

TA Arief V02

by Tri Sagirani

Submission date: 28-Jan-2020 11:13AM (UTC+0700)

Submission ID: 1247501459

File name: Jurnal_Penilaian_Kinerja_Guru_1.docx (1.55M)

Word count: 3180

Character count: 19530

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

Arif Kusdiantoro¹⁾ Tri Sagirani²⁾ Julianto Lemtara³⁾ Januar Wibowo

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Universitas Dinamika

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

Email : 1)16410100119@Dinamika.ac.id, 2)Tris@Dinamika.ac.id, 3)Juliantor@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 Nomer 173 Perak Utara Kecamatan Pabean Cantian Jawa Timur 60165 Kota Surabaya. Yayasan Barunawati Biru Surabaya yang beralamat di Jalan Tanjung Sadari Nomer 80 Perak Barat Kecamatan 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 di nilai dengan skala yang sudah ditentukan dengan menggunakan aturan dari Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG). Fitur – fitur yang digunakan didalam aplikasi ini mendukung sejumlah tugas dalam melakukan penilaian kinerja sesuai dengan aturan yang dibuat oleh Dirjen Diknas Kemendikbud.

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 subyek 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 diruang 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 niattas 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.

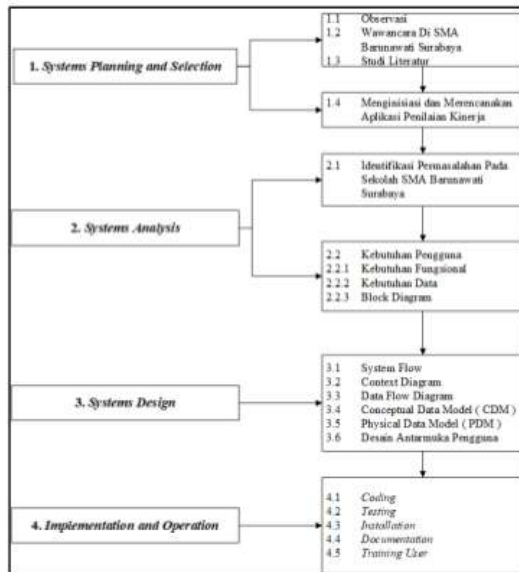
Skala yang digunakan mudah digunakan dan dipahami kepada guru yang dinilai. Skala penilaian grafik memberikan penilaian yang khas. Disitu didaftarkan ciri-ciri (seperti mutu dan kehandalan) serta kisaran nilai kinerja (dari yang tidak memuaskan sampai yang luar biasa memuaskan) untuk masing-masing bawahan dengan melingkari atau memeriksa skor yang paling baik menggambarkan kinerjanya untuk masingmasing 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 mengguna kan aturan Dirjen Diknas Kemendikbud Penilaian Kinerja Guru (PKG)	tidak dapat menyerahkan hasil laporan Penilaian Kinerja Guru ke Dirjen Diknas Kemendikbud 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)

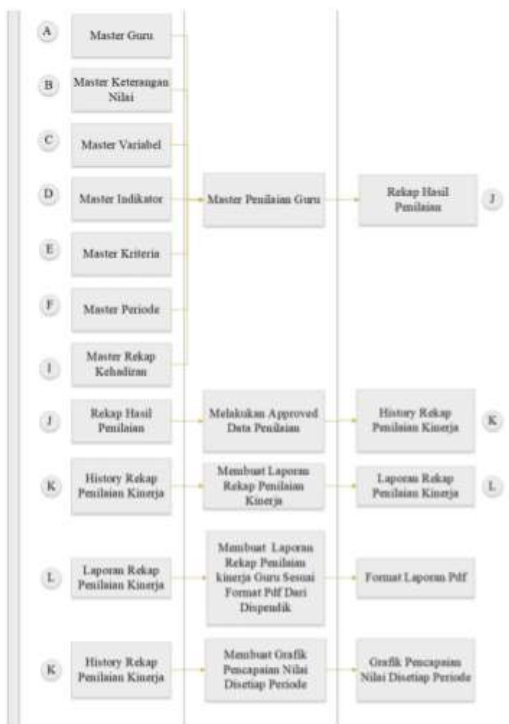
Identifikasi Kebutuhan Fungsional

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 :

- 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.
- Data Keterangan Nilai : berisikan bobot nilai akhir dari hasil penilaian yang di lakukan oleh penilai.
- Data Variabel : Data-data yang berisikan berisikan variabel serta bobot. Data ini nantinya akan digunakan untuk Penilaian Kinerja Guru.
- Data Indikator : Data-data yang berisikan Indikator penilaian disetiap data variabel Penilaian Kinerja Guru.
- Data Kriteria : Data-data yang berisikan suatu nilai yang dapat digunakan sebagai penentuan suatu nilai dari setiap indikator pada variabel Penilaian Kinerja Guru.
- Data Periode : Data-data yang berisikan periode waktu yang di tentukan selama periode penilai kinerja berlangsung.

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

Process :

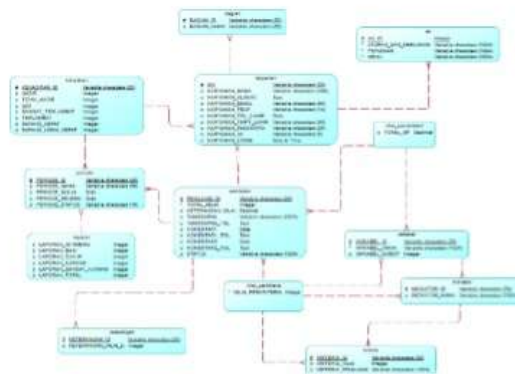
- Pengelolaan Data : Melakukan pengelolaan data seperti Input, Update, Delete pada tiap Master Data.
- Set Waktu Periode Penilaian : Melakukan penentuan waktu periode Penilaian Kinerja Guru.
- Melakukan Validasi Login : Ketika pengguna melakukan login ke dalam sistem, sistem akan mengecek data login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

Output:

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

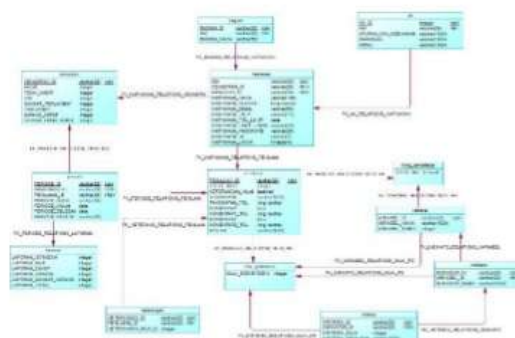
- e. Rekap Hasil Penilaian : Hasil Penilaian yang menggunakan metode *Graphic Rating Scale* akan disimpan ke dalam master rekap hasil penilaian.
- f. Histori Rekap Penilaian Kinerja : Merupakan data-data yang berisikan hasil penilaian yang sudah di approved oleh kepala sekolah.
- g. Laporan Rekap Penilaian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



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

Tampilan Kepala Tata Usaha/ Approved



Gambar 6 Dashboard Admin

Halaman tampilan ini merupakan halaman awal yang akan di tampilkan 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.

Tampilan Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai



Gambar 7 *Dashboard* Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai

Halaman tampilan dashboard kepala sekolah ini merupakan halaman awal yang akan di tampilkan 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.

Tampilan Guru / Personil Yang Dinilai



Gambar 8 Halaman Depan Guru

Halaman tampilan dashboard guru / personil yang dinilai ini merupakan halaman awal yang akan di tampilkan oleh sistem ketika guru mengakses website penilaian kinerja guru yang memiliki fitur informasi mengenai grafik hasil penilaian yang telah dilakukan selama periode di buat, memberikan tanggapan kepada penilai dan *approved* dari hasil penilai yang telah di lakukan , serta menampilkan hasil rekap penilaian kinerja guru yang telah usai berlangsung.

Tampilan Kepala Yayasan / Personil Yang *Approved*Gambar 9 Halaman Depan *Approved*

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



Gambar 10 Laporan Penilaian Kinerja Guru

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

Uji Coba Non Fungsional

Tabel dibawah ini menunjukan 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	Variabel Untuk Menyimpa	Range: 0 - 100 s 100/7 ms 99.99% 500/3 ms 99.99% 10/7 ms 99.99% 5/1 ms 99.99% 177/3 ms 99.99% 184/0 ms 99.99%	1.08

Usaha / Admin	n Data Periode		
	Variabel Untuk Menyimpan Data Rekap Periode		0.94
	Variabel Untuk Menyimpan Data Variabel		0.96
	Variabel Untuk Menyimpan data indikator		1.08
	Variabel Untuk Menyimpan data kriteria		1.42
	Variabel Untuk Menampilkan laporan penilaian kinerja		1.35
	Variabel Untuk Menampilkan rekap hasil penilaian kerja		1.10
Kepala Sekolah / Personil Yang Menilai	Variabel Untuk Menyimpan data penilaian		1.02
	Variabel Untuk Perhitungan penilaian		1.07
	Variabel Untuk Menyimpan saran		1.02
	Variabel Untuk Menampilkan rekap		1.01

	hasil penilaian kerja		
Guru / Personil Yang Dinilai	Variabel Untuk Menyimpan tanggapan		0.96
	Variabel Untuk Approvee penilaian		0.86
	Variabel Untuk Menyimpan komentar		0.86
	Variabel Untuk Menampilkan laporan		1.35
	Total		16

Evaluasi Sistem

Setelah dilakukan *testing*, tahap selanjutnya adalah dengan melakukan tahap evaluasi dimana untuk mengukur kinerja sistem penilaian kinerja guru. Nanti 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

Nama : Atiek Istijarti					
Jabatan : 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 Komernt 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*

Nama : Andito Sutarto Jabatan : 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

Nama : Ratna Wijayanti Jabatan : 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

Nama : Darma Adi F Jabatan : Kepala Tata Usaha SMA Barunawati Surabaya / Admin					
NO	Variabel Testing	Sangat Tidak Sesuai	Cukup Sesuai	Sesuai	Sangat Sesuai
1	Insert, Update, Delete Data Guru,				✓

	Unit Kerja, Jabatan				
2	Tampilan Halaman Tunggu Proses Penilaian Kinerja guru				✓
3	Insert, Update, Delete Periode Penilaian Kinerja Guru				✓
4	Insert, Update, Delete Kehadiran Guru				✓
5	Insert, Update, 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 Komentar Serta Saran Dari Kepala Sekolah dan Kepala Yayasan untuk Guru				✓
12	Insert catatan untuk Penilaian				✓
13	Tampilan Keterangan			✓	

an	Dashboar	d				
Catatan :						

Evaluasi Proses Penilaian Kinerja Guru

Berikut hasil dari Perbandingan³ antara aliran sistem saat ini dengan aliran sistem baru yang telah dirancang yang dilakukan dengan otomatisasi. 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 kinerja Guru	Memasukkan variabel data penilaian.	1 Hari
	Perhitungan nilai akhir hasil penilaian kinerja guru.			Proses perhitungan penilaian kinerja guru.	
	Memberikan masukan dan saran.			Memberikan masukan dan saran.	
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 akhir penilaian kinerja guru kepala Sekolah memberikan dokumen ke Guru Personil yang dinilai untuk diberikan tanggapan terhadap hasil penilaian yang dilakukan kepala sekolah.			Asumsi Lama Perhitungan Waktu Penilaian Kinerja Guru : 5 menit x 3 (Guru) = 15 Menit Penjelasan: Penilaian Kinerja Guru dilakukan langsung oleh Kepala Sekolah. Asumsi Waktu Penilaian 5 menit disini diasumsikan hanya 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 otomatis.		

KESIMPULAN

Berdasarkan proses yang telah dilaksanakan dan diimplementasi website rancang bangun penilaian kinerja guru menggunakan metode graphic rating scale

pada Sekolah SMA Barunawati Surabaya dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Aplikasi ini mampu mempersingkat waktu dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja guru.
2. Aplikasi ini juga dapat menghasilkan nilai yang akurat terhadap hasil perhitungan komponen penilaian kinerja guru.
3. Aplikasi ini juga dapat memberikan historis dari penilaian kinerja guru.
4. Aplikasi ini mampu memberikan dokumen laporan penilaian kinerja guru berformat pdf.

RUJUKAN

- 1 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.
- 1 Hartono, Jogyanto. (2008). *Pengenalan Komputer : Dasar Ilmu Komputer, Pemrograman, Sistem Informasi dan Inteligensi Buatan Edisi Lima*. Yogyakarta: Andi.
- 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.
- 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.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

11%

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

4%

3

sir.stikom.edu

Internet Source

3%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 3%