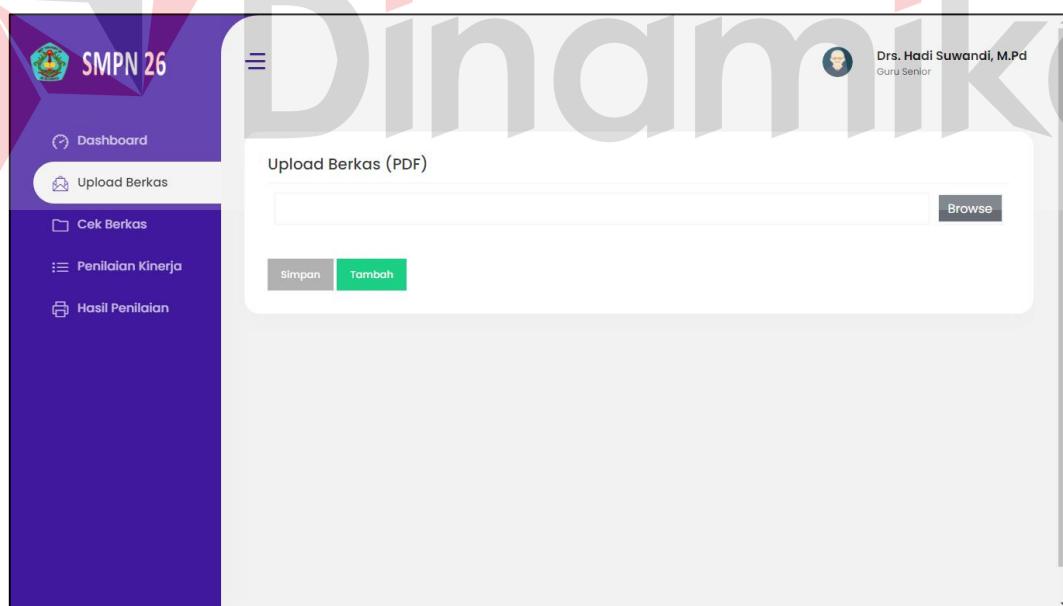
Halaman ini merupakan *Dashboard* sebagai user Guru Senior. Maka akan ditampilkan berupa informasi tentang *upload* berkas, cek berkas, penilaian dan data hasil penilaian. Dapat dilihat pada Gambar 4.18 dibawah ini.



Gambar 4.18 *Dashboard* untuk Guru Senior

2) Halaman *Upload Berkas*

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk *upload* berkas penilaian kinerja berbentuk file pdf. Dapat dilihat pada Gambar 4.19 dibawah ini.



Gambar 4.19 Halaman *Upload Berkas*

### 3) Halaman Cek Berkas

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat berkas penilaian kinerja berbentuk .pdf yang sudah di *upload* oleh Guru Matpel. Dapat dilihat pada Gambar 4.20 dibawah ini.

Gambar 4.20 Halaman Cek Berkas Guru Matpel

### 4) Halaman Penilaian Kinerja Guru

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja untuk Guru Matpel setelah menekan tombol mulai menilai. Guru Senior akan memilih rating (1-5) dari komponen penilaian kinerja yang sudah disiapkan dari bagian *Admin*. Dapat dilihat pada Gambar 4.21 dibawah ini.

Gambar 4.21 Halaman Penilaian Kinerja untuk Guru Matpel

## 5) Halaman Data Hasil Penilaian

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat hasil penilaian kinerja guru untuk diri sendiri atau user tersebut. Dapat dilihat pada Gambar 4.22 dibawah ini.

No	Periode	Tanggal	Nilai	Keterangan	Aksi
1	P001	2021-01-01 – 2021-01-23	4.88	Sangat Baik	<a href="#">Lihat</a>
2	P002	2021-01-24 – 2021-01-31	1.00	Sangat Kurang	<a href="#">Lihat</a>

No	Periode	Tanggal	Nilai	Keterangan	Aksi
----	---------	---------	-------	------------	------

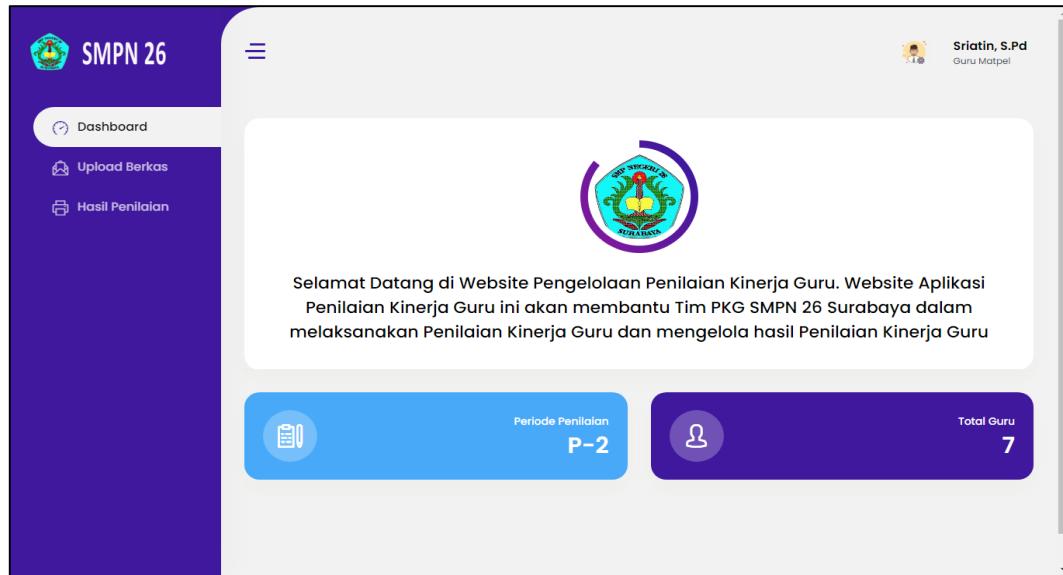
Gambar 4.22 Halaman Data Hasil Penilaian

### 4.2.4 Implementasi Halaman Bagian Guru Matpel

Halaman bagian Guru Matpel merupakan sebuah halaman yang digunakan untuk dapat mengakses *website* penilaian kinerja, untuk melakukan *upload* berkas dan cek hasil penilaian kinerja guru untuk diri sendiri.

#### 1) Halaman *Dashboard*

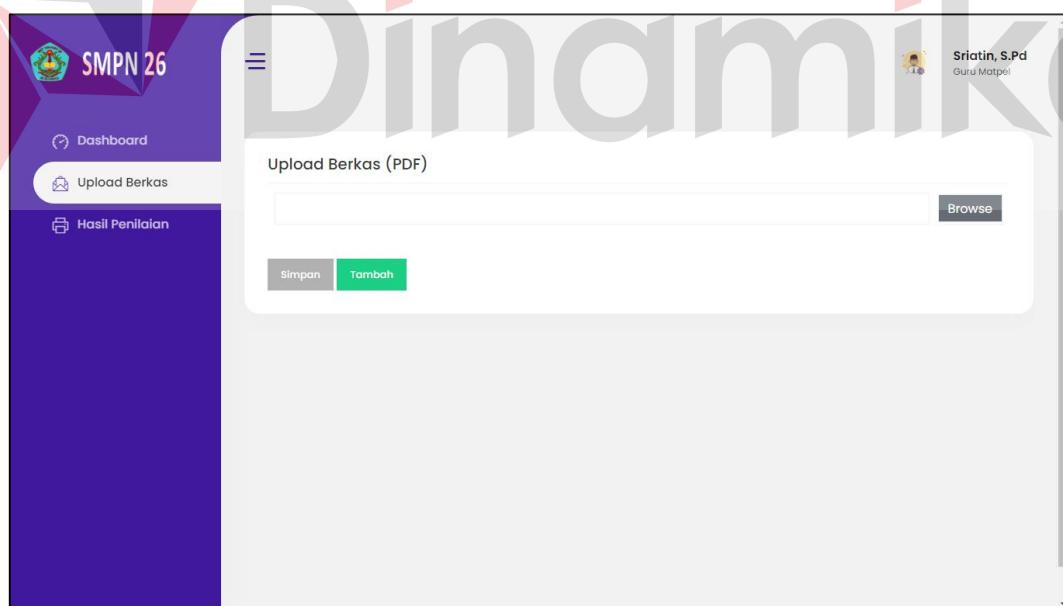
Halaman ini merupakan *Dashboard* sebagai user Guru Matpel. Maka akan ditampilkan berupa informasi tentang *upload* berkas dan data hasil penilaian kinerja guru untuk diri sendiri. Dapat dilihat pada Gambar 4.23 dibawah ini.



Gambar 4.23 *Dashboard* untuk Guru Matpel

2) Halaman *Upload Berkas*

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk *upload* berkas penilaian kinerja berbentuk file pdf. Dapat dilihat pada Gambar 4.24 dibawah ini.



Gambar 4.24 Halaman *Upload Berkas*

### 3) Halaman Data Hasil Penilaian

Halaman ini merupakan halaman yang digunakan untuk melihat hasil penilaian kinerja guru untuk diri sendiri atau user tersebut. Dapat dilihat pada Gambar 4.25 dibawah ini.

No	Periode	Tanggal	Nilai	Keterangan	Aksi
1	P001	2021-01-01 – 2021-01-23	5.00	Sangat Baik	<a href="#">Lihat</a>
2	P002	2021-01-24 – 2021-01-31	4.00	Baik	<a href="#">Lihat</a>

Gambar 4.25 Halaman Data Hasil Penilaian

## 4.3 Evaluasi Sistem

Evaluasi Sistem merupakan tahap melakukan uji coba atau evaluasi dari sistem yang sudah diimplementasikan. Di dalam evaluasi sistem terdiri dari uji coba fungsional sistem dan analisis hasil evaluasi sistem.

### 4.3.1 Uji Coba Fungsional Sistem

Uji Coba Fungsional Sistem adalah tahap uji coba yang berfokus pada fungsi-fungsi yang terdapat dalam sistem. Penulis melakukan uji coba dengan menggunakan *Black-box Testing*. Dari segi *testing* yang akan dilakukan setiap halaman akan diuji yang berbasis *website*. Untuk hasil uji coba terdapat di Lampiran 5 Tabel L5.1 dibawah ini.

### 4.3.2 Analisis Hasil Evaluasi Sistem

Analisis hasil evaluasi sistem merupakan sebuah tahapan setelah dilakukannya pengujian fungsional dari sistem Aplikasi Penilaian Kinerja Guru. Berikut adalah evaluasi pada tahap uji coba sistem, untuk ketepatan perhitungan data kinerja diuji dengan menggunakan *microsoft excel*. Berikut adalah hasil perhitungan data kinerja menggunakan *microsoft excel* dengan sistem penilaian kinerja.

Gambar 4.26 Perhitungan Penilaian Kinerja pada *Microsoft Excel*

Rekap Hasil Penilaian						
No	Nama Guru (Dinilai)	Nama Guru (Penilai)	Nilai	Keterangan	Aksi	
1	Sriatin, S.Pd	Drs. Hadi Suwandi, M.Pd	5.00	Sangat Baik	<a href="#">Lihat</a>	
2	Dra. Mahrita Istihar, MM	Dra. Hj. Sudarjatinisih, M.Pd	4.08	Baik	<a href="#">Lihat</a>	
3	Indrijani, S.Pd, M.Si	Dra. Hj. Sudarjatinisih, M.Pd	4.35	Baik	<a href="#">Lihat</a>	
4	Drs. Hadi Suwandi, M.Pd	Dr.Khamin Rosyidi Iryad, S.Pd, M.Si	4.88	Sangat Baik	<a href="#">Lihat</a>	
5	Maemunah, S.Pd	Drs. Hadi Suwandi, M.Pd	3.73	Baik	<a href="#">Lihat</a>	
6	Dra. Hj. Sudarjatinisih, M.Pd	Dr.Khamin Rosyidi Iryad, S.Pd, M.Si	3.99	Baik	<a href="#">Lihat</a>	
No	Nama Guru (Dinilai)	Nama Guru (Penilai)	Nilai	Keterangan	Aksi	

Gambar 4.27 Hasil Perhitungan Penilaian Kinerja Pada Aplikasi

Hasil akhir menunjukkan bahwa performa guru bernama Indrijani. Dalam kategori “Baik” untuk performa kinerjanya dengan nilai 4,35. Dari hasil yang didapatkan dibuktikan bahwa evaluasi perhitungan data kinerja untuk menentukan nilai akhir penilaian sudah benar.

Selanjutnya adalah evaluasi aliran proses penilaian kinerja saat ini dengan aliran proses sistem penilaian kinerja yang telah dirancang. Berikut adalah rincian perbandingan antara proses penilaian saat ini dengan sistem penilaian yang baru.

Tabel 4.3 Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru

Aliran Sistem Saat Ini		Aliran Sistem Baru	
Kegiatan	Waktu	Kegiatan	Waktu
- Membuat dokumen penilaian	1 hari	- Memasukkan data <i>master</i>	1 hari
- Mencetak dokumen penilaian untuk tiap guru dan pengecekan periode	2 hari	- Melakukan pengukuran kinerja guru dan memulai periode	2 hari
- Melakukan penilaian kinerja	4 hari	- Perhitungan kinerja dari tiap penilai	
- Merekap hasil penilaian kinerja	1 hari	- Merekap laporan penilaian kinerja	
- Approval dan cetak laporan penilaian kinerja	1 hari	- Cetak Laporan Penilaian Kinerja dan Approval Penilaian	
Kesimpulan : Dalam melakukan penilaian kinerja memerlukan waktu yang lama, karena sebelum melakukan penilaian bagian tata usaha harus mendistribusikan form ke masing-masing guru.	Estimasi Total Waktu : >7 Hari	Kesimpulan : Proses penilaian yang dilakukan akan lebih ringkas karena tidak perlu mencetak kembali dokumen penilaian kinerja guru, distribusi dokumen telah dilakukan secara otomasi dan penilaian bisa langsung dilakukan.	Estimasi Total Waktu : 3 Hari

Dari semua pengujian yang dilakukan didapatkan bahwa setiap fitur yang diuji bisa berjalan dan menghasilkan keluaran yang diharapkan. Hasil *testing* pun yang dilakukan menunjukkan bahwa setiap fitur tidak mengalami *error*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari Hasil Implementasi sistem penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Penerapan Sistem penilaian kinerja guru dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dapat memberikan data penilaian kinerja guru lebih detail dan lebih ter-arah sesuai dengan peraturan kemendikbud dan dapat menentukan hasil akhir apakah guru tersebut sudah memenuhi standar minimal penilaian kinerja guru.
2. Sistem dapat membantu mengurangi waktu penggerjaan dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja guru saat ini.
3. Sistem dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja guru dari setiap penilaian periode.

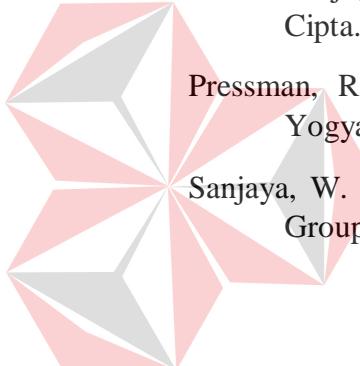
#### **5.2 Saran**

Berdasarkan sistem yang sudah dibuat, dapat disarankan untuk pengembangan sistem kedepannya sebagai berikut :

1. Aplikasi ini dapat dikembangkan lagi setelah *upload* berkas otomatis memberikan sebuah rating dari nilai 1 sampai dengan nilai 5 untuk penilaian kinerja guru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Sutrisno. (2014). *Analisa Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru didalam Kelas.*
- Barizi, A., & Idris, M. (2010). *Menjadi Guru Unggul : Bagaimana Menciptakan Pembelajaran Yang Produktif & Profesional.* Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hakim, L., & Musalini, U. (2004). *Cara Cerdas Menguasai Layout, Desain dan Aplikasi Web.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kustiadi, O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). *Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di PT. Zeno Alumni Indonesia.*
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Pressman, R. S. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi.* Yogyakarta: Andi.
- Sanjaya, W. (2015). *Media Komunikasi Pembelajaran.* Jakarta: Kencana Media Group.



UNIVERSITAS  
**Dinamika**