

## Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* ( Studi Kasus : SMA Barunawati Surabaya )

Arif Kusdiantoro<sup>1)</sup> Tri Sagirani<sup>2)</sup> Julianto Lemtara<sup>3)</sup> Januar Wibowo

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi  
Universitas Dinamika

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1) [16410100119@dinamika.ac.id](mailto:16410100119@dinamika.ac.id), 2) [tri@dinamika.ac.id](mailto:tri@dinamika.ac.id), 3) [julianto@dinamika.ac.id](mailto:julianto@dinamika.ac.id)

**Abstract:** *Barunawati High School Surabaya is a high school located at Jalan Perak Barat Number 173 Perak Utara Pabean Cantian District, East Java 60165 Surabaya City under the Barunawati Biru Foundation. At the Barunawati High School in Surabaya the teacher performance appraisal process is still subjective because the teacher performance appraisal is only assessed by the principal directly by considering the assessment criteria. Teacher performance appraisal has not referred to Permendiknas No. 16/2007 concerning standards of academic qualifications and teacher competencies. Teacher performance appraisal does not yet have an assessment history that impacts the difficulty of school principals to see teacher development so far. In addition, the results of the calculation of teacher performance are still many errors because it is done manually. The solution to be made is, a web-based application that can simplify the teacher performance evaluation process. The teacher performance appraisal process will use the Graphic Rating Scale method and refer to the Ministry of Education Regulation No. 16 of 2007 on the standards of academic qualifications and teacher competency. In this Graphic Rating Scale method the performance appraisal will be assessed by the principal's principal, the teacher as himself. The trial results show that this application can provide calculations in accordance with the Graphic rating scale method. And can conduct assessments in accordance with the rules set by No. 16 of 2007 concerning the standards of academic qualifications and teacher competencies. In addition, the application can also provide a historical assessment of teacher performance.*

**Keywords:** *Teacher Performance Assessment, Graphic Rating Scale*

### PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Atas (SMA) Barunawati Surabaya adalah merupakan salah satu SMA Swasta yang ada di Surabaya yang berdiri sejak April 1983 yang dipimpin oleh Yayasan Sekar Laut Ibu N. Sugianto. SMA Barunawati Surabaya. Sekolah ini beralamat di Jalan Perak Barat Nomor 173 Perak Utara Kecamatan Pabean Cantian Jawa Timur 60165 Kota Surabaya. Yayasan Barunawati Biru Surabaya yang beralamat di Jalan Tanjung Sadari Nomor 80 Perak Barat Kecamatan Krembangan Jawa Timur 60177 Kota Surabaya.

Penilaian kinerja guru menjadi bagian yang sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari proses manajemen sumber daya manusia. Penilaian Kinerja Guru juga merupakan salah satu bentuk upaya untuk evaluasi guru agar di masa mendatang menjadi lebih baik lagi dari hasil penilaian kinerja guru. Simamora (1999) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah salah proses

dalam organisasi yang bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu.

Kondisi yang terjadi saat ini pada SMA Barunawati Surabaya dalam melakukan proses Penilaian Kinerja Guru adalah tidak transparannya dalam proses penilaian. Dimana team penilai yang menilai kinerja guru tidak memiliki aturan penilaian yang konsisten sehingga aturan yang digunakan dalam proses penilaian berbeda-beda setiap tahunnya sesuai dengan keputusan dari kepala sekolah. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (Mangidaan, 2009). Hal tersebut harus dilakukan agar dapat tercipta proses Penilaian Kinerja Guru yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan permasalahan di atas dapat diketahui bahwa solusi untuk membantu kegiatan penilaian kinerja pada sekolah SMA Barunawati

Surabaya dengan membangun sebuah aplikasi penilaian kinerja guru dengan menggunakan aturan penilaian yang telah ditetapkan oleh Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Dalam membangun Aplikasi ini akan didukung dengan metode penilaian kinerja *Graphic Rating Scale* yang akan diterapkan di SMA Barunawati Surabaya. Metode ini terdiri dari deskripsi kinerja yang akan dinilai dengan skala yang sudah ditentukan dengan menggunakan aturan dari Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Fitur – fitur yang digunakan didalam aplikasi ini mendukung sejumlah tugas dalam melakukan penilaian kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh Dirjen Diknas Kemendikbud.

## METODE

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

“GRS adalah skala yang digunakan untuk memberikan nilai (Rating) ke suatu variabel”. Jogiyanto Hartono (2008). Beberapa skala rating yang sering digunakan adalah :

- a. Skala dikotomi  
Skala ini memberikan nilai dikotomi misal nilai ya atau tidak
- b. Skala kategori  
Skala ini memberikan nilai beberapa item untuk dipilih, tipe data yang digunakan adalah tipe nominal.
- c. Skala likert  
Skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala interval yang sama.
- d. Skala perbedaan semantik  
Skala ini menggunakan dua buah nilai ekstrim dan subyek diminta untuk menentukan responnya diantara dua nilai tersebut di ruang yang disediakan yang disebut dengan nilai semantik.
- e. Skala numeric  
Skala ini sama dengan skala semantik hanya mengganti ruang semantik yang digunakan dengan angka-angka numerik (misalnya nilai 1 sampai 5 untuk poin skala likert atau 1 sampai 7 untuk 7 poin skala likert, tipe data yang digunakan adalah tipe interval.
- f. Skala penjumlahan tetap

Subyek diminta untuk mendistribusikan nilai responnya kedalam beberapa item yang sudah disediakan dengan jumlah tetap, tipe data yang digunakan adalah tipe rasio.

g. Skala staple  
Skala ini dimaksudkan tidak hanya mengukur respon dari subyek tetapi juga arah responnya. Karena nilai nol tidak disebutkan dengan eksplisit, tipe data yang digunakan adalah tipe interval

h. Skala grafik  
Skala ini menggunakan grafik skala dan subyek member tanda pada tempat di grafik untuk responnya, tipe data yang digunakan adalah tipe interval.

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

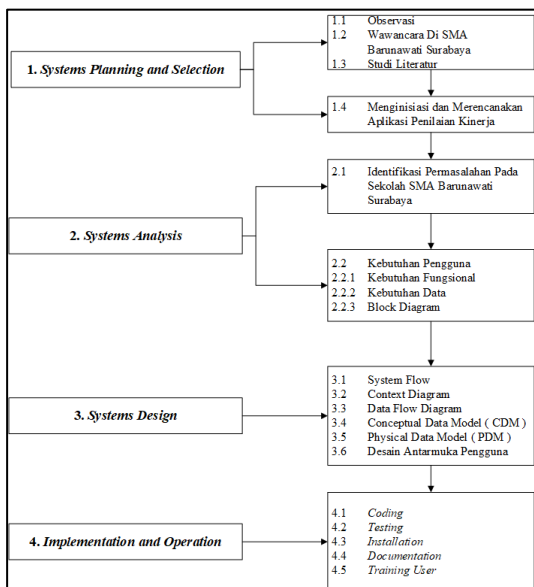
Skala yang digunakan mudah digunakan dan dipahami kepada guru yang dinilai. Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Disitu didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan keandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing bawahan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

tetapi, dalam mengevaluasi kinerja guru dengan menggunakan model *graphic rating scale* memiliki kekurangan. Kekurangannya adalah penggunaan kata-kata deskriptif didalam indikator penilaian kinerja guru yang bisa memiliki arti yang berbeda-beda tiap masing-masing penilai.

Tabel 1 Variabel Penilaian Menurut Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

No	Variabel Penilaian
1	Pedagogik
2	Kepribadian
3	Sosial
4	Profesional

Sumber : Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007



Gambar 1 Diagram metode penelitian aplikasi penilaian kinerja guru

**Identifikasi Permasalahan**

Tabel 2 Identifikasi Masalah

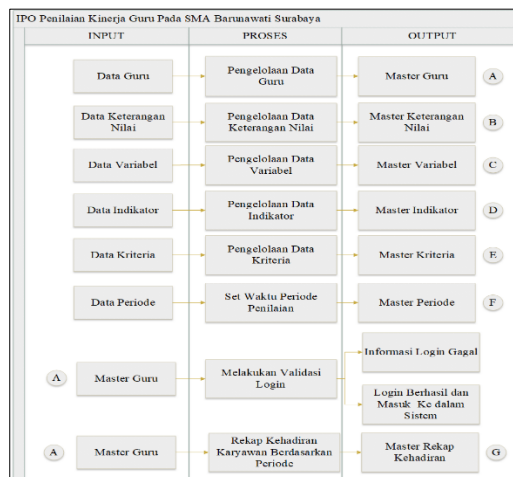
NO	Masalah	Dampak	Solusi
1	Indikator penilaian yang di gunakan tidak menggunakan aturan Dirjen Diknas Kemendi Kbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)	tidak dapat menyera hkan hasil laporan Penilaian Kinerja Guru ke Dirjen Diknas Kemendi Kbud sebagai hasil laporan Penilaian Kinerja Guru setiap tahun	Dengan sebuah aplikasi Penilaian Kinerja Guru yang dapat mengolah Penilaian Kinerja Guru dan dapat membantu proses Penilaian Kinerja Guru SMA Barunawati Surabaya dengan menggunakan aturan yang sudah di tetapkan Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)

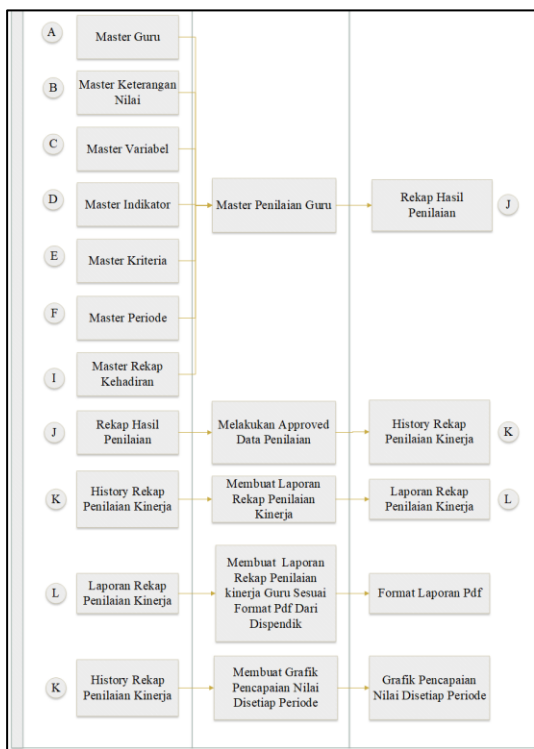
**Identifikasi Kebutuhan Fungsional**

Tabel 3 Identifikasi Kebutuhan *Fungsional*

Pengguna	Kebutuhan Fungsional
Admin	1. Fungsi Pengelolaan Guru 2. Fungsi Pengelolaan Periode 3. Fungsi Pengelolaan Rekap Kehadiran 4. Fungsi Pengelolaan Komponen 4.1 Fungsi Variabel 4.2 Fungsi Indikator 4.3 Fungsi Kriteria 5. Fungsi Laporan 6. Fungsi Rekap Hasil Penilaian 7. Fungsi Pengelolaan Keterangan Nilai
Penilai	1. Fungsi Penilaian Guru 2. Fungsi Rekap Hasil Penilaian
Kepala Sekolah	1. Fungsi Approved Data Penilaian 2. Fungsi Laporan
Guru	1. Fungsi Melihat Hasil Penilaian Diri 2. Fungsi Grafik Pencapaian Nilai Disetiap Periode

**IPO Diagram**





Gambar 2 IPO Diagram Aplikasi Penilaian Kinerja Guru pada SMA Barunawati Surabaya

**Input :**

- a. Data Guru: data yang berisi tentang variabel data Nama Guru, NIK, Gender, Tempat Lahir, Tanggal Lahir, Jabatan, Login Sebagai, Alamat, Bagian, Email, Password. Variabel data ini sangat berperan penting terhadap aplikasi yang akan di kembangkan sebagai dasar dalam melakukan penilaian kinerja guru.
- b. Data Keterangan Nilai : berisikan bobot nilai akhir dari hasil penilaian yang dilakukan oleh penilai.
- c. Data Variabel : Data-data yang berisikan berisikan variabel serta bobot. Data ini nantinya akan digunakan untuk Penilaian Kinerja Guru.
- d. Data Indikator : Data-data yang berisikan Indikator penilaian di setiap data variabel Penilaian Kinerja Guru.
- e. Data Kriteria : Data-data yang berisikan suatu nilai yang dapat digunakan sebagai penentuan suatu nilai dari setiap indikator pada variabel Penilaian Kinerja Guru.
- f. Data Periode : Data-data yang berisikan periode waktu yang ditentukan selama periode penilain kinerja berlangsung.

- g. Master Guru : Data yang berisikan NIK, Nama, No. tlp, Tempat lahir, Tanggal Lahir, Alamat, Jenis kelamin, Password
- h. Master Rekap Kehadiran : berisi kumpulan data-data hasil rekapitulasi kehadiran selama periode yang tentukan berjalan.
- i. Rekap Hasil Penilaian : Kumpulan data-data hasil rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan guru dan periode tertentu.
- j. History Rekap Hasil Penilaian : Kumpulan data-data hasil rekapitulasi penilaian kinerja berdasarkan guru dan periode tertentu yang sudah disetujui oleh kepala sekolah.

**Process :**

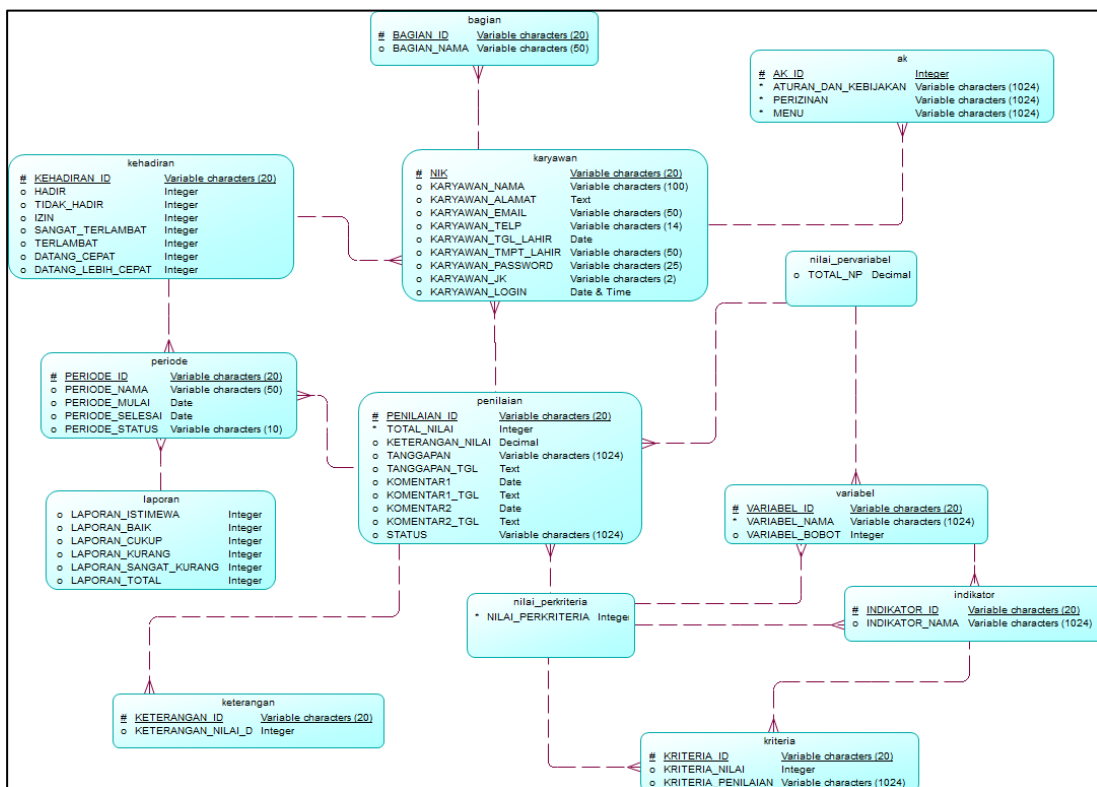
- a. Pengelolaan Data : Melakukan pengelolaan data seperti *Input, Update, Delete* pada tiap Master Data.
- b. Set Waktu Periode Penilaian : Melakukan penentuan waktu periode Penilaian Kinerja Guru.
- c. Melakukan Validasi Login : Ketika pengguna melakukan login ke dalam sistem, sistem akan mengecek data *login* yang dimasukkan pengguna untuk memastikan data NIK dan password sesuai dengan yang ada di dalam database.
- d. Rekap kehadiran guru berdasarkan periode : admin melakukan rekapitulasi kehadiran tiap guru berdasarkan periode berlangsung.
- e. Melakukan penilaian guru : Penilai melakukan penilaian menggunakan metode Graphic Rating Scale berdasarkan master guru, keterangan nilai, variabel, keterangan, indikator, periode, rekap kehadiran.
- f. Melakukan approve data penilaian : Setelah sistem melakukan penilaian guru yang menghasilkan rekap hasil penilaian, Kepala yayasan melakukan approved data yang sudah dinilai oleh penilai.
- g. Membuat laporan rekap penilaian kinerja : Data dari hasil penilaian yang sudah disetujui akan dibuat laporan.

**Output:**

- a. Master Data : Data-data yang dikelola oleh admin akan disimpan di dalam master data.
- b. Informasi login Gagal : Sistem akan menampilkan pop-up informasi *login* gagal.
- c. Informasi Login Berhasil dan masuk kedalam sistem : sistem akan menampilkan pop-up informasi login berhasil dan masuk ke dalam sistem.
- d. Master Rekap Kehadiran : Berisikan data-data rekap kehadiran tiap guru berdasarkan periode.

- e. Rekap Hasil Penilaian : Hasil Penilaian yang menggunakan metode *Graphic Rating Scale* akan disimpan ke dalam master rekap hasil penilaian .
- f. Histori Rekap Penilaian Kinerja : Merupakan data-data yang berisikan hasil penilaian yang sudah di *approved* oleh kepala sekolah.
- a. Laporan Rekap Penilaian Kinerja : Merupakan rekap penilaian kinerja yang berbentuk laporan dengan menggunakan format *PDF*.

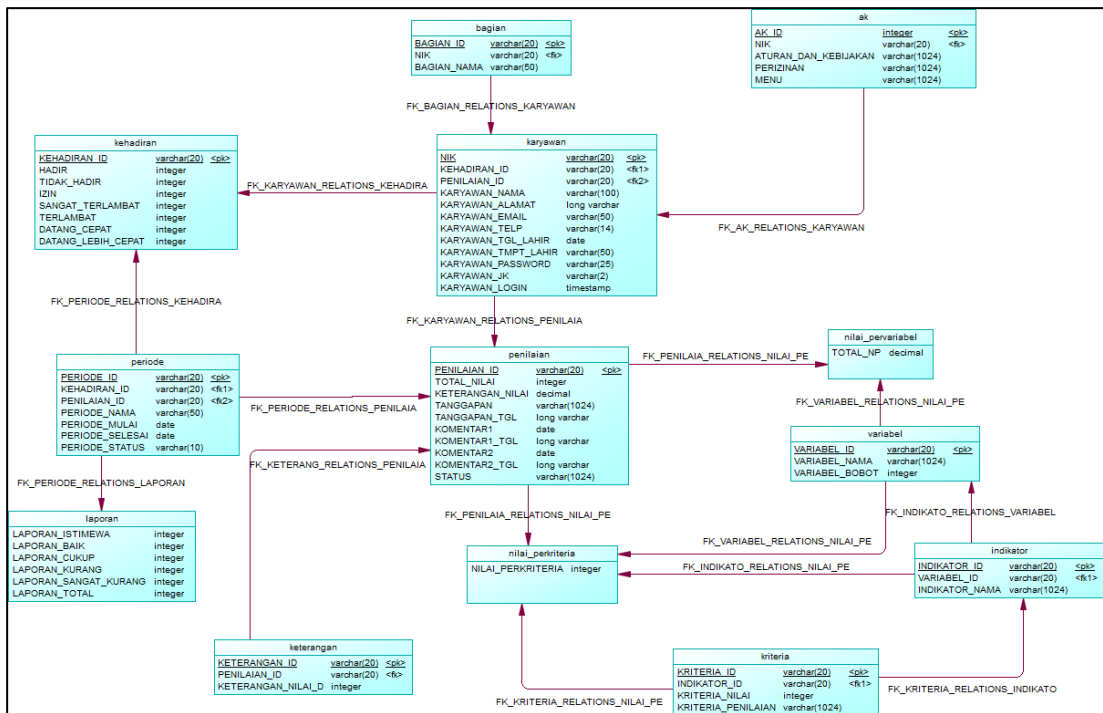
**Conceptual Data Model**



Gambar 3 CDM Aplikasi Penilaian Kinerja Guru

Ini menggambarkan secara menyeluruh relasi antara tabel satu dengan relasi tabel lain. Bagaimana dalam konsep struktur basis data yang dapat dirancang untuk pembuatan sebuah aplikasi.

Physical Data Model



Gambar 4 PDM Aplikasi Penilaian Kinerja Guru.

Merupakan hasil dari *generate conceptual data model (cdm)*. PDM ini nantinya akan diberikan keterangan berdasarkan tipe data dari setiap masing-masing atribut serta penjelasan dari setiap primary key dan foreign key.

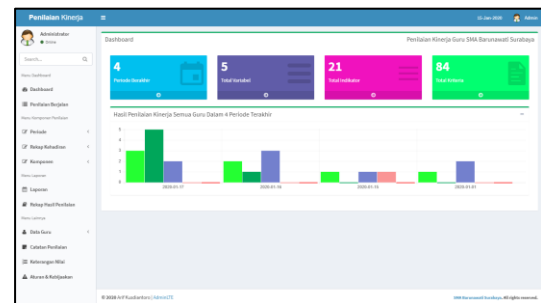
IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Tampilan Kepala Tata Usaha/ *Approved*



Gambar 5 Tampilan *Login*

Halaman ini merupakan tahapan pertama user sebelum mengakses halaman dashboard, user diharuskan mengisi NIK dan Password untuk di *validasi* oleh sistem



Gambar 6 *Dashboard Admin*

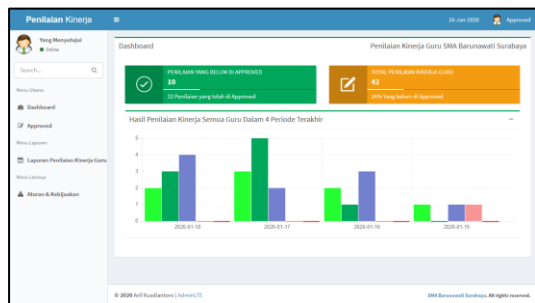
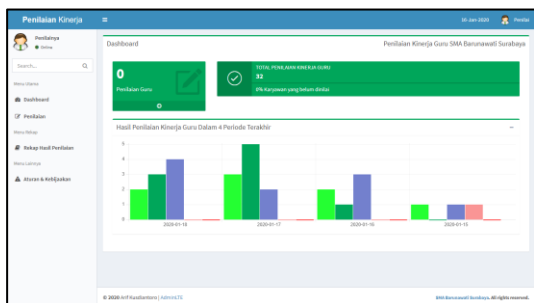
Halaman tampilan ini merupakan halaman awal yang akan ditampilkan oleh sistem ketika kepala tata usaha mengakses website penilaian kinerja guru yang memiliki fitur informasi mengenai data guru, data keterangan variabel nilai, memasukan variabel data periode yang akan berlangsung, serta memberikan variabel, kriteria, indikator penilaian sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor

16 Tahun 2007, serta menampilkan hasil rekap penilaian kinerja guru yang telah usai berlangsung.

dilakukan , serta menampilkan hasil rekap penilaian kinerja guru yang telah usai berlangsung.

**Tampilan Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai**

**Tampilan Kepala Yayasan / Personil Yang Approved**



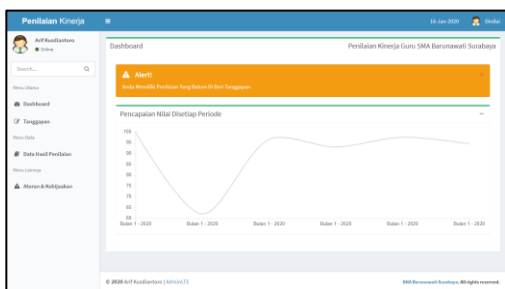
Gambar 7 Dashboard Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

Gambar 9 Halaman Depan Approved

Halaman tampilan dashboard kepala sekolah ini merupakan halaman awal yang akan ditampilkan oleh sistem ketika kepala sekolah mengakses website penilaian kinerja guru yang memiliki fitur informasi mengenai data guru yang belum dilakukan penilaian oleh kepala sekolah, data keterangan variabel penilaian kinerja guru, data keterangan kriteria penilaian kinerja guru, data keterangan indikator penilaian kinerja guru,serta memberikan saran atau masukan kepada guru untuk kinerja lebih baik di masa mendatang, serta menampilkan hasil rekap penilaian kinerja guru yang telah usai berlangsung.

Halaman tampilan dashboard Kepala Yayasan / personil yang Approved ini merupakan halaman awal yang akan ditampilkan oleh sistem ketika kepala yayasan mengakses website penilaian kinerja guru yang memiliki fitur informasi mengenai grafik hasil penilaian yang telah dilakukan selama periode dibuat, informasi mengenai data guru yang belum atau sudah dilakukan approved, melakukan proses approved dengan klik tombol approved lalu kepala yayasan mampu memberikan komentar dari hasil penilaian yang telah dilakukan oleh kepala sekolah, serta menampilkan hasil rekap penilaian kinerja guru yang telah usai berlangsung.

**Tampilan Guru / Personil Yang Dinilai**



Gambar 8 Halaman Depan Guru / personil yang dinilai ini merupakan halaman awal yang akan ditampilkan oleh sistem ketika guru mengakses website penilaian kinerja guru yang memiliki fitur informasi mengenai grafik hasil penilaian yang telah dilakukan selama periode dibuat, memberikan tanggapan kepada penilai dan approved dari hasil penilai yang telah

**SMA Barunawati Surabaya**  
Jl. Pahlawan No. 173, Ploso Lela, Surabaya  
Telp. (031) 3255445 (Pusat) Fax. (031) 3251312  
Email: info@sma-barunawati-city.ac.id

**Laporan Penilaian Kinerja Guru SMA Barunawati Surabaya** Tanggal: 16 Januari 2020  
Periode: 17 January 2019 Hingga 17 January 2020

Penilaian ini sesuai dengan kinerja masing-masing Guru berdasarkan Aturan Yang Sudah Di Terapkan Oleh Dptan Diknas Kemendiknas Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan diteliti oleh Kepala sekolah langsung dari Guru tersebut, adapun hasil Penilaian Kinerja Individu dari masing-masing Guru adalah sebagai berikut :

Nama	Nilai	Keterangan
Gudak	95,0	Baik
Grati Adhariani	99,0	Sangat Baik
Adhira Desmanani	95,0	Baik
Ayif Khandakuro	95,0	Baik
Illa Alim	98,0	Sangat Baik
Nurra hughakana	92,5	Baik
Asif	88,0	Cukup
Adis	89,5	Baik
Sandy	91,5	Cukup
Adnan	96,5	Sangat Baik

Dari Penilaian Kinerja Guru bisa diambil hasilnya dapat di susun-ata sebagai berikut:

Sekolah	Nilai				
	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
SMA Barunawati	5	5	2	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PRESENTASE</b>	<b>38%</b>	<b>62,50%</b>	<b>31,25%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

Page 10

Gambar 10 Laporan Penilaian Kinerja Guru

Sistem mampu menghasilkan laporan secara otomatis dengan bentuk format pdf yang telah di tetapkan oleh kemendikbud.

**Uji Coba Non Fungsional**

Tabel dibawah ini menunjukkan aktifitas uji coba non-fungsional dari sisi sistem penilaian kinerja guru.

Tabel 4 Uji Coba Non Fungsional (Performance)

Stakeholder	Kegiatan	Hasil Sistem	Detik
Kepala Tata Usaha / Admin	Variabel Untuk Menyimpan Data Periode	Range: 0 - 1.08 s 	1.08
	Variabel Untuk Menyimpan Data Rekap Periode	Range: 0 - 949 ms 	0.94
	Variabel Untuk Menyimpan Data Variabel	Range: 0 - 969 ms 	0.96
	Variabel Untuk Menyimpan data indikator	Range: 0 - 969 ms 	1.08
	Variabel Untuk Menyimpan data kriteria	Range: 0 - 1.08 s 	1.42
	Variabel Untuk Menampilkan laporan penilaian kinerja	Range: 0 - 1.35 s 	1.35
	Variabel Untuk Menampilkan rekap hasil penilaian kinerja	Range: 13 ms - 1.12 s 	1.10

Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai	Variabel Untuk Menyimpan data penilaian	Range: 0 - 1.08 s 	1.02
	Variabel Untuk Perhitungan penilaian	Range: 0 - 1.09 s 	1.07
	Variabel Untuk Menyimpan saran	Range: 43 ms - 1.06 s 	1.02
Guru / Personil Yang Dinilai	Variabel Untuk Menampilkan rekap hasil penilaian kinerja	Range: 0 - 1.02 s 	1.01
	Variabel Untuk Menyimpan tanggapan	Range: 0 - 969 ms 	0.96
	Variabel Untuk Approvee penilaian	Range: 0 - 863 ms 	0.86
Kepala Yayasan / Personil Yang Approvee	Variabel Untuk Menyimpan komentar	Range: 0 - 863 ms 	0.86
	Variabel Untuk Menampilkan laporan	Range: 0 - 1.35 s 	1.35
Total			16

**Evaluasi Sistem**

Setelah dilakukann uji coba, tahap selanjutnya adalah dengan melakukan tahap evaluasi dimana untuk mengukur kinerja sistem penilaian kinerja guru. hasil dari evaluasi tersebut akan dijadikan tolak ukur sebagai suatu kesimpulan dari permasalahan yang ada. Kesimpulan tersebut akan digunakan untuk memastikan bahwa sistem telah sesuai dengan kebutuhan stakeholder atau belum. Sehingga kekurangan yang ada pada sistem dapat dievaluasi terlebih dahulu.



Tabel 5 Hasil Evaluasi Sistem Dari Sisi Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

<b>Nama</b> : Atiek Istijarti <b>Jabatan</b> : Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai					
NO	Variabel Testing	Sangat Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Tampilan Halaman Depan Program			✓	
2	Grafik Yang Ditampilkan			✓	
3	Insert Proses Penilaian Kinerja guru				✓
4	Hasil Laporan Rekap Laporan			✓	
5	Insert Keterangan Komernnt ar Kepada guru			✓	
6	Alur Proses Cetak Laporan dan Unduh Dokumen Laporan penilaian kinerja Guru				✓
Catatan :					

Tabel 6 Hasil Evaluasi Sistem Dar Sisi Kepala Yayasan / Personil Yang *Approved*

<b>Nama</b> : Andito Sutarto <b>Jabatan</b> : Kepala Yayasan Barunawati Biru / Personil Yang <i>Approved</i>					
NO	Variabel Testing	Sangat Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Tampilan Halaman Depan Program		✓		
2	Grafik Yang Ditampilkan				✓

3	Hasil Laporan Per-Periode, Rekap Laporan				✓
4	Insert Alur Proses <i>Approved</i>		✓		
5	Hasil Keterangan Komentar Serta Saran Dari Kepala Sekolah dan Kepala Yayasan untuk Guru				✓
6	Alur Proses Cetak Laporan dan Unduh Dokumen Laporan penilaian kinerja Guru				✓
Catatan :					

Tabel 7 Hasil Evaluasi Sistem Dar Sisi Guru SMA Barunawati Surabaya / Personil Yang Dinilai

<b>Nama</b> : Ratna Wijayanti <b>Jabatan</b> : Guru SMA Barunawati Surabaya / Personil Yang Dinilai					
NO	Variabel Testing	Sangat Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Tampilan Halaman Depan Program				✓
2	Insert variabel Tanggapan Kepada Kepala Sekolah dan Yayasan				✓
3	Hasil Laporan Per-				✓

Periode, Rekap Laporan				
Catatan :				

Tabel 8 Hasil Evaluasi Sistem Dar Sisi Kepala Tata Usaha SMA Barunawati Surabaya / Admin

<b>Nama</b> : Darma Adi F <b>Jabatan</b> : Kepala Tata Usaha SMA Barunawati Surabaya / Admin					
NO	Variabel Testing	Sangat Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Insert, Up date, Delete Data Guru, Unit Kerja, Jabatan				✓
2	Tampilan Halaman Tunggu Proses Penilaian Kinerja guru				✓
3	Insert, Up date, Delete Periode Penilaian Kinerja Guru				✓
4	Insert, Up date, Delete Rekap Kehadiran Guru				✓
5	Insert, Up date, Delete Data Variabel, Indikator, Kriteria				✓
6	Tampilan Program			✓	
7	Grafik Yang Ditampilkan			✓	
8	Hasil Laporan Per-Periode, Rekap Laporan				✓
9	Keterangan Nilai		✓		
10	Insert Alur Proses Penilaian			✓	

11	Hasil Keterangan an Komentar Serta Saran Dari Kepala Sekolah dan Kepala Yayasan untuk Guru				✓
12	Insert catatan untuk Penilaian				✓
13	Tampilan Keterangan Dashboard			✓	
Catatan :					

**Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru**

Berikut hasil dari Perbandingan antara aliran sistem saat ini dan aliran sistem baru yang telah di rancang yang dilakukan dengan otomasi. Berikut detail dari perbandingan antara sistem saat ini dan sistem baru.

Tabel 9 Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru

Sistem Saat Ini			Sistem Baru		
Fungsi	Kegiatan	Waktu	Fungsi	Kegiatan	Waktu
Penilaian kinerja Guru	Melakukan proses penilaian kinerja Guru	12 Hari	Penilaian Guru	Memasukkan variabel data penilaian.  Proses perhitungan penilaian kinerja guru.  Memberikan masukan dan saran.	1 Hari
Penjelasan: Setelah dokumen diberikan kepada kepala Sekolah, Kepala sekolah memulai penilaian. Setelah selesai melakukan penilaian kepala sekolah menghitung total dari hasil penilaian yang dilakukan guna untuk mendapatkan nilai akhir. Setelah didapatkan nilai			Asumsi Lama Perhitungan Waktu Penilaian Kinerja Guru : $5 \text{ menit} \times 3 \text{ (Guru)} = 15 \text{ Menit}$ Penjelasan: Penilaian Kinerja Guru dilakukan langsung oleh Kepala Sekolah. Asumsi Waktu Penilaian 5 menit disini diasumsikan hanya		

akhir penilaian kinerja guru kepala Sekolah memberikan dokumen ke Guru Personil yang dinilai untuk diberikan tanggapan terhadap hasil penilaian yang di lakukan kepala sekolah.	mengisi dokumen belum mengamati Guru yang dinilai. Bila mengisi document 3 guru di perlukan waktu 15 Menit maka disini diasumsikan untuk Guru dan penilaian dilakukakn secara otomasi.
---	--

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil implementasi dan evaluasi terhadap aplikasi penilaian kinerja guru menggunakan *metode graphic rating scale* pada Sekolah SMA Barunawati Surabaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Aplikasi ini dapat mempersingkat waktu dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja guru.

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

## RUJUKAN

- Bangun,Wilson.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Erlangga
- Depdikbud. (2005). *Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta, Indonesia: Balai Pustaka. Bangun,
- Djaali, A. (2008). *Skala Likert*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartono, Jogiyanto. (2008). *Pengenalan Komputer : Dasar Ilmu Komputer, Pemrograman, Sistem Informasi dan Inteligensi Buatan Edisi Lima*.Yogyakarta: Andi.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Buku 2 Pedoma Pelaksanaan Penilaian*

*Kinerja Guru*. Jakarta: Kemendikbud, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru.

- Mangidaan, E. E. (2009). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.
- Nuh, M. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional*. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2, Cetakan Kedua*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.