



**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU
BERBASIS WEBSITE PADA SMA NEGERI 19 SURABAYA
MENGUNAKAN METODE 360 DERAJAT**

TUGAS AKHIR



UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

MOHAMMAD NOFI OKE I BAGUS PUTRA

18410100023

FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA

UNIVERSITAS DINAMIKA

2022

**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU
BERBASIS WEBSITE PADA SMA NEGERI 19 SURABAYA
MENGUNAKAN METODE 360 DERAJAT**

TUGAS AKHIR

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



UNIVERSITAS
Dinamika

Oleh:

Nama : Mohammad Nofi Oke I Bagus Putra
NIM : 18410100023
Program Studi : S1 Sistem Informasi

**FAKULTAS TEKNOLOGI DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS DINAMIKA**

2022

TUGAS AKHIR

RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU BERBASIS WEBSITE PADA SMA NEGERI 19 SURABAYA MENGUNAKAN METODE 360 DERAJAT

Dipersiapkan dan disusun oleh
Mohammad Nofi Oke I Bagus Putra
NIM: 18410100023

Telah diperiksa, dibahas dan disetujui oleh Dewan Pembahas
Pada: 24 Agustus 2022

Susunan Dewan Pembahas

Pembimbing

I. Sri Hariani Eko Wulandari, S. Kom., M.MT.

NIDN: 0726017801

II. Dr. M.J. Dewiyani Sunarto

NIDN: 0725076301

Pembahas

I. Dr. Anjik Sukmaaji, S.Kom., M.Eng.

NIDN: 0731057301

Digitally signed
by Sri Hariani
Eko Wulandari
Date: 2022.08.24
13:31:08 +07'00'

Dewiyani

Digitally signed by
Dewiyani
Date: 2022.08.24
14:54:40 +07'00'

Digitally signed by Anjik Sukmaaji
DN: cn=Anjik Sukmaaji,
o=Universitas Dinamika, ou=Prodi
SI Sistem Informasi,
email=anjik@dinamika.ac.id, c=US
Date: 2022.08.24 15:04:25 +07'00'
Adobe Acrobat Reader version:
2022.002.20191

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



Digitally signed by
Universitas Dinamika
Date: 2022.08.25
07:13:10 +07'00'

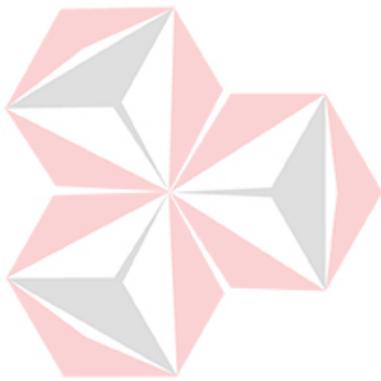
Tri Sagirani, S. Kom., M.MT.

NIDN. 0731017601

Dekan Fakultas Teknologi dan Informasi
UNIVERSITAS DINAMIKA

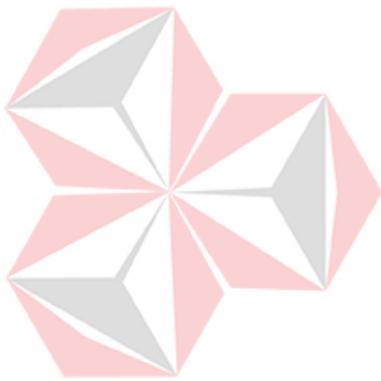
“Be the first from anyone”

- Moh. Nofi Oke I Bagus Putra



UNIVERSITAS
Dinamika

*Tugas Akhir ini ku persembahkan kepada
keluarga, teman dan sahabat yang selalu ada disisi saya,
baik dalam keadaan senang maupun susah,
“Terimakasih sudah memberi dukungan moral dan kasih sayang kalian takkan
tergantikan I love you in every universe”*



UNIVERSITAS
Dinamika

SURAT PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI DAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Dinamika, saya:

Nama : Moh. Nofi Oke I Bagus Putra
NIM : 18410100023
Program Studi : SI Sistem Informasi
Fakultas : Fakultas Teknologi dan Informatika
Jenis Karya : Tugas Akhir
Judul Karya : **RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN
KINERJA GURU BERBASIS WEBSITE PADA SMA
NEGERI 19 SURABAYA MENGGUNAKAN
METODE 360 DERAJAT**

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 Royalti 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, 15 Juli 2022

Yang Menyatakan



Moh. Nofi Oke I Bagus Putra

NIM: 18410100023

ABSTRAK

SMA Negeri 19 Surabaya masih melaksanakan penilaian kinerja guru yang menggunakan indikator penilaian sesuai dengan preferensi kepala sekolah, namun tidak berlandaskan terhadap aturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 16 pada Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dan pihak sekolah masih menggunakan cara penilaian secara manual dengan menggunakan bantuan program excel sehingga menimbulkan permasalahan seperti susah guru dalam melaksanakan penilaian dan lamanya proses penilaian kinerja guru oleh pihak administrasi tata usaha. Pada aturan menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 16 pada Tahun 2007 memiliki banyak komponen penilaian seperti kompetensi sosial, pedagogik, profesional, dan kepribadian, usulan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan pembuatan sistem penilaian kinerja guru menggunakan metode 360 Derajat berbasis website. Metode 360 Derajat merupakan metode penilaian dimana melibatkan pimpinan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri. Dengan digunakannya metode 360 Derajat penilaian kinerja guru dapat bersifat lebih objektif disebabkan penilaian dilakukan oleh orang yang berbeda, baik guru teman sejawat, siswa, wali murid, dan pimpinan (kepala sekolah), sehingga dapat menggambarkan kinerja pegawai (guru) secara objektif dari sudut pandang yang berbeda, dengan penilaian yang bersifat objektif yang berlandaskan kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi, untuk mengurangi bias pada proses penilaian kinerja menggunakan metode 360 Derajat digunakan metode *Cluster Random Sampling* dimana dilakukan pengambilan sampling secara acak dari setiap kelas ajar dari guru yang dilakukan penilaian kinerja, dengan tujuan mengurangi bias pada proses penilaian kinerja guru sehingga didapatkan hasil penilaian yang bersifat objektif. Pada penelitian ini aplikasi penilaian kinerja guru tidak dapat berjalan dengan baik dikarenakan tidak dilakukan pembahasan terkait sistem presensi guru yang mana menjadi salah satu indikator penilaian pada proses penilaian kinerja guru. Hasil pengujian sistem penilaian kinerja telah dilakukan pengujian menggunakan metode *Black Box*, dan *User Acceptance Test*. Dengan hasil pengujian *Black Box* 100% berhasil, dan hasil pengujian *User Acceptance Test* 88.07% sehingga dapat diambil kesimpulan aplikasi penilaian kinerja guru dapat diterima dengan baik.

Kata Kunci: metode 360 Derajat, sistem penilaian kinerja guru, SMA Negeri 19 Surabaya, *Cluster random sampling*

KATA PENGANTAR

Laporan Tugas Akhir dengan judul “**RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU BERBASIS WEBSITE PADA SMA NEGERI 19 SURABAYA MENGGUNAKAN METODE 360 DERAJAT**” 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. Orang tua tercinta serta keluarga yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan semangat kepada setiap langkah dan aktivitas penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Budi Jatmiko, M. Pd selaku Rektor Universitas Dinamika.
3. Bapak Dr. Anjik Sukmaaji, S. Kom., M. Eng. selaku Ketua Program Studi S1 Sistem Informasi Universitas Dinamika dan selaku Dosen Pembahas yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberi saran serta, dukungan dalam penelitian tugas akhir ini.
4. Ibu Sri Hariani Eko Wulandari, S. Kom., M.MT. selaku Dosen Pembimbing 1 yang selalu membimbing, mendukung, dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Ibu Dr. M.J. Dewiyani Sunarto. selaku Dosen Pembimbing 2 dan juga selalu membimbing, mendukung, memberikan motivasi dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Teman-teman kantor SMA Negeri 19 Surabaya, terutama Keluarga Cemara dan Bapak Kepala Sekolah Drs. Moh Zainuri M.Si yang turut serta memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir ini.
7. Teman-teman seperjuangan pengerjaan tugas akhir, terutama teman yang berada satu group Abadi dan group Sobat Ambyar yang turut serta

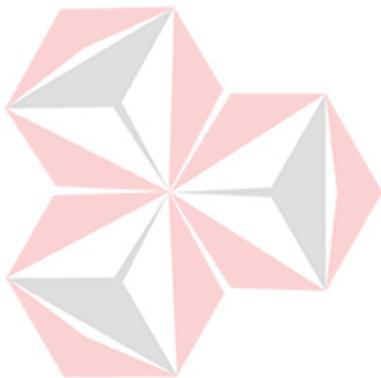
memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir ini.

8. Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir yang dikerjakan ini masih banyak terdapat kekurangan sehingga kritik yang bersifat membangun dan saran dari semua pihak sangatlah diharapkan agar aplikasi ini dapat diperbaiki menjadi lebih baik lagi. Semoga Tugas Akhir ini dapat diterima dan bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Surabaya, 18 Juli 2022

Penulis

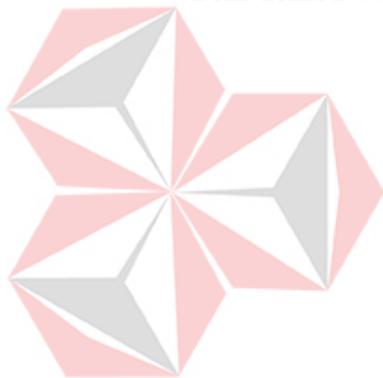


UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Syarat Sistem Penilaian Kinerja Guru	6
2.3 Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.....	7
2.4 Penilaian Kinerja.....	9
2.5 360 Derajat Umpan Balik	9
2.6 Skala Likert	9
2.7 Instrument Standart Kualifikasi Guru	10
2.8 <i>Cluster Random Sampling</i>	10
2.9 Perhitungan Penilaian Kinerja Guru	10
BAB III METODE PENELITIAN	12
3.1 <i>Communication</i>	12
3.1.1 Analisis Proses Bisnis	13
3.1.2 Analisis Kebutuhan Pengguna	15
3.1.3 Analisis Kebutuhan Fungsional	15
3.1.4 Analisis Kebutuhan Non Fungsional	15
3.1.5 Analisis Kebutuhan Sistem untuk Perangkat Lunak.....	16
3.2 <i>Planning</i>	16
3.3 <i>Modeling</i>	17

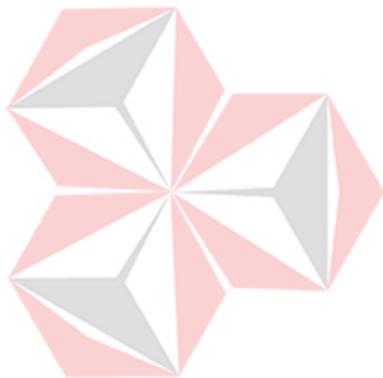
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	18
4.1 Pembahasan Metode Penelitian	18
4.1.1 Metode 360 Derajat.....	18
4.1.2 Metode <i>Cluster Random Sampling</i>	19
4.2 Implementasi Desain Sistem	21
4.2.1 Implementasi Pengisian Kompetensi Penilaian dan Respondensi Siswa, Wali Murid, Guru Sejawat	21
4.3 <i>Black Box Testing</i>	24
4.4 <i>User Acceptance Test (UAT)</i>	24
4.5 Pembahasan.....	25
BAB V PENUTUP.....	26
5.1 Kesimpulan	26
5.2 Saran.....	26
DAFTAR PUSTAKA	28



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR TABEL

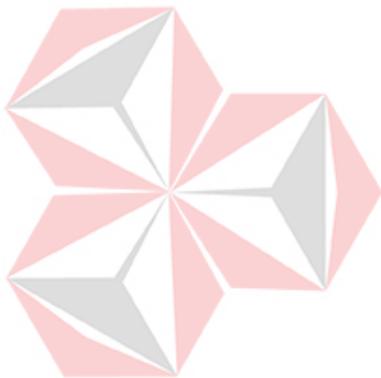
	Halaman
Tabel 3.1 Identifikasi Permasalahan	14
Tabel 3.2 Analisis Kebutuhan Pengguna	15
Tabel 3.3 Hak Akses Pengguna	15
Tabel 4.1 Sampel Populasi Data Siswa Kelas X SMA Negeri 19 Surabaya Tahun Pelajaran 2021 - 2022	21



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Perhitungan Penilaian Kinerja Guru	10
Gambar 3.1 Workflow Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 19 Surabaya	13
Gambar 4.1 Metode 360 Derajat	18
Gambar 4.2 Metode <i>Cluster Random Sampling</i>	19
Gambar 4.3 Flowchart <i>Cluster Random Sampling</i>	20
Gambar 4.4 Halaman Pengisian Respondensi Siswa	22
Gambar 4.5 Halaman Pengisian Respondensi Wali Murid	22
Gambar 4.6 Halaman Pengisian Respondensi Guru Sejawat	23
Gambar 4.7 Konversi nilai Permenneqpan dan RB Nomor 16 Tahun 2009	23
Gambar 4.8 Rumus Penilaian Kinerja Guru	24



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 19 yang ada di Surabaya adalah sekolah yang berlokasi di Jalan Kedung Cowek Nomor 390 Surabaya. SMA Negeri tersebut adalah salah satu sekolah yang telah menerapkan pemanfaatan teknologi informasi dalam pelaksanaan operasional sekolah dan kegiatan proses belajar mengajar yang dilaksanakan, dimana seluruh ruangan sudah mendapat fasilitas akses internet sehingga seluruh peserta didik maupun guru dapat memanfaatkan untuk pelaksanaan pembelajaran, ujian sekolah, dan presensi siswa, pada proses kegiatan belajar mengajar pihak sekolah selaku penyelenggara diwajibkan untuk selalu melaksanakan evaluasi kinerja terhadap guru pengajar yang dilaksanakan guna mengevaluasi kinerja guru pengajar.

Hasil penilaian kinerja guru pengajar akan dijadikan bahan evaluasi terkait tindak lanjut terhadap guru pengajar oleh kepala sekolah, penilaian yang dilakukan untuk menilai kinerja guru yang ada di SMA Negeri 19 Surabaya dilaksanakan setiap 1 tahun sekali dengan periode pelaksanaan dimulai pada saat awal periode tahun pelajaran hingga akhir periode tahun pembelajaran menggunakan cara manual dengan bantuan program excel, dimana penilaian masih dilaksanakan oleh guru setiap mata pelajaran dan aktifitas tersebut diketahui juga oleh kepala sekolah. Penilaian kinerja adalah deskripsi sistematis, formal, dan evaluatif tentang kualitas kinerja, penilaian kinerja memiliki standar tertentu untuk menentukan kelebihan dan kekurangan individu atau kelompok karyawan, penilaian kinerja pada guru merupakan fungsi yang juga penting atau vital bagi sebuah personel perusahaan dan manajemen sumber daya manusia (MSDM). (Wijayanti & Wimbarti, 2012).

Penilaian pada suatu kinerja juga perlu dan harus dilaksanakan setiap instansi atau perusahaan supaya dapat menilai bagaimana kinerja pegawai dan juga dapat meningkatkan produktivitas pada pegawai. Sebuah masalah yang dapat ditemui dalam melaksanakan aktifitas penilaian kinerja pada guru di SMA Negeri 19 Surabaya yaitu penilaian kinerja pada guru yang dilaksanakan belum berlandaskan pada aturan oleh Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 pada Tahun

2007 yang berisi tentang Standar Persyaratan Kompetensi dan Akademik pada Guru. Syarat Akademik merupakan suatu pendidikan minimal yang harus dapat dipenuhi oleh seorang Guru atau juga tenaga pendidik. Syarat pendidikan minimal juga dapat dibuktikan yaitu dengan menunjukkan sertifikat keahlian ataupun juga ijazah yang dimiliki sesuai dengan aturan yang ada di perundang-undangan yang berlaku saat ini. Setiap Guru atau tenaga pendidik wajib untuk dapat memenuhi persyaratan minimal kompetensi pada pendidik dan kualifikasi akademik yang saat ini berlaku nasional. Guru adalah pendidik yang memiliki misi atau peran yang esensial pada sistem pendidikan. Guru memiliki Tugas, dan tanggung jawab dapat meraih tujuan pada pendidikan nasional, sebagai tenaga profesional guru juga diharuskan memiliki pengetahuan atau kompetensi, kualifikasi akademik, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta Guru juga harus memiliki kemampuan dalam meraih tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi atau persyaratan akademik didapatkan melalui sebuah pendidikan tinggi program diploma empat (D4) maupun program sarjana (S1). Standar pengetahuan atau kompetensi pada guru dapat meliputi kompetensi sosial, profesional, pedagogik, dan kepribadian. Semua kompetensi tersebut dapat bersifat holistik dan integratif dalam proses penilaian pada kinerja guru.

Masalah berikutnya yang dapat ditemukan yaitu penilaian kinerja yang dilaksanakan masih menggunakan cara manual dan dibantu dengan program excel yang hal tersebut memakan waktu yang lebih lama untuk menulis berkali-kali dan juga rentan terjadi kesalahan perhitungan oleh tim administrasi tata usaha yang menangani rekap data penilaian kinerja guru, permasalahan berikutnya yang ditemukan yaitu tidak ada riwayat pada penilaian kinerja sehingga menyebabkan tidak dapat melakukan suatu perbandingan pada periode sebelumnya dengan periode saat ini sehingga kepala sekolah memiliki permasalahan dalam melakukan monitor guna mengevaluasi kinerja guru yang ada. Penggunaan cara manual dengan bantuan program excel dirasa kurang efektif dikarenakan guru penilai mengisi banyak form excel dan belum dapat menggambarkan kinerja guru secara objektif namun masih bersifat subjektif. Salah satu metode penilaian kinerja yang dapat diterapkan dan bersifat objektif ialah penilaian kinerja dengan metode 360 Derajat, dikarenakan aktifitas penilaian yang dilakukan berasal dari sumber berbagai pihak,

yaitu pihak yang juga memiliki sebuah hubungan langsung dengan objek yang akan di evaluasi. Menurut Dale Furtwengler (Pardosi, M. Tambunan and Syahputri, 2013) sistem penilaian pada kinerja yang diberi nama umpan balik atau juga *feedback* 360 Derajat adalah sebuah sistem penilaian yang digunakan untuk menilai kinerja yang dilaksanakan dari pimpinan, rekan kerja, bawahan dan diri sendiri. Istilah 360 Derajat dapat diartikan bahwa penilaian dilaksanakan oleh orang disekeliling objek yang dievaluasi. Dengan menggunakan banyak sumber dalam melaksanakan penilaian kinerja maka dapat dilihat perilaku pegawai (guru) dari sisi pandang yang berbeda sehingga banyak informasi yang dapat terkumpul lebih menggambarkan bagaimana kinerja pegawai atau (guru) secara aktual dan luas (Pardosi et al., 2013). Berdasarkan latar belakang tersebut dengan diterapkannya sebuah sistem penilaian kinerja yang digunakan untuk guru berbasis website dengan menggunakan metode 360 Derajat , sebuah data akan dapat menjadi lebih terpusat pada sistem aplikasi sehingga pengguna aplikasi dapat lebih mudah dalam melakukan pencarian data pada guru dan juga dapat mempercepat proses pada penilaian untuk pegawai (guru), sehingga mempermudah untuk mengenali nilai yang baik ataupun nilai yang kurang baik dari penilaian kinerja pegawai pada (guru) serta memberikan sebuah umpan balik atau *feedback* pada para pegawai tentang bagaimana perilaku kerja secara individu, dengan digunakannya cara atau metode 360 Derajat pada penilaian kinerja guru dapat lebih bersifat objektif dikarenakan penilaian tersebut dilakukan pada orang yang berbeda-beda, baik teman sejawat, siswa, wali murid, dan pimpinan (kepala sekolah), sehingga dapat menggambarkan kinerja pegawai (guru) secara objektif dari sudut pandang yang berbeda, dengan penilaian yang bersifat objektif dan berlandaskan kepada aturan oleh Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 pada Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Kompetensi dan Akademik Guru, sehingga penilaian kinerja yang saat ini dilaksanakan dapat memberikan sebuah data aktual yang dapat dipergunakan sebagai landasan tentang kualifikasi guru tersebut dalam kegiatan belajar mengajar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka terdapat rumusan masalah yang dihasilkan yaitu Bagaimana merancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru

berbasis website dengan menggunakan metode 360 Derajat pada SMA Negeri 19 Surabaya.

1.3 Batasan Masalah

Adapun juga batasan masalah pada Tugas Akhir ini agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang, yaitu :

1. Penilaian kinerja guru pada aplikasi ini dilakukan oleh 4 penilai yakni : Atasan (Kepala Sekolah), Teman Guru Sejawat, Wali Murid, Siswa
2. Penilaian kinerja guru mengacu kepada Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru yang tertuang di Peraturan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 tahun 2007, dan telah disesuaikan dengan kebutuhan SMA Negeri 19 Surabaya.
3. Aplikasi penilaian kinerja guru tidak mencakup sistem presensi guru, pada aplikasi penilaian kinerja guru yang akan dilakukan rancang bangun presensi guru dianggap tidak ada alfa.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian didapatkan dari rancangan rumusan masalah yang sudah dihasilkan, yaitu tujuan pada penelitian adalah dihasilkan aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website menggunakan metode 360 Derajat , agar dapat mendukung proses evaluasi penilaian kinerja guru bagi sekolah.

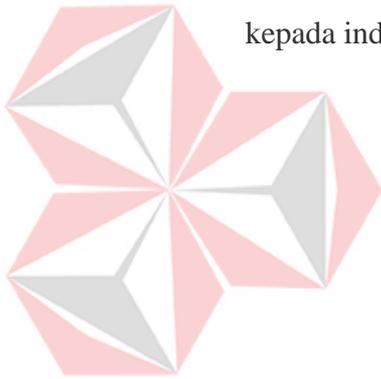
1.5 Manfaat Penelitian

Berdasar rumusan masalah yang telah diperoleh diatas, juga dapat dihasilkan manfaat penelitian dari aplikasi yang akan dibuat tersebut, yaitu :

1. Menyederhanakan proses penilaian kinerja guru, dimana pada sistem sebelumnya penilaian dilaksanakan secara terpisah menggunakan program excel, dan disederhanakan menggunakan satu aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website.
2. Menyederhanakan rekap laporan penilaian kinerja guru, dimana pada proses sebelumnya laporan penilaian kinerja guru hanya dapat dicetak ketika proses adminisitrasi selesai melaksanakan rekap penilaian, dan disederhanakan

menggunakan aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website dimana guru dapat langsung mencetak hasil penilaian setelah proses penilaian kinerja selesai. setelah rekap laporan penilaian kinerja selesai dilaksanakan laporan dapat langsung diunduh / dicetak tanpa perlu menunggu administrasi sekolah melakukan rekap data seperti pada proses penilaian kinerja sebelumnya.

3. Guru dapat melakukan evaluasi mandiri berdasarkan hasil yang diperoleh dari aplikasi penilaian kinerja guru
4. Pimpinan (Kepala Sekolah) dapat mengetahui hasil kinerja guru secara objektif berdasarkan aplikasi penilaian kinerja guru dimana penilaian dilaksanakan oleh guru penilai, siswa, guru teman sejawat, dan wali murid.
5. Meningkatkan obyektivitas penilaian kinerja guru disebabkan penilaian kinerja menggunakan metode 360 Derajat dimana penilaian dilaksanakan berdasarkan masukan dari banyak pihak sehingga didapatkan hasil penilaian yang objektif kepada individu yang dilakukan evaluasi penilaian kinerja.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah salah satu acuan yang digunakan oleh penulis untuk menerapkan metode penelitian 360 Derajat ,sehingga penulis juga dapat memperbanyak teori yang akan digunakan pada penelitian. Berikut merupakan hasil penelitian sebelumnya yang dapat dilihat pada Lampiran 1.

2.2 Syarat Sistem Penilaian Kinerja Guru

Syarat dalam melaksanakan sistem Penilaian Kinerja pada guru yaitu :

1. Valid

Sistem untuk penilaian kinerja pada guru dapat dianggap efektif jika penilaian benar-benar mengukur variabel tanggung jawab pada guru dalam melaksanakan sebuah pembelajaran, pengajaran dan/atau tugas lain yang berkaitan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Reliabel

Suatu sistem untuk penilaian ataupun evaluasi kinerja guru juga dapat dianggap reliabel dengan tingkat kepercayaan yang tinggi jika setiap proses yang dilakukan memberikan sebuah hasil sama bagi tiap guru yang kinerjanya telah dinilai oleh siapa saja setiap saat.

3. Praktis

Suatu sistem untuk penilaian kinerja pada guru juga dapat dikatakan praktis jika dapat dilaksanakan oleh siapa saja dengan cara relatif mudah dan dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam segala kondisi tanpa persyaratan tambahan.

2.3 Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

1. Prosedur dan Waktu Penilaian Kinerja Guru

a. Waktu Pelaksanaan

Penilaian kinerja pada guru dijalankan minimal dua kali pada setiap tahun, yaitu pada saat awal periode dan saat akhir periode pada tahun ajaran. Penilaian Kinerja pada Guru yang Formatif dapat dipergunakan untuk mengembangkan dan membangun kinerja pada setiap guru dan juga harus dapat dilakukan dalam jangka waktu 6 minggu, dimulai sejak periode pertama pada tahun ajar. Berdasar kinerja pada guru tersebut dan juga pada hasil penilaian individu pada guru, sekolah juga membuat rencana PKB. Penilaian Kinerja pada Guru Sumatif dapat berfungsi sebagai menentukan skor atau kredit pada guru di periode tersebut. Penilaian kinerja pada guru sumatif, dilakukan untuk meng-analisis bagaimana perkembangan guru pada saat melaksanakan PKB, termasuk guru yang memiliki nilai dibawah par, setara, atau di atas standar kompetensi.

b. Prosedur Pelaksanaan

1) Tahap Persiapan

Mempelajari setiap aturan atau petunjuk Penilaian sebuah Kinerja pada Guru, juga memahami bagaimana pernyataan sebuah kompetensi pada guru, yang sudah dijelaskan sebagai titik acuan kinerja; dapat memahami bagaimana cara menggunakan alat penilaian kinerja pada guru dan prosedur untuk penilaian yang akan dilakukan, yaitu termasuk juga bagaimana cara mencatat hasil-hasil pemantauan dan observasi, dan bagaimana cara mengumpulkan sebuah dokumen serta bukti fisik yang dipergunakan untuk menguatkan hasil dari Penilaian; menginformasikan kepada guru yang akan dinilai tentang rencana untuk melakukan penilaian kinerja guru dan menentukan rentang waktu untuk jadwal pelaksanaan.

2) Tahap Pelaksanaan

- i) Pra-observasi: Tahap awal pertemuan antara guru dan asesor yang dievaluasi pada saat sebelum observasi berlangsung di ruangan tanpa orang ketiga.
- ii) Pada masa observasi kelas atau juga dapat di luar kelas, asesor diharuskan membuat catatan serangkaian kegiatan yang telah dijalankan oleh sebuah guru saat melaksanakan sebuah pembelajaran atau juga pengajaran dan/atau dalam pelaksanaan pada tugas lain. berhubungan dengan pengajaran. Fungsi Sekolah

/ Sekolah madrasah. Dalam hal ini, penilaian sebuah kinerja juga dilakukan dengan menggunakan acuan yang sama untuk setiap penilaian pada kinerja.

iii) Pasca observasi: Saat pertemuan yang dilakukan setelah mengamati pelaksanaan bagaimana proses dalam pembelajaran, pembinaan atau juga melakukan tugas lain yang serupa dengan cara kerja atau fungsi pada sekolah atau juga madrasah, asesor menjelaskan aspek-aspek tertentu yang masih belum cocok.

3) Tahap pemberian nilai

i) Penilaian: Asesor memberikan skor pada tiap pengetahuan atau kompetensi dengan nilai peringkat. Peringkat ini mengacu pada catatan observasi serta juga bukti terdokumentasi yang dimiliki lainnya, akan di jadikan satu pada saat evaluasi kinerja pada guru.

ii) Keberatan pada penilaian: sebuah keputusan asesor harus konfirmasi. Guru lainnya dinilai dapat mempermasalahkan hasil pada penilaian. Langkah Keberatan juga dapat diajukan pada kepala sekolah dan/atau Dinas Pendidikan, yang kemudian akan membawa orang yang lebih cocok untuk menjadi sebuah moderator. Dalam hal ini, fasilitator dapat juga meng-ulang penilaian kinerja guru atau mengulang penilaian kinerja secara keseluruhan pada sebuah kompetensi yang belum disetujui.

iii) Tahap pada pelaporan

Pada tahap pelaporan, penilai juga harus memberikan sebuah nilai akhir Penilaian pada Kinerja sebuah Guru pada seseorang yang bertugas untuk melanjutkan proses Penilaian Kinerja pada sebuah Guru. Nilai akhir dari Penilaian Kinerja pada seorang Guru akan di informasikan pada kepala sekolah atau juga koordinator PKB untuk menjadi masukan untuk dapat memperkirakan bagaimana kegiatan PKB pada setiap tahun. Nilai yang dihasilkan dari Penilaian Kinerja pada Guru akan diberikan pada tim pemberi nilai tingkat kabupaten maupun kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat yang sesuai kewenangannya. Hasil Laporan dari Penilaian Kinerja pada Guru dapat dipergunakan oleh tim tingkat kabupaten maupun kota, provinsi, atau pusat untuk menjadi dasar bagaimana sebuah perhitungan dan menetapkan angka pada kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk

kenaikan jabatan fungsional pada guru. Laporan mencakup: (i) Laporan dan evaluasi per kompetensi sesuai format; (ii) Rekap hasil Penilaian Kinerja Guru sesuai format; dan (iii) dokumen pendukung lainnya.

2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian pada kinerja adalah penjelasan sistematis, formal, serta evaluatif tentang bagaimana kualitas sebuah kinerja, penilaian kinerja juga mempunyai minimum untuk menentukan nilai individu atau kelompok guru, penilaian kinerja merupakan sebuah hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan sebuah manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Wijayanti & Wimbari, 2012). Hasil yang didapatkan oleh penilaian pada kinerja juga digunakan sebagai bahan untuk evaluasi dalam mengecek pegawai untuk sebuah perubahan pada minimum kinerja pegawai.

2.5 360 Derajat Umpan Balik

Umpan balik atau *Feedback* 360 Derajat merupakan algoritma sistem pada penilaian kinerja pada atasan, rekan kerja, bawahan, serta diri sendiri. Istilah 360 Derajat menjelaskan bahwa sebuah penilaian dapat dibuat orang-orang di sekitar subjek yang dinilai. Dengan menggunakan berbagai sumber dalam penilaian, perilaku staf (guru) dapat dilihat dari gambaran yang berbeda, dan juga informasi yang dikumpulkan akan memberikan gambaran yang lebih baik tentang kinerja staf (guru). (Pardosi et al., 2013).

2.6 Skala Likert

Skala oleh Likert dijelaskan (Djaali, 2008) yaitu, Suatu skala yang digunakan sebagai alat ukur sikap, pendapat, dan pandangan individu atau kelompok individu tentang sebuah fenomena pada pendidikan. Skala Likert merupakan skala psikometrik biasa dipergunakan pada kuesioner dan skala yang paling sering dipergunakan dalam studi penelitian. Skala ini diberi nama pendidik dan psikolog Amerika Rencis Likert. Rencis Likert membuat skala ukur sebuah sikap orang pada tahun 1932. Gunakan skala Likert untuk mengubah variabel yang ingin Anda ukur menjadi variabel indikator.

2.7 Instrument Standart Kualifikasi Guru

Sebagai tenaga didik yang bekerja pada siswa, guru juga harus memiliki kualifikasi di bidang akademi seperti pada Permendiknas No 16 pada Tahun 2007 Guru SMA atau MA atau juga bentuk lain yang selevel harus dapat memiliki setidaknya kualifikasi Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1), tergantung pada mapel yang diajarkan atau diajarkan, dari program studi yang terakreditasi. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama (yaitu kompetensi sosial, kompetensi mengajar, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian). Kompetensi keempat diintegrasikan ke dalam kinerja guru. (Kebudayaan, 2007). Hasil penilaian kinerja guru sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 Permenpan No 16 Tahun 2009, Nilai 91 sampai dengan 100 disebut amat baik, nilai 76 sampai dengan 90 disebut baik, nilai 61 sampai dengan 75 disebut cukup.

2.8 Cluster Random Sampling

Cluster random sampling adalah pengambilan sampel dari suatu kelompok/cluster kemudian mengambil sampel dari *cluster* yang dipilih. Pemilihan topik dalam teknik ini dilakukan secara acak. Namun, proses acak bekerja pada kelompok daripada individu. (Myers & Hansen, 2011).

2.9 Perhitungan Penilaian Kinerja Guru

Perhitungan nilai kinerja guru pada aturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi nomor 16 pada Tahun 2009 (Pendayagunaan Aparatur Negara, 2009).

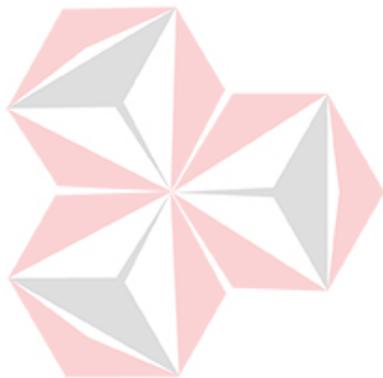
$$\text{Nilai PKG (100)} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG tertinggi}} \times 100$$

(Permenneq PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009)

Gambar 2.1 Perhitungan Penilaian Kinerja Guru

Keterangan :

1. Nilai PKG (100) maksudnya nilai PK Guru dalam skala 0 - 100 menurut Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009
2. Nilai PKG adalah nilai PK GURU yang diperoleh dalam proses PK GURU sebelum dirubah dalam skala 0 – 100 menurut Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009
3. Nilai PKG Tertinggi adalah nilai tertinggi PK GURU yang dapat dicapai, misalnya 56 (14 x 4) bagi PK GURU pembelajaran (14 kompetensi),



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB III METODE PENELITIAN

Tahap pada metodologi penelitian merupakan penjelasan tentang bagaimana tahap-tahap atau langkah-langkah apa yang akan dilaksanakan saat membuat dan juga melaksanakan penelitian ini. Tahap metodologi penelitian dilaksanakan untuk melakukan penelitian pada rangkaian proses yang akan diperlukan. Agar dapat mengerjakan dengan sistematis dan juga terstruktur. Tahap metodologi penelitian yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Metodologi Penelitian

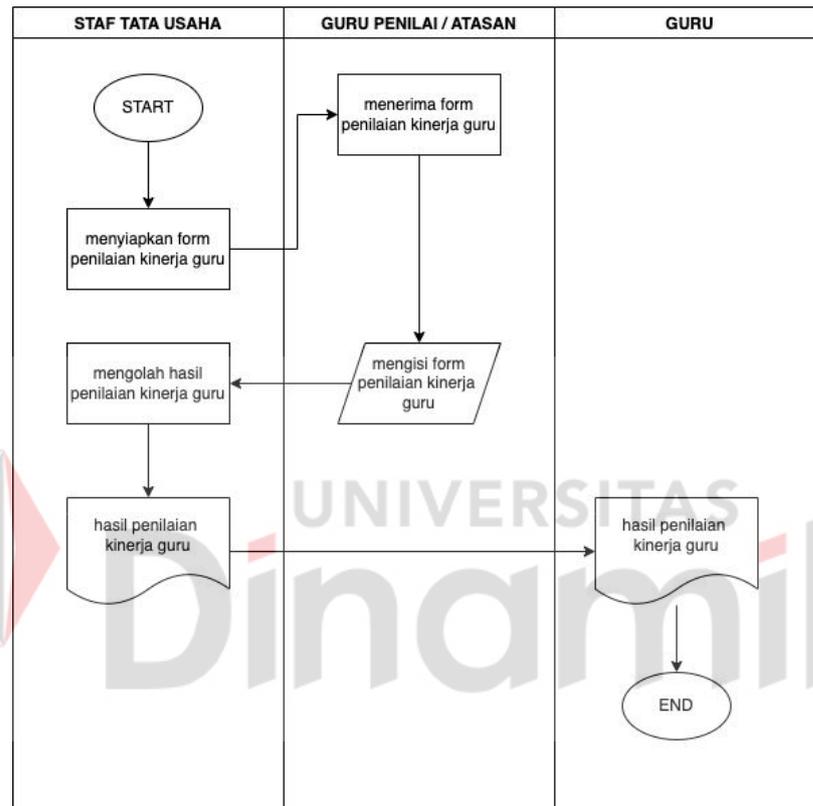
No.	Metode Penelitian
1.	Tahap 1 <i>Communication</i>
	I. Studi Literatur
	II. Observasi
	III. Analisis Proses Bisnis
	IV. Analisis Kebutuhan Pengguna
	V. Analisis Kebutuhan Fungsional
	VI. Analisis Kebutuhan NonFungsional
	VII. Analisis Kebutuhan Sistem Perangkat Lunak
2.	Tahap 2 <i>Planning</i>
3.	Tahap 3 <i>Modeling</i>
	I. Data Flow Diagram
	II. Conceptual Data Diagram
	III. Physical Data Model
	IV. Entity Relationship Diagram
	V. Perancangan Skenario Uji Program
4.	Tahap 4 <i>Construction</i>
5.	Tahap 5 <i>Deployment</i>

3.1 *Communication*

Tahap pertama dari pendekatan ini adalah komunikasi. Untuk memahami dan mampu mencapai apa yang ingin dicapai, komunikasi dengan institusi sangat diperlukan. Komunikasi ini akan mengarah pada persiapan proyek, termasuk cara analisis sebuah masalah yang akan dihadapi, serta mendapatkan data-data yang nantinya diperlukan, dan dapat membantu merencanakan apa fitur dan fungsionalitas sistem atau perangkat lunak (*software*) yang dihasilkan. Data tambahan yang diperoleh dari artikel, jurnal, internet juga dapat dikumpulkan.

3.1.1 Analisis Proses Bisnis

Hasil penilaian kinerja guru pengajar akan dijadikan bahan evaluasi terkait tindak lanjut terhadap guru pengajar oleh kepala sekolah, penilaian kinerja guru dilaksanakan setiap 1 tahun sekali dimana penilaian dilaksanakan oleh guru mata pelajaran sejawat dan diketahui oleh kepala sekolah. Alur proses bisnis penilaian kinerja guru dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.1 Workflow Penilaian Kinerja Guru SMA Negeri 19 Surabaya

Pada gambar 3.1 staff tata usaha menyiapkan form penilaian kinerja guru yang akan diberikan kepada guru penilai / kepala sekolah. Guru penilai / kepala sekolah akan melakukan penilaian terhadap guru sesuai dengan indikator yang ada pada form penilaian kinerja yang telah diberikan, setelah pengisian form penilaian selesai guru penilai memberikan form yang telah diisi kepada staff tata usaha untuk dilakukan pengelolaan hasil penilaian kinerja guru yang menghasilkan laporan hasil penilaian kinerja guru.

1. Identifikasi Permasalahan

Tabel 3.1 Identifikasi Permasalahan

NO	PERMASALAHAN	DAMPAK	SOLUSI
1	Penggunaan sistem penilaian secara manual menggunakan program excel	Data penilaian tidak terpusat sehingga rentan terhadap hilangnya data penilaian kinerja guru yang sudah dilaksanakan	Menggunakan sistem penilaian kinerja guru yang terpusat menggunakan database sebagai pusat penyimpanan data sehingga data tidak rentan hilang
2	Tidak efektifnya penggunaan sistem penilaian kinerja guru menggunakan program excel	Terhambatnya proses penilaian kinerja diakibatkan lamanya proses penghitungan hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan satu persatu	Menggunakan sistem penilaian kinerja yang langsung melakukan penghitungan data hasil penilaian.
3	Tidak digunakannya acuan permendiknas no 16 pada sistem penilaian kinerja terdahulu	Tidak adanya acuan pasti terhadap indikator penilaian kinerja guru yang dilaksanakan	Menggunakan acuan permendiknas no 16 tahun 2007 sebagai indikator penilaian kinerja guru

2. Identifikasi Pengguna

Pada wawancara kepada instansi terkait *user* atau pengguna yang akan ada pada penilaian kinerja guru menggunakan metode 360 Derajat adalah Guru penilai / atasan, Siswa, Guru Teman Sejawat, dan Wali Murid

3. Identifikasi Data

Pada sistem penilaian kinerja ini, data-data yang diperlukan yaitu adalah data siswa, data guru, data kompetensi penilaian, dan data indikator penilaian.

4. Identifikasi Kebutuhan Fungsional

Setelah dilakukan proses identifikasi masalah, pengguna, dan data, maka dapat diidentifikasi fungsi sistem informasi yang akan dibangun sebagai berikut :

- a. Fungsi pengelolaan data siswa
- b. Fungsi pengelolaan data guru
- c. Fungsi pengelolaan data kompetensi penilaian
- d. Fungsi pengelolaan data indikator penilaian
- e. Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian
- f. Fungsi penilaian kinerja guru oleh siswa
- g. Fungsi penilaian kinerja guru oleh guru penilai / atasan
- h. Fungsi penilaian kinerja guru oleh wali murid

3.1.2 Analisis Kebutuhan Pengguna

Bedasarkan hasil dari wawancara pada tahap komunikasi, maka dapat dihasilkan kebutuhan pengguna yang akan dianalisis agar diketahui kebutuhan dari setiap pengguna yang berhubungan langsung dengan aplikasi. Peran dan tanggung jawab pengguna dapat dilihat dari tabel 3.2

Tabel 3.2 Analisis Kebutuhan Pengguna

AKTOR	TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB
Admin (STAFF TU)	Melakukan input data guru Melakukan input data siswa Melakukan input Indikator dan Kompetensi Penilaian
Siswa Guru penilai	Melakukan penilaian kinerja guru (Respondensi) Melakukan penilaian kinerja guru (Indikator dan Kompetensi Penilaian)
Wali Murid Guru	Melakukan penilaian kinerja guru (Respondensi) Melihat laporan hasil penilaian kinerja

3.1.3 Analisis Kebutuhan Fungsional

Analisis kebutuhan fungsional adalah sebuah kebutuhan meliputi proses yang dilakukan oleh sistem. Penjelasan secara rinci terkait fungsi – fungsi dasar aplikasi penilaian kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 4.

3.1.4 Analisis Kebutuhan Non Fungsional

1. Keamanan Website

Untuk masuk ke dalam aplikasi penilaian kinerja guru, para pengguna akan dibedakan berdasarkan level akun masing-masing. Rule pada website dapat dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3 Hak Akses Pengguna

No	Fungsi	Hak Akses				
		Siswa	Guru	Guru Penilai	Wali Murid	Admin
1	Fungsi pengelolaan data siswa	x	x	x	x	√
2	Fungsi pengelolaan data guru	x	x	x	x	√
3	Fungsi pengelolaan data kompetensi penilaian	x	x	x	x	√
4	Fungsi pengelolaan data indikator penilaian	x	x	x	x	√
5	Fungsi pembuatan laporan hasil penilaian	x	√	√	x	√
6	Fungsi penilaian kinerja guru oleh siswa	√	x	x	x	x

No	Fungsi	Hak Akses				
		Siswa	Guru	Guru Penilai	Wali Murid	Admin
7	Fungsi penilaian kinerja guru oleh guru penilai / atasan	x	x	√	x	x
8	Fungsi penilaian kinerja guru oleh wali murid	x	x	x	√	x

3.1.5 Analisis Kebutuhan Sistem untuk Perangkat Lunak

Memerlukan sistem yang dapat menginput data, mengubah data, maupun menghapus data. Sistem dapat menyimpan data ke dalam database dan dapat melihat detail informasi sebuah pesananan.

1. Kebutuhan Perangkat Lunak

Persyaratan dari perangkat lunak atau software yang digunakan untuk mengembangkan dan membangun perangkat lunak. Perangkat lunak yang nantinya digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Menggunakan visual studio code sebagai text editor
- b. Menggunakan mysqli versi 8
- c. Menggunakan PHP versi 7.4
- d. Menggunakan framework laravel versi 8

2. Kebutuhan Perangkat Keras

Setelah menentukan apa saja kebutuhan perangkat lunak, perangkat lunak atau *software* akan berjalan jika perangkat keras tersedia. Untuk spesifikasi pada perangkat keras, penulis merekomendasikan hal berikut:

- a. Menggunakan Processor core i3 (minimal)
- b. Ram 4 Gb (minimal)
- c. Harddisk 500Gb (minimal)

3.2 Planning

Tahapan selanjutnya yaitu *Planning*. Pada tahap ini akan dijelaskan tugas teknis yang nantinya akan dilakukan, resiko yang dihadapi, sumber daya yang dibutuhkan dalam sistem, produk kerja yang akan dihasilkan, penjadwalan pekerjaan yang akan dilakukan, dan pelacakan alur kerja sistem.

3.3 *Modeling*

Tahap selanjutnya yaitu pemodelan. Pada tahapan ini, Rancangan dan Permodelan Arsitektur pada sistem juga berfokus pada rancangan struktur sebuah data, rancangan perangkat lunak, antarmuka, serta rangkaian kerja program. Tujuan dari tahap ini adalah agar memahami gambaran besar dari apa yang akan dilakukan.. Penjelasan rinci terkait pemodelan *Data Flow Diagram* dapat dilihat pada Lampiran 6, *Conceptual Data Diagram* pada Lampiran 7, *Physical Data Model* pada Lampiran 8, *Entity Relationship Diagram* pada Lampiran 9.



UNIVERSITAS
Dinamika

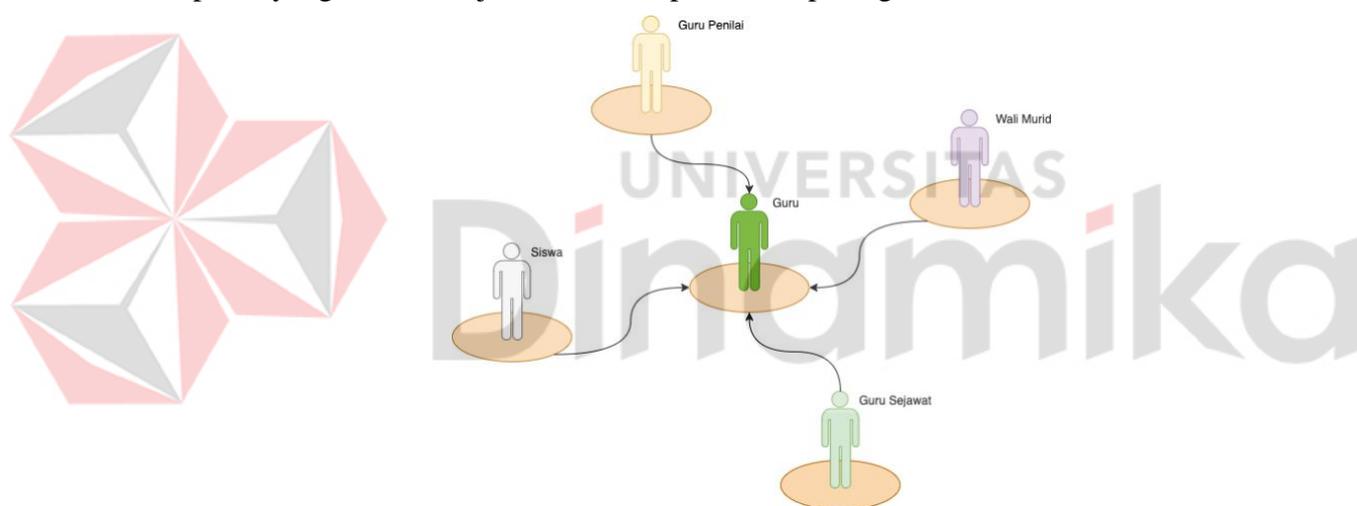
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Metode Penelitian

4.1.1 Metode 360 Derajat

Penilaian kinerja yang diterapkan pada penelitian ini dan bersifat objektif ialah penilaian kinerja menggunakan metode 360 Derajat, alasan peneliti memilih menggunakan metode 360 Derajat disebabkan penilaian yang dilaksanakan bersumber dari berbagai pihak sehingga dapat menghasilkan hasil penilaian kinerja yang bersifat objektif dan tidak bersifat subjektif, penilai adalah pihak yang memiliki hubungan langsung dengan objek yang dievaluasi, dalam penelitian ini pihak yang menilai objek evaluasi dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.



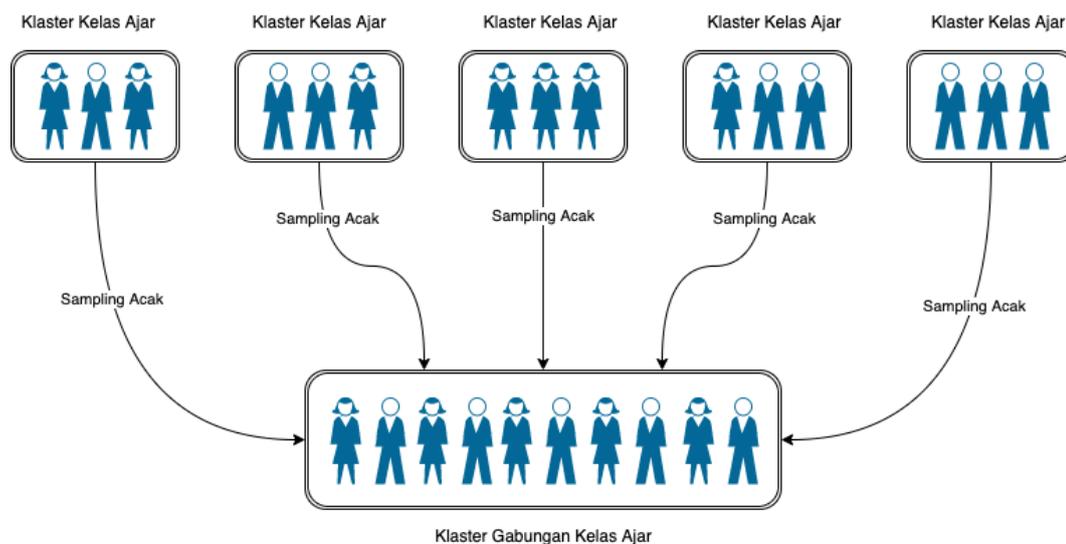
Gambar 4.1 Metode 360 Derajat

Pihak pertama adalah guru penilai dimana guru penilai merupakan guru senior yang memiliki jabatan diatas guru yang dievaluasi, dan melakukan pengamatan selama 1 tahun pelajaran atau 2 semester. Penilaian yang dilaksanakan oleh guru penilai berlandaskan kepada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 16 Tahun 2007. Kompetensi yang dinilai adalah Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Kepribadian. Pihak kedua adalah guru teman sejawat dimana guru teman sejawat melakukan penilaian dengan mengisi respondensi penilaian. Indikator penilaian bagi guru teman sejawat meliputi perilaku guru sehari – hari, hubungan guru dengan teman sejawat, dan perilaku

profesional guru. Pihak ketiga adalah siswa dimana siswa melakukan penilaian dengan cara mengisi respondensi penilaian meliputi penugasan materi, kemahiran dalam mengajar, dan perilaku sehari – hari. Pihak terakhir adalah wali murid siswa dimana wali murid siswa melakukan penilaian dengan cara mengisi respondensi penilaian meliputi indikator komunikasi, dan kepercayaan dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik.

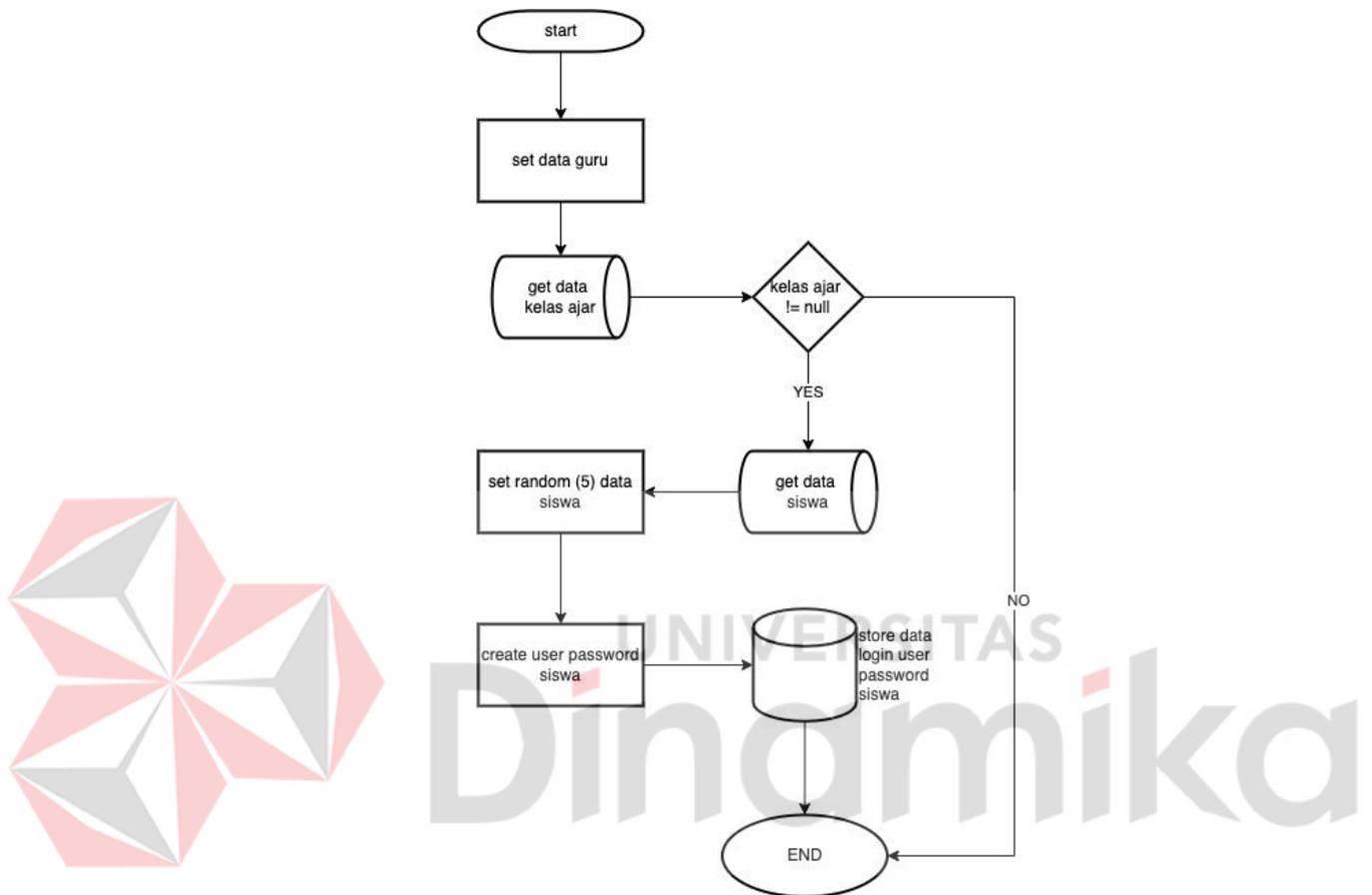
4.1.2 Metode *Cluster Random Sampling*

Metode *Cluster Random Sampling* merupakan metode pengambilan sample secara acak berdasarkan kelompok/klaster. Penggunaan metode *Cluster Random Sampling* bertujuan untuk mengurangi bias penilaian pada implementasi metode 360 Derajat dimana penilaian dengan cara pengisian respondensi yang dilaksanakan oleh siswa, wali murid, dan guru teman sejawat berpotensi akan mengurangi hasil aktual dari penilaian kinerja sehingga hasil penilaian akan kehilangan nilai objektivitasnya dikarenakan bias dalam penilaian yang disebabkan oleh faktor external sehingga hasil akan tetap menjadi subjektif sedangkan hasil yang diharapkan pada penilaian kinerja adalah hasil penilaian yang bersifat objektif. Dalam rangka mengurangi bias dalam penilaian tersebut maka penerapan pemilihan penilai respondensi menjadi sangat penting. Penjelasan penerapan metode *Cluster Random Sampling* yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4.2 Metode *Cluster Random Sampling*

Pada penelitian ini penerapan metode *Cluster Random Sampling* adalah sebagai berikut, dimana setiap akan melaksanakan penilaian program penilaian kinerja guru akan melakukan pengacakan dengan algoritma pengambilan data seperti pada gambar 4.3



Gambar 4.3 Flowchart *Cluster Random Sampling*

Penjelasan gambar 4.3 program penilaian kinerja guru akan melakukan pengelompokan data berdasarkan kelas ajar dimana pengambilan data kelas ajar sesuai dengan kelas yang diajar oleh guru pengajar dalam penelitian ini peneliti akan mengambil 5 data siswa secara acak disetiap kelas ajar, contoh sampel kelas dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Sampel Populasi Data Siswa Kelas X SMA Negeri 19 Surabaya Tahun Pelajaran 2021 - 2022

No	Nama Kelas	Jumlah Siswa
1	X-MIPA-1	35
2	X-MIPA-2	34
3	X-MIPA-3	33
4	X-MIPA-4	34
5	X-MIPA-5	35
6	X-MIPA-6	32
7	X-MIPA-7	36
8	X-MIPA-8	36
9	X-IPS-1	36
10	X-IPS-2	36
11	X-IPS-3	36
12	X-IPS-4	36
Total Populasi		419

gabungan dari setiap sample acak disetiap kelas merupakan data penilai responden siswa yang akan melakukan pengisian penilaian kinerja guru. Hasil pengisian respondensi baik siswa, maupun wali murid akan dihitung menjadi nilai rerata untuk mendapatkan nilai akhir. Alasan penggunaan metode *Cluster Random Sampling* adalah peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak berdasarkan klaster kelas / kelompok kelas, penggunaan metode *Cluster Random Sampling* juga didasarkan pada tindakan untuk menjaga keberagaman sampel penilai respondensi dari bias dalam penilaian kinerja guru yang dilaksanakan.

4.2 Implementasi Desain Sistem

Hasil Implementasi Desain Sistem Penilaian Kinerja Guru secara rinci dapat dilihat pada Lampiran 10.

4.2.1 Implementasi Pengisian Kompetensi Penilaian dan Respondensi Siswa, Wali Murid, Guru Sejawat

Pada tahap impelentasi pengisian respondensi, siswa, wali murid, dan guru sejawat melakukan pengisian respondensi terhadap guru yang dilakukan penilaian kinerja, seperti yang terlihat pada gambar 4.4 Pengisian Respondensi Siswa, gambar 4.5 Pengisian Respondensi Wali Murid, dan gambar 4.6 Pengisian Guru Sejawat.

PKG

DAFTAR PENILAIAN

Daftar Penilaian Guru

DATA GURU

Nama : Dra. Endang Sri Lestari W
 NIP : 196105061987032005
 NUPTK : 397894410
 Pangkat : IV/b

KOMPONEN PENUGASAN MATERI

No	Pernyataan	Penilaian
1	Guru menyampaikan materi pelajaran dengan contoh dalam kehidupan sehari-hari	Sering
2	Guru menjelaskan materi pelajaran dari buku paket dan sumber belajar lainnya	
3	Guru memberikan contoh atau permasalahan yang berhubungan dengan keadaan saat ini	Kadang Kadang
4	Guru menjawab pertanyaan dengan jelas	Kadang Kadang
5	Guru menjawab pertanyaan dengan benar	
6	Guru mengajar sesuai dengan materi pelajaran	

Gambar 4.4 Halaman Pengisian Respondensi Siswa

PKG

DAFTAR PENILAIAN

Daftar Penilaian Guru

DATA GURU

Nama : Dra. Endang Sri Lestari W
 NIP : 196105061987032005
 NUPTK : 397894410
 Pangkat : IV/b

KOMPONEN KOMUNIKASI

No	Pernyataan	Penilaian
1	Guru memberitahukan perkembangan belajar putra/putri saya	Sering
2	Guru memberi kesempatan berkomunikasi dengan saya yang berkaitan dengan perilaku atau kesulitan belajar	Sering
3	Guru bekerja sama dengan orang tua untuk menyelesaikan kesulitan belajar putra/putri saya	Kadang Kadang

KOMPONEN KEPERCAYAAN DALAM MEMBERIKAN PENDIDIKAN KEPADA PESERTA DIDIK

No	Pernyataan	Penilaian
----	------------	-----------

Gambar 4.5 Halaman Pengisian Respondensi Wali Murid

PKG

DAFTAR PENILAIAN

Daftar Penilaian Guru

HASIL PENILAIAN

Cetak Penilaian

Daftar Guru

Tables are the backbone of almost all web applications.

DATA GURU

Nama : Dra. Endang Sri Lestari W
 NIP : 196105061987032005
 NUPTK : 397894410
 Pangkat : IV/b

KOMPONEN PERILAKU GURU SEHARI-HARI

No	Pernyataan	Penilaian
1	Guru mentaati peraturan yang berlaku di sekolah	Sering
2	Guru bekerja sesuai jadwal yang ditetapkan	Kadang Kadang
3	Guru berpakaian rapi dan/atau sopan	

Gambar 4.6 Halaman Pengisian Respondensi Guru Sejawat

Pada saat melakukan pengisian respondensi terdapat skala penilaian dengan poin penilaian Sering adalah 2, Kadang – Kadang adalah 1, dan Tidak Pernah adalah 0.

Hasil pengisian respondensi akan dihitung menggunakan rumus :

$$X = \frac{N}{Y} \times 100$$

Keterangan :

X = Nilai Kinerja

N = Jumlah Skor

Y = Skor Maksimum (Jumlah Indikator x 2)

Setelah didapatkan nilai respondensi maka akan dilanjutkan dengan pengumpulan nilai kompetensi, nilai kompetensi didapatkan dari penilaian berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 16 Tahun 2007 tentang standart kualifikasi akademik yang terdiri dari Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Kepribadian dimana nilai kompetensi kemudian akan dilakukan konversi nilai menjadi skala 1 sampai 4, dengan kriteria sebagai berikut :

Sebutan

(0% < X = 25% = Kurang; 25% < X = 50% = Sedang; 50% < X = 75% = Cukup; 75% < X = 100% = Baik)

Gambar 4.7 Konversi nilai Permenneghan dan RB Nomor 16 Tahun 2009

Nilai Kurang = 1, Nilai Sedang = 2, Nilai Cukup = 3, dan Nilai Baik = 4. Setelah didapatkan nilai konversi skala 1 sampai 4 disetiap indikator kompetensi maka dilakukan perhitungan untuk mendapatkan nilai dengan rumus :

$$\text{NILAI PK GURU (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai PK Guru Tertinggi}} \times 100$$

Gambar 4.8 Rumus Penilaian Kinerja Guru

Setelah didapatkan Nilai PK Guru dengan skala 0 sampai 100, maka dilanjutkan kembali dengan perhitungan presentase nilai akhir penilaian kinerja guru dengan rumus :

$$100\% - \left(\frac{a}{46}\right) \times 100\%$$

Keterangan :

A = Presensi status tidak hadir tanpa keterangan (*alpha*)

Setelah perhitungan sesuai dengan rumus yang telah dijelaskan sebelumnya maka didapatkan hasil Nilai Presentasi Kerja (NPK) bagi guru yang dilakukan penilaian kinerja.

4.3 *Black Box Testing*

Pada tahap *alpha testing* dilakukan pengujian pada aplikasi Penilaian Kinerja Guru menggunakan metode *black box testing* yaitu mencoba keseluruhan fungsional dari aplikasi yang dikembangkan, Hasil keseluruhan *black box testing* pada keseluruhan fungsional aplikasi berbasis website 100 % berhasil atau sukses. Untuk lebih jelasnya hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran 2.

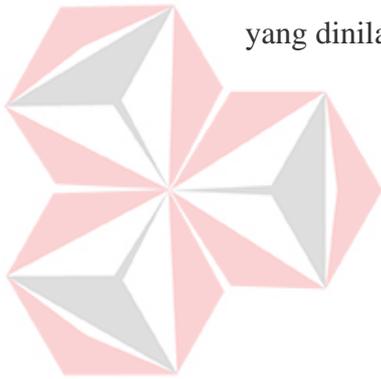
4.4 *User Acceptance Test (UAT)*

User Acceptance Test merupakan aktifitas pengujian yang bertujuan untuk mengetahui aplikasi penilaian kinerja guru yang dirancang sudah sesuai dengan kebutuhan user atau belum. Hasil keseluruhan dari *User Acceptance Test* pada keseluruhan fungsional aplikasi 88.07% sehingga dapat diambil kesimpulan uji coba aplikasi penilaian kinerja guru dapat diterima dengan baik. Untuk lebih jelasnya hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran 4.

4.5 Pembahasan

Pada pembahasan implementasi rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru menggunakan metode 360 Derajat, didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Penelitian ini menghasilkan rancang bangun sistem penilaian kinerja menggunakan metode 360 Derajat pada SMA Negeri 19 Surabaya. Keluaran dari penelitian ini adalah sebuah *source code* dan dokumentasi atau laporan dari aplikasi tersebut.
2. Setelah dilakukannya uji coba sistem, dapat dilihat bahwa seluruh uji coba yang dilakukan mendapat hasil memuaskan dengan seluruhnya sukses menggunakan pengujian *Black Box*.
3. Penggunaan metode *Cluster Random Sampling* pada penelitian ini dapat mengurangi bias pada penilaian menggunakan metode 360 Derajat, disebabkan beragamnya data penilai yang diambil secara acak dari setiap kelas ajar objek yang dinilai.



UNIVERSITAS
Dinamika

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

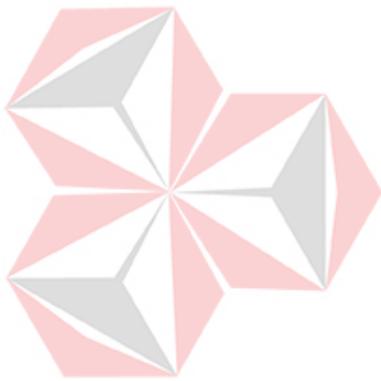
Berdasarkan hasil dari implementasi sistem dan uji coba sistem pada rancang bangun sistem penilaian kinerja guru yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Sistem sudah terintegrasi dengan semua pihak, baik administrasi tata usaha, guru penilai, siswa, dan wali murid, sehingga penilaian dapat dilakukan dengan cepat, tepat, dan akurat.
2. Dengan diterapkannya metode 360 Derajat, maka penilaian yang dilaksanakan dapat lebih bersifat objektif, disebabkan oleh penilaian dilakukan oleh banyak pihak yakni pimpinan atau guru penilai yang diberi tugas penilaian, guru teman sejawat, wali murid, dan siswa yang dapat menghasilkan banyak sudut pandang penilaian.
3. Penerapan metode *Cluster Random Sampling* dapat mengurangi bias pada penerapan penilaian menggunakan metode 360 Derajat sehingga hasil penilaian lebih aktual dan dapat bersifat objektif.
4. Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis web ini dapat membantu sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru secara efisien dengan dibuktikan oleh hasil penilaian yang dapat langsung selesai setelah penilaian kinerja guru telah dilaksanakan tanpa perlu menunggu hasil rekap dari administrasi tata usaha seperti pada proses penilaian sebelumnya.
5. Pada hasil pengujian *User Acceptance Test* didapatkan hasil sebesar 88.07% sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengujian aplikasi penilaian kinerja guru menggunakan metode 360 Derajat berbasis website berhasil dan dapat diterima dengan baik oleh pengguna.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat digunakan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut adalah

1. Mengembangkan desain UI/UX pada sistem penilaian kinerja untuk memudahkan pengguna (siswa, orang tua, dan guru penilai) untuk menggunakannya
2. Pada penelitian dan pengembangan lebih lanjut dapat ditambahkan fungsionalitas presensi pada aplikasi, disebabkan aplikasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya fitur presensi guru yang terintegrasi langsung dengan sistem penilaian kinerja guru.



UNIVERSITAS
Dinamika

DAFTAR PUSTAKA

- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Pustaka Utama.
- Kadafi, M., & Effendy, I. (2020). Perancangan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode 360-Degree pada PT Astra International Daihatsu Palembang. *Bina Darma Conference on ...*, 121–128. <http://conference.binadarma.ac.id/index.php/BDCCS/article/view/989>
- Kebudayaan, K. P. dan. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia*.
- Myers, A., & Hansen, C. H. (2011). *Experimental psychology*. Cengage Learning.
- Pardosi, J., M. Tambunan, M., & Syahputri, K. (2013). Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Integrasi 360 Derajat Feedback Dan Ahp Di Pt. S. *Jurnal Teknik Industri USU*, 3(2), 1–7.
- Pendayagunaan Aparatur Negara, M. I. (2009). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*. 16.
- Pressman, R. S. (2012). *Software Engineering : A Practitioner's Approach Fifth Edition*. *Journal of Informatics and Technology*, 1(1), 72–84. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/joint/article/view/434>
- Rohman, A. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Pada Sd Hang Tuah Vii Surabaya Menggunakan Metode 360 Derajat . *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wijayanti, A., & Wimbari, S. (2012). Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt Hks. *Evaluasi Dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada Pt Hks*, 11(2), 14. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.14>