

# SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SDN BATU AMPAR 13 PAGI BERBASIS *WEB*

Arizha Feries Hairony<sup>1</sup>, Adi Wahyu Pribadi<sup>2</sup>

Program Studi Teknik Informatika<sup>1,2</sup>

Fakultas Teknik Universitas Pancasila<sup>1,2</sup>

haironyarizha@gmail.com<sup>1</sup>, adi.wahyu.p@univpancasila.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak**— Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional. SDN Batu Ampar 13 Pagi belum mempunyai sistem yang mendukung untuk melakukan proses penilaian kinerja guru. Pencatatan data masih secara manual sehingga dalam menentukan hasil penilaian cukup memakan waktu yang lama dan hasil perhitungan rentan terjadi kesalahan. Maka dari itu dibutuhkannya sebuah aplikasi penilaian kinerja guru yang dapat memudahkan proses pemberian penilaian, meminimalisir kesalahan perhitungan, dan terjaganya setiap data yang ada. Dalam pemodelan aplikasi ini menggunakan pemodelan *Unified Modelling Language (UML)* dikarenakan agar dapat menggambarkan pemodelan sistem yang akan dibuat. Aplikasi ini berbasis web dengan menggunakan Bahasa pemrograman *Php* dan database *MySQL*. Sedangkan pengembangan sistem penelitian menerapkan metode *Software Development Life Cycle (SDLC)* model *Waterfall*. Oleh karena itu, dengan adanya aplikasi penilaian kinerja guru dapat memudahkan dalam memberi dan mengelola penilaian serta dalam penyajian laporan hasil penilaian kinerja guru yang dibutuhkan dapat diperoleh secara tepat, cepat, dan *real time*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis menggunakan *Blackbox*. Kepuasan pengguna yang sebelumnya sudah dibuat dan diisi sebanyak 19 responden. Diperoleh nilai tertinggi sebesar 78,95% untuk tingkat *User Experience* dan pada fungsionalitas aplikasi dengan kategori “Sangat Setuju” menyatakan menu pada aplikasi ini mudah dipahami dan dapat menampilkan hasil penilaian dengan mudah.

**Kata Kunci** — Sistem Informasi, Penilaian Kinerja Guru (PKG), *Unified Modelling Language (UML)*, Metode SDLC, Model *Waterfall*

## I. INTRODUCTION

Guru merupakan komponen penting untuk mencapai kualitas yang baik dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, perlu diberikan penguatan untuk pemahaman konsep keilmuan agar

dapat mengembangkan guru yang berkualitas, sehingga mendukung kinerja guru [1]. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional. Guru sebagai tenaga profesional memiliki peran penting dalam pembelajaran. Profesionalisme mengacu pada komitmen anggota suatu profesi yang dimaksud di sini adalah seorang guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan profesionalismenya [2].

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu instrumen untuk mengukur tingkat kualitas kinerja guru. Kinerja tersebut berkaitan dengan dimensi tugas utama guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan penilaian termasuk menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas pokok ini kemudian direduksi menjadi indikator kinerja yang terukur sebagai bentuk kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai hasil kompetensi guru. Berdasarkan Kriteria Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 200, terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) sub kompetensi yang dirumuskan oleh Badan Standar Pendidikan Nasional (BSNP). Selain itu, kehadiran guru juga dijadikan sebagai salah satu faktor yang dievaluasi dalam penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk memanifestasikan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh eminensi layanan profesi yang bermutu. Hal ini diharapkan secara langsung akan mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan dan mendukung pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Evaluasi kinerja guru harus dilakukan di semua

satuan pendidikan formal yang diselenggarakan pemerintah untuk menunjukkan bahwa setiap guru ahli dibidangnya [3].

SDN Batu Ampar 13 Pagi merupakan instansi pendidikan dasar yang berada di kota Jakarta Timur. Berdiri sejak tahun 1984, SDN Batu Ampar 13 Pagi adalah salah satu sekolah dasar di Jakarta Timur yang memiliki Akreditasi "A". SDN Batu Ampar 13 Pagi ini beralamat di Jalan. Masjid Conder No.55, Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur. Sekolah ini letaknya sangat strategis dan mudah dijangkau oleh kendaraan sehingga sekolah ini menjadi salah satu tujuan masyarakat untuk menyekolahkan anaknya. Jumlah siswa aktif di SDN Batu Ampar 13 Pagi mencapai 315 siswa dan memiliki 18 guru (10 guru PNS dan 8 guru Non PNS).

Saat ini proses pengolahan data penilaian kinerja guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi dilakukan secara konvensional dengan mencetak formulir. Penilaian dilakukan langsung oleh kepala sekolah berdasarkan aspek atau indikator yang diuji dan menuliskan masing-masing nilainya pada formulir yang tersedia. Dalam proses penilaian kinerja guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi mengalami beberapa permasalahan. Permasalahan yang terjadi ialah tidak adanya riwayat penilaian kinerja guru sehingga sehingga tidak adanya perbandingan dari periode ke periode, karena dengan adanya riwayat penilaian kinerja guru dapat dilakukan monitoring kinerja guru dalam rangka memberikan evaluasi bagi guru yang mengalami peningkatan ataupun penurunan dari tahun sebelumnya. Permasalahan selanjutnya adalah ketidaktepatan perhitungan penilaian kinerja guru, hal ini dikarenakan operator sekolah yang melakukan proses perhitungan dilakukan secara manual dengan bantuan kalkulator. Kesalahan perhitungan seperti ini tidak boleh terjadi karena dapat merugikan guru selain itu memakan waktu lebih lama. Penyimpanan data pun tidak efisien, sehingga proses pengambilan keputusan atau hasil penilaian kinerja yang telah dilakukan menjadi terhambat.

Dari uraian permasalahan di atas, solusi untuk mengatasi masalah dalam proses penilaian kinerja guru SDN Batu Ampar 13 Pagi maka perlu adanya penggunaan teknologi dalam proses penilaian kinerja guru yang merupakan salah satu strategi yang lebih pragmatis untuk mencapai hasil penilaian kinerja guru. Aplikasi ini dapat sangat berguna dalam proses penilaian, sehingga diperlukan inovasi untuk membuat program penilaian kinerja guru berbasis web. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kriteria penilaian merupakan upaya untuk mengurangi penggunaan kertas dan memudahkan dalam pengisian formulir penilaian kinerja guru. Aplikasi penilaian kinerja guru dapat melakukan perhitungan nilai kinerja guru dan penetapan angka kredit dari formulir indikator kinerja penilaian secara online berdasarkan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru. Penilaian dengan menggunakan formulir secara online dapat menjadi solusi dari permasalahan tersebut. Data dari formulir penilaian online ini akan disimpan dalam database dan dapat ditampilkan kembali pada saat dibutuhkan, sehingga memudahkan untuk pengarsipan data setiap tahun. Dengan adanya Aplikasi ini diharapkan dapat memenuhi kriteria dari aplikasi penilaian kinerja guru yaitu valid, reliabel, dan praktis. Hal ini diyakini dapat membantu

sekolah untuk memastikan kualitas proses pembelajaran yang berlangsung. Aplikasi ini bersifat fleksibel sehingga memudahkan kepala sekolah untuk memproses entri data guru yang ingin dinilai, sesuai dengan aturan yang berlaku.

Fitur-fitur yang digunakan didalam sistem informasi ini mendukung sejumlah tugas dalam melakukan penilaian kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat Dirjen Diknas Kemendikbud. Serta tidak memakan banyak waktu saat melakukan proses tersebut. Dengan adanya sistem informasi ini maka dapat membantu pihak SDN Batu Ampar 13 Pagi dalam mengatasi masalah proses penilaian kinerja guru dan memberikan hasil laporan penilaian kinerja dan diharapkan proses penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan mudah, cepat, dan efisien.

## II. DASAR TEORI

### 1. Sistem

Sistem merupakan kumpulan komponen yang bekerja sama menuju tujuan bersama. Tujuan dari sistem adalah untuk menerima input serta mengubahnya menjadi output. Pada bagian sebelumnya mendefinisikan data dan informasi yang penggunaan proses transformasi digunakan untuk menjelaskan bagaimana data diubah menjadi informasi [7].

### 2. Informasi

Informasi merupakan hasil pengolahan data menjadi sesuatu yang bermakna dan bernilai untuk pengambilan keputusan. Dalam kehidupan sehari-hari, segala aktivitas pengambilan keputusan kita juga menjadi mudah dengan adanya informasi. Informasi tidak dapat dipisahkan dari aspek kehidupan manusia [8].

### 3. Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan serangkaian komponen berupa manusia, prosedur, data, dan teknologi yang digunakan untuk menghasilkan informasi yang digunakan untuk menghasilkan informasi yang bernilai untuk pengambilan keputusan. Sistem informasi yang melekat dan merupakan infrastruktur penunjang keberhasilan bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya [8].

### 4. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru sesuatu keadaan, keahlian, kemampuan serta kewenangan dalam bidang pembelajaran serta pengajaran [4]. Guru yang profesional adalah guru yang bermutu, memiliki kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan di bidangnya, dan guru yang dikehendaki buat menciptakan prestasi belajar serta memengaruhi prosedur belajar peserta didik yang nantinya akan memanifestasikan prestasi belajar peserta didik yang lebih baik [4].

### 5. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru adalah penilaian berdasarkan pedoman pada standar penilaian yang berlandaskan dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, meliputi butir aktivitas tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru.
  2. Menghitung angka kredit untuk proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.
6. Aspek Yang Dinilai Dalam Penilaian Kinerja Guru
- Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

**Tabel 1.** Kisi-kisi Penilaian Kinerja Guru Mata Pelajaran / Kelas

No	DIMENSI TUGAS UTAMA / INDIKATOR KINERJA GURU
I	PERENCANAAN PEMBELAJARAN
1.	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2.	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
3.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
4.	Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
II	PELAKSANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN YANG AKTIF DAN EFEKTIF
A.	Kegiatan Pendahuluan
5.	Guru memulai pembelajaran dengan efektif
B.	Kegiatan Inti
6.	Guru menguasai materi pelajaran.
7.	Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif
8.	Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran
9.	Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
10.	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
C.	Kegiatan Penutup
11.	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
III	PENILAIAN PEMBELAJARAN
12.	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
13.	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP
14.	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

7. Tahap Pemberian Nilai

Pada Tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati, sebagai berikut:

1. Memberikan pernyataan YA (1) atau TIDAK (0) untuk setiap butir penilaian setiap indikator kinerja tugas utama dengan bantuan rubrik penilaian indikator kinerja.
2. Berdasarkan jumlah pernyataan YA atau TIDAK tersebut, penilai menentukan nilai setiap indikator kinerja (4, 3, 2, atau 1).

Rumus-rumus dalam penilaian kinerja guru:

- a. Rumus penghitungan skor per kompetensi  
Rentang skor per butir indikator: 0 sampai 2  
Penentuan skor: total skor perolehan / skor maksimum (jumlah butir x 2) x 100%  
Contoh:  $\frac{2}{3} \times 100 = 66,667$   
Konversikan ke dalam skala 1 sampai 4 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4).  
Contoh: skor yang didapat adalah 66,667%, maka nilai yang didapat pada kompetensi tersebut adalah 3.
- b. Rumus rekap skor penilaian kinerja guru

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

Dimana nilai PKG total peroleh skor PKG pada seluruh kompetensi (penjumlahan skor per kompetensi) dan nilai PKG tertinggi adalah skor maksimal yang didapat (jumlah kompetensi x 4).

Contoh:  $\frac{47}{56} \times 100 = 84$

Setelah didapat peroleh skor PKG, nilai tersebut harus dikonversikan ke dalam bentuk prosentase angka kredit (skala 0-125%) dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Konversi Nilai Kinerja Hasil Penilaian Kinerja Guru Ke Angka Kredit

Nilai Hasil PKG	Sebutan	Persentase Angka Kredit
91 – 100	Amat baik	125%
76 – 90	Baik	100%
61 – 75	Cukup	75%
51 -60	Sedang	50%
≤ 50	Kurang	25%

- c. Rumus Penetapan Angka Kredit

$$\text{Angka Kredit Per Tahun} = \frac{(AKK - AKPKB - AKP) \times \frac{JM}{JWM} \times NPK}{4}$$

Keterangan:

- AKK adalah angka kredit kumulatif minimal yang dipersyaratkan untuk kenaikan pangkat.
  - AKPKB adalah angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan.
  - AKP adalah angka kredit unsur penunjang.
  - JM adalah jam mengajar (tatap muka) guru di sekolah.
  - JWM adalah jam wajib mengajar (24 – 40 jam tatap muka per minggu)
  - NK adalah Prosentase angka kredit.
  - 4 adalah waktu rata-rata kenaikan pangkat (reguler), 4 tahun.
  - JM/JWM = 1 apabila guru mengajar 24-40 jam tatap muka per minggu.
  - JM/JWM = JM/24 jika guru mengajar kurang dari 24 jam tatap muka per minggu.
- Contoh:

$$AKK = \left( \frac{(50 - (3+0) - 5) \times \frac{24}{24} \times 100\%}{4} \right) = 10.50$$

d. Rumus Kehadiran Guru

$$\text{Kehadiran Guru} = \frac{a}{46} \times 100\% .$$

Keterangan:

- a adalah jumlah tidak hadir.

Contoh:  $100\% - \left( \frac{2,016}{46} \right) \times 100\% = 95,62\%$

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam pembuatan aplikasi.

##### 1. Wawancara (*Interview*)

Penulis melakukan wawancara, yaitu menanyakan segala hal yang berkaitan dengan topik penelitian kepada Bapak Bunari, S.Pd., MM selaku kepala sekolah dan Bapak Ahmad Fauzy, S.Kom selaku operator sekolah untuk memperoleh informasi yang diharapkan. Teknik wawancara ini digunakan untuk melengkapi data yang telah dikumpulkan.

##### 2. Observasi (*Observation*)

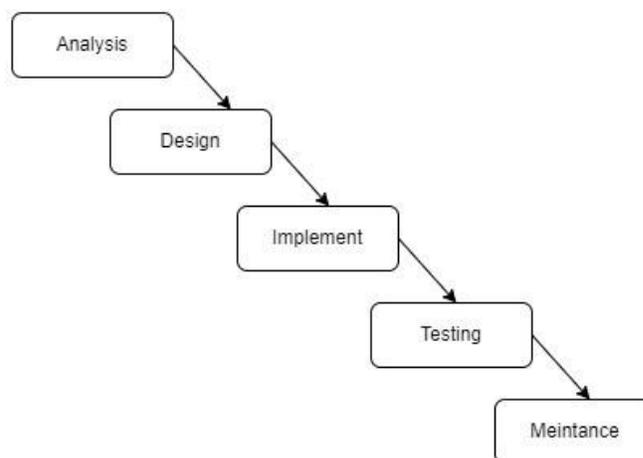
Penulis melakukan observasi terhadap sistem yang sedang berjalan di lokasi penelitian dan mengumpulkan data untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan dokumentasi yang tersedia sebagai sumber informasi.

##### 3. Tinjauan Pustaka (*Literature Review*)

Pada teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ini, penulis mengumpulkan sumber data dari buku-buku, dan juga dari jurnal yang penulis dapat dari internet yang memiliki ISSN dan Vol yang resmi tentang penilaian kinerja.

#### B. Tahap Pengolahan Data

Metode penelitian yang digunakan yaitu *Software Development Life Cycle* (SDLC) model *Waterfall*. Model *Waterfall* merupakan suatu metode dalam pengembangan software dimana pengerjaannya harus dilakukan secara berurutan sehingga meminimalisir kesalahan yang mungkin akan terjadi. Berikut ini gambaran tahap pengolahan data secara keseluruhan dengan menggunakan model *Waterfall*:



Gambar 1. Metode *Waterfall*

Metode ini memiliki beberapa tahapan yang akan dilakukan, yaitu:

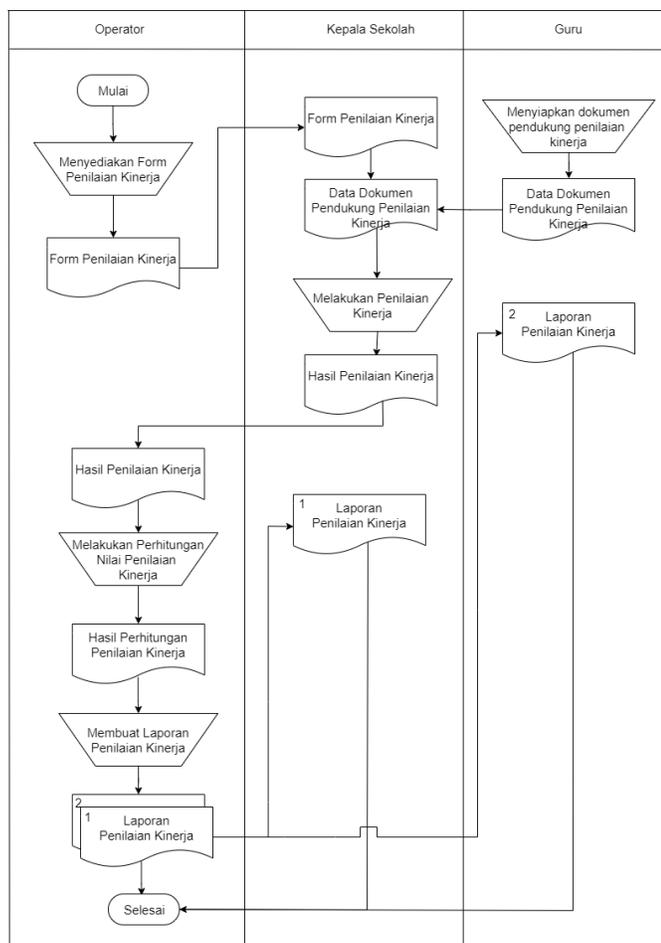
1. Tahap Inisiasi dimana melakukan suatu proses analisis kebutuhan sistem yang akan dibuat dan harus dapat di mengerti oleh pengembang aplikasi dan juga oleh pengguna. Pada tahap ini pengguna dapat menjelaskan tujuan dan juga kebutuhan dari sistemnya yang akan dibangun.
2. Tahap Desain sistem, pada tahap ini pengembang aplikasi merancang suatu arsitektur sistem (gambaran rancangan sistem) berdasarkan hasil dari tahap inisiasi.
3. Tahap Implementasi, setelah data dikumpulkan dan dibuat rancangan sistem maka berikutnya rancangan tersebut di implementasikan ke kode-kode program sehingga terbentuklah suatu aplikasi atau sistem yang dibuat.
4. Tahap Integrasi dan testing, pada tahap ini sistem yang telah dibuat diintegrasikan dan dilakukan pengujian atau testing terhadap semua fungsi sistem.
5. Tahap Pemeliharaan, tahap ini merupakan tahapan akhir dimana proses pemeliharaan termasuk instalasi dan juga perbaikan jika masih ada kekurangan atau bugs pada sistem.

#### C. Perancangan Aplikasi

Perancangan aplikasi ini menggunakan UML (*Unified Modelling Language*) suatu metode permodelan secara visual untuk sarana perancangan sistem berorientasi objek. Diagram yang digunakan pada aplikasi penilaian kinerja guru ini diantaranya: *Flowchart* aplikasi, *Usecase Diagram*, *Class Diagram*, dan *Entity Relationship Diagram*.

##### 1. *Flowchart* Aplikasi

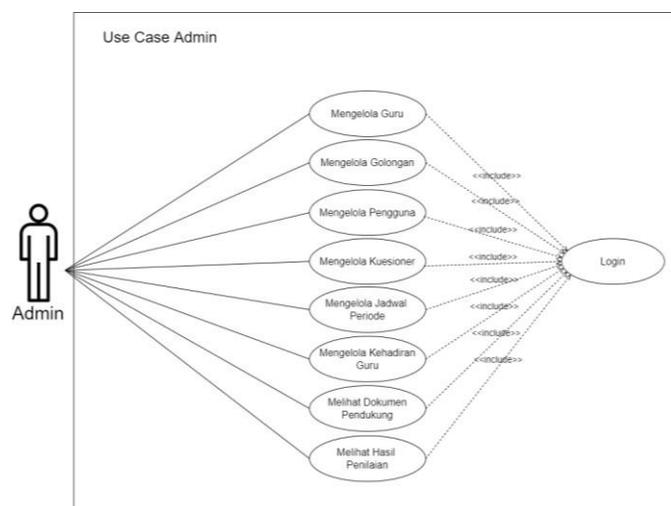
Berikut merupakan entity relationship diagram pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SDN Batu Ampar 13 Pagi Berbasis Web yang terdiri dari 3 entity, yaitu: Operator Sekolah, Kepala Sekolah, Guru.



Gambar 2. Flowchart Aplikasi

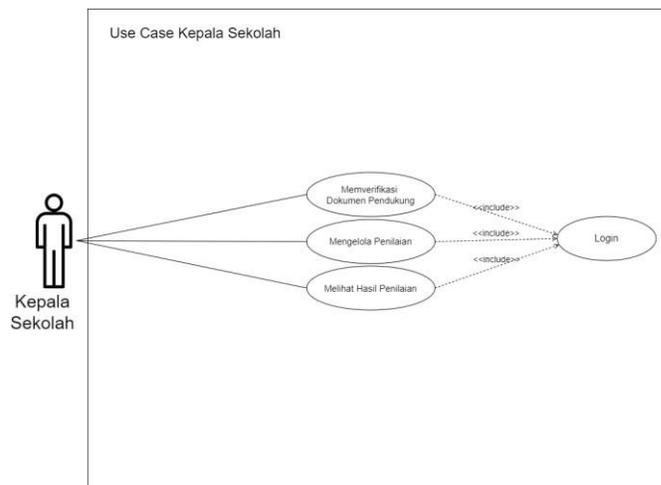
## 2. Use case Diagram

Usecase Diagram merupakan teknik untuk merekam kepentingan fungsional sebuah prosedur. Usecase mendeskripsikan interaksi khas antara pengguna sistem dengan sistem itu sendiri, dengan memberikan sebuah deskripsi akan bagaimana prosedur tersebut diaplikasikan:



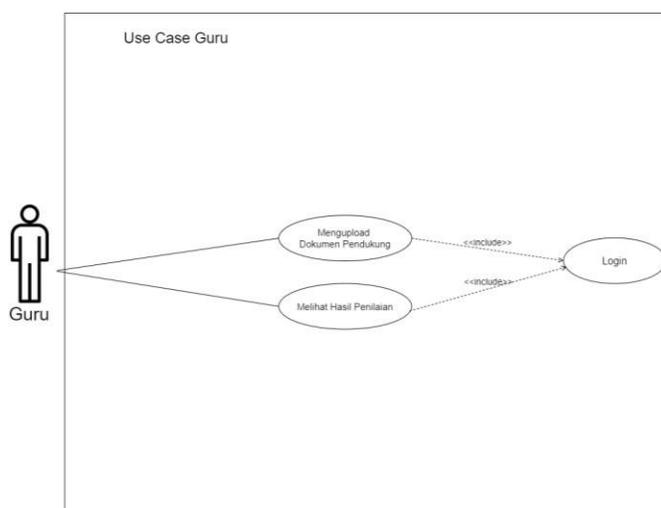
Gambar 3. Usecase Diagram Admin

Pada usecase diagram aktor admin dapat melakukan login dan logout, dapat mengelola data guru, data golongan, data pengguna, data kuesioner, data jadwal periode, data kehadiran guru, data dokumen pendukung, data hasil penilaian. Selanjutnya dapat melihat, mengubah, dan menghapus disertai juga dengan fitur cetaknya untuk hasil laporan penilaian.



Gambar 4. Usecase Diagram Kepala Sekolah

Pada usecase diagram aktor kepala sekolah dapat melakukan login dan logout, dapat memverifikasi dokumen pendukung, melakukan penilaian, dan dapat melihat hasil penilaian yang disertai dengan fitur cetak.

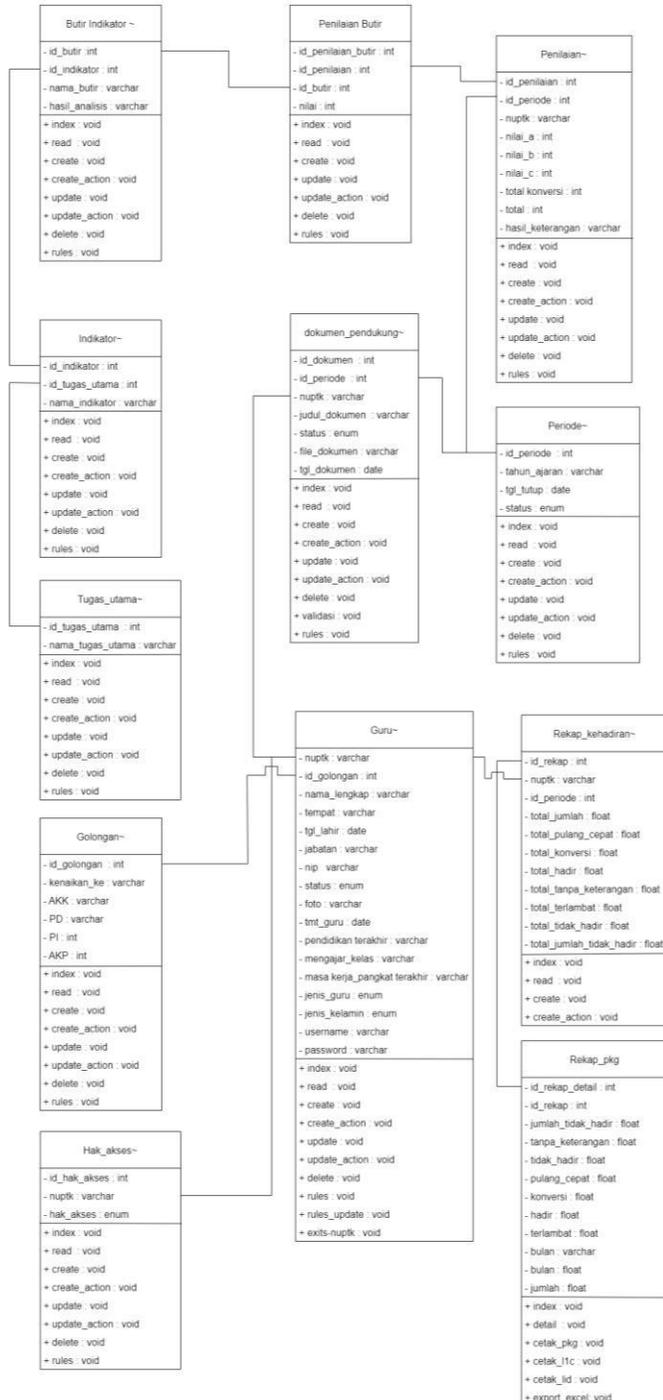


Gambar 5. Usecase Diagram Guru

Pada usecase diagram aktor guru dapat melakukan login dan logout, dapat meng-upload dokumen pendukung kemudian dapat mengubah dan menghapus dokumen yang telah di upload dan dapat melihat hasil penilaian diri sendiri dilengkapi dengan fitur cetak.

3. Class Diagram

Berikut merupakan class diagram pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SDN Batu Ampar 13 Pagi Berbasis Web yang terdiri dari 12 class.

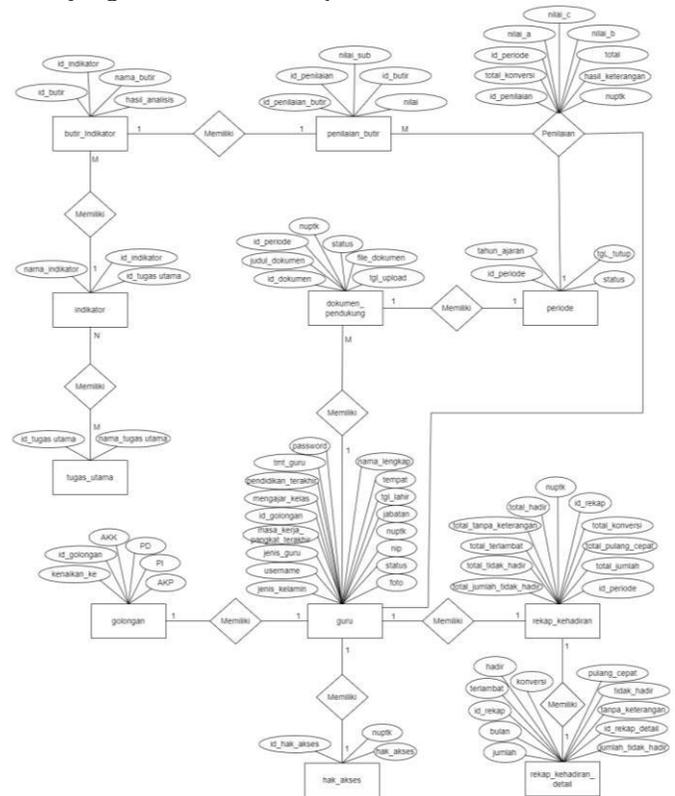


Gambar 6. Class Diagram

4. Entity Relationship Diagram

Berikut merupakan entity relationship diagram pada Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan

Profesionalisme Guru Di SDN Batu Ampar 13 Pagi Berbasis Web yang terdiri dari 11 entity.



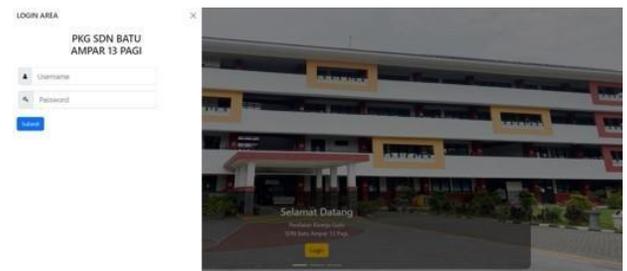
Gambar 7. Entity Relationship Diagram

IV. IMPLEMENTASI

Berdasarkan perancangan sistem yang telah dibuat sebelumnya, pada implementasi ini akan menyertakan gambar dari Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi Berbasis Web yang telah dijalankan pada Web Browser yaitu Google Chrome.

A. Menu Login

Menu login merupakan tampilan yang digunakan untuk memasukkan username dan password yang telah ditentukan.



Gambar 8. Menu Login

B. Menu Dashboard Admin

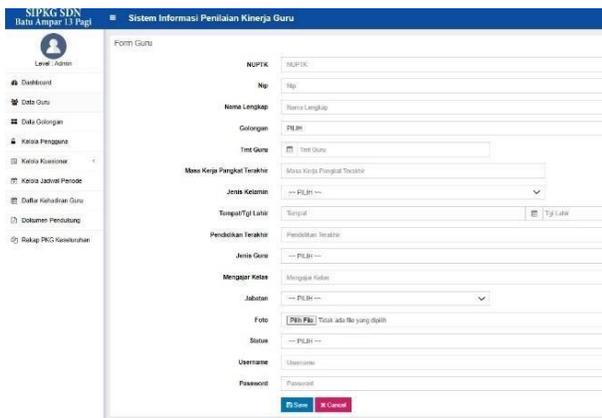
Menu dashboard admin merupakan tampilan halaman dashboard bagi admin. Akan muncul tampilan seperti berikut ini jika admin dapat login.



Gambar 9. Menu Dashboard Admin

C. Menu *Input* Data Guru

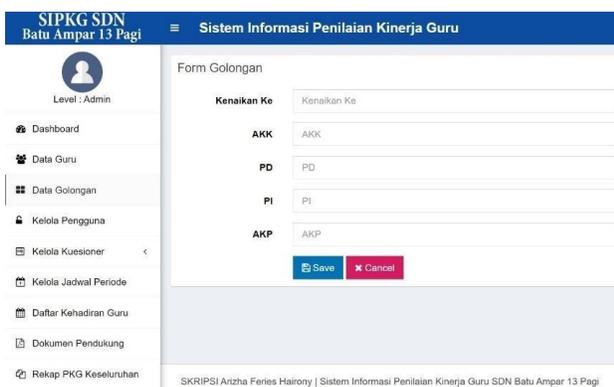
Menu *input* data guru untuk memasukkan data guru yang menampilkan tentang biodata singkat guru.



Gambar 10. Menu *Input* Data Guru

D. Menu *Input* Data Golongan

Menu *input* data golongan untuk memasukkan data golongan yang akan dipergunakan untuk menghitung angka kredit guru.



Gambar 11. Menu *Input* Data Golongan

E. Menu *Input* Periode

Menu *input* periode berfungsi untuk memasukkan tahun ajaran agar dapat diaktifkan disaat pelaksanaan penilaian kinerja guru berlangsung.



Gambar 12. Menu *Input* Periode

F. Menu *Input* Hak Akses

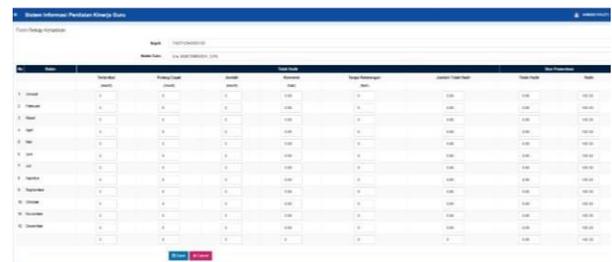
Menu *input* hak akses berfungsi untuk menentukan hak akses pengguna akan sebagai admin, guru, atau kepala sekolah.



Gambar 13. Menu *Input* Hak Akses

G. Menu Rekap Kehadiran Guru

Menu rekap kehadiran guru berfungsi untuk admin memasukkan data rekap kehadiran guru yang akan dipergunakan untuk menghitung angka kredit guru.



Gambar 14. Menu Rekap Kehadiran Guru

H. Menu Dashboard Guru

Menu dashboard guru merupakan tampilan halaman dashboard bagi guru. Akan muncul tampilan seperti berikut ini jika admin dapat *login*.



Gambar 15. Menu Dashboard Guru

I. Menu *Upload* Dokumen Pendukung

Menu *upload* dokumen pendukung berfungsi untuk guru meng-*upload*-kan dokumen yang dibutuhkan pada saat pelaksanaan penilaian kinerja guru.



## V. UJI COBA APLIKASI

Uji coba lapangan melibatkan 19 guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi. Uji coba terdiri dari 17 pertanyaan yang dikelompokkan menjadi 4 kelompok diantaranya yaitu *User Interface* (UI), *User Experience* (UX), Fungsionalitas sistem, dan Proses Penanganan (*Scalability*).

### 1. Indikator *User Interface* (UI)

**Tabel 3.** Indikator *User Interface* (UI)

No	Aspek yang dinilai	Presentase	Keterangan
1.	Pemilihan Warna	52,63%	Sangat Setuju
2.	Menarik dan dipahami	52,63%	Sangat Setuju
3.	Tampilan menu fitur	57,89%	Sangat Setuju
<b>Keseluruhan Indikator</b>		<b>54,38%</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Dapat disimpulkan sub indikator puas terhadap hasil tampilan aplikasi yang telah dirancang memperoleh nilai presentase 54,38% dengan kategori sangat setuju.

### 2. Indikator *User Experience* (UX)

**Tabel 4.** Indikator *User Experience* (UX)

No	Aspek yang dinilai	Presentase	Keterangan
1.	Menu mudah dipahami	78,95%	Sangat Setuju
2.	Ketertarikan	63,16%	Sangat Setuju
3.	Fitur tampilan <i>interface</i>	57,89%	Sangat Setuju
<b>Keseluruhan Indikator</b>		<b>66,67%</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Data indikator *user experience* menunjukkan keseluruhan kualitas aplikasi memiliki presentase 66,67% berada dalam kategori sangat setuju. Uji coba dilakukan dengan cara memberikan kenyamanan kepada pengguna saat menggunakan aplikasi.

### 3. Indikator Fungsionalitas Aplikasi

**Tabel 5.** Indikator Fungsionalitas Aplikasi

No	Aspek yang dinilai	Presentase	Keterangan
1.	Fitur menu kuesioner	63,61%	Sangat Setuju
2.	Fitur hasil penilaian	78,95%	Sangat Setuju
3.	Fitur Download	73,68%	Sangat Setuju
4.	<i>Bugs</i>	52,63%	Sangat Setuju

5.	Membantu penilaian	57,89%	Sangat Setuju
6.	Mudah mendapatkan informasi	47,37%	Sangat Setuju
<b>Keseluruhan Indikator</b>		<b>62,28%</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil keseluruhan indikator fungsionalitas menunjukkan keseluruhan kualitas aplikasi memiliki presentase 62,28% bahwa aplikasi ini sudah berjalan dengan semestinya dan sudah mencapai standar kepuasan pemakai.

### 4. Indikator Proses Penanganan (*Scalability*)

**Tabel 6.** Indikator Proses Penanganan (*Scalability*)

No	Aspek yang dinilai	Presentase	Keterangan
1.	Fitur <i>login</i>	52,63%	Sangat Setuju
2.	Data cepat	63,16%	Sangat Setuju
3.	<i>Editing</i> data	47,37%	Sangat Setuju
4.	Hapus data	52,63%	Sangat Setuju
5.	<i>Filter</i> data cepat	42,11%	Sangat Setuju
<b>Keseluruhan Indikator</b>		<b>51,58%</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil keseluruhan indikator *scalability* menunjukkan keseluruhan kualitas aplikasi memiliki presentase 51,58% bahwa aplikasi ini sudah tepat dalam menangani peningkatan beban kerja.

## VI. HASIL

Hasil Evaluasi Kepuasan Pengguna ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan pengguna baik operator sekolah, kepala sekolah, maupun guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi dalam menggunakan website ini dan seberapa baik kualitas sistem yang sudah dibuat, apakah telah memenuhi harapan dari pengguna atau belum. Untuk itu dalam pengujian dilakukan evaluasi terhadap responden atau calon pengguna website dengan melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisisnya menggunakan *Blackbox*. *Blackbox* sebuah metode yang dipakai untuk menguji sebuah *software* tanpa harus memperhatikan detail *software*. Pengujian ini hanya memeriksa nilai keluaran berdasarkan nilai masukan masing-masing.

Untuk mengetahui tanggapan dan penilaian pengguna terhadap sistem ini, maka telah disebar 17 pertanyaan yang dikelompokkan menjadi 4 kelompok diantaranya yaitu *User Interface* (UI), *User Experience* (UX), Fungsionalitas sistem, dan proses penanganan (*Scalability*) dalam bentuk kuesioner menggunakan google form yang telah diisi oleh 19 orang responden.

**Tabel 7.** Perhitungan Kuesioner

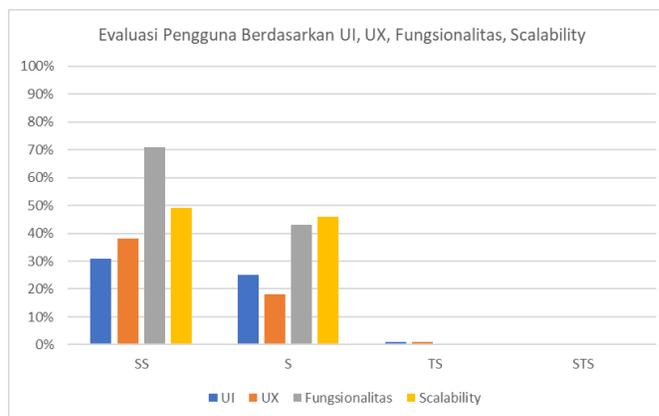
Kelompok	Nomor Pertanyaan	Jumlah Responden				Total Responden
		SS	S	TS	STS	
UI	1.	10	9	0	0	19
	2.	18	8	1	0	19
	3.	11	8	0	0	19
UX	4.	15	4	0	0	19
	5.	12	6	1	0	19
	6.	11	8	0	0	19
Fungsionalitas	7.	12	7	0	0	19
	8.	15	4	0	0	19
	9.	14	5	0	0	19
	10.	10	9	0	0	19
Scalability	11.	11	8	0	0	19
	12.	9	10	0	0	19
	13.	10	9	0	0	19
	14.	12	7	0	0	19
	15.	9	10	0	0	19
	16.	10	9	0	0	19
	17.	8	11	0	0	19

**Tabel 8.** Analisis Kuesioner

Nomor Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	52,63%	47,37%	0,00%	0,00%
2.	52,63%	42,11%	5,26%	0,00%
3.	57,89%	42,11%	0,00%	0,00%
4.	78,95%	21,05%	0,00%	0,00%
5.	63,16%	31,58%	5,26%	0,00%
6.	57,89%	42,11%	0,00%	0,00%
7.	63,16%	36,84%	0,00%	0,00%
8.	78,95%	21,05%	0,00%	0,00%
9.	73,68%	26,32%	0,00%	0,00%
10.	52,63%	47,37%	0,00%	0,00%
11.	57,89%	42,11%	0,00%	0,00%
12.	47,37%	52,63%	0,00%	0,00%
13.	52,63%	47,37%	0,00%	0,00%
14.	63,16%	36,84%	0,00%	0,00%
15.	47,37%	52,63%	0,00%	0,00%
16.	52,63%	47,37%	0,00%	0,00%
17.	42,11%	57,89%	0,00%	0,00%

**Tabel 9.** Keterangan Skor

Indeks	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1



**Gambar 22.** Chart Hasil Perhitungan Kuesioner

Berdasarkan rekapitulasi pengujian pada 19 responden yang terdapat pada gambar 5.49 maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SDN Batu Ampar 13 Pagi Berbasis Web yang dibuat telah memenuhi kebutuhan pengguna karena pada hasil perhitungan penilaian dengan nilai tertinggi 78,95% tingkat kepuasan hasil pengujian pada skala kuesioner adalah Sangat Setuju untuk tingkat User Experience dan Fungsionalitas yang menyatakan menu pada aplikasi mudah dipahami dan dapat menampilkan hasil penilaian dengan mudah.

## VII. KESIMPULAN

Hasil pembahasan sistem informasi penilaian kinerja guru pada SDN Batu Ampar 13 Pagi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Aplikasi ini dapat mempersingkat waktu dalam mendistribusi dokumen penilaian kinerja guru.
2. Aplikasi ini dapat memasukkan rekap kehadiran guru.
3. Aplikasi ini juga dapat memberikan riwayat dari penilaian kinerja guru.
4. Aplikasi yang dibuat dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja guru dengan lebih cepat, praktis, dan akurat. Meliputi laporan keseluruhan penilaian kinerja dan laporan individu.
5. Telah dihasilkan sebuah aplikasi penilaian kinerja guru yang terkomputerisasi agar menghilangkan resiko kesalahan dalam melakukan perhitungan nilai akhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ainur Rohman. 2019. Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada SD Hang Tuah VII Surabaya Menggunakan Metode 360 Derajat. S.Si. Institut Bisnis dan Informatika STIKOM Surabaya. Jl. Raya Kedung Baruk No.98, Kedung Baruk, Kec. Rungkut, Kota SBY, Jawa Timur.
- [2] Andriyuan. 2018. Meningkatkan profesionalisme guru mengajar melalui penerapan penilaian kinerja guru di SMP Negeri 5 singingi Kabupaten kuantan singingi. Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran). Vol. 2, No. 4.
- [3] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kemendikbud, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru.

- [4] Dewi Astika, dkk. 2018. Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Penelitian Teknologi Pendidikan*. Vol 16, No. 01.
- [5] Tiamsa Gultom. 2020. Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)*. Vol. 2, Issue 3.
- [6] Pauzi Ega Rahmat. 2020. Manajemen profesionalisme guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui optimalisasi penilaian kinerja guru di MAN 5 Garut. Tesis Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- [7] Elizabeth Hardcastle. 2011. *Business Information Systems*. ISBN 978-87-7681-463-2.
- [8] Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan. 2008. *Designing Information System*. Elex Media Komputindo. Jakarta.