

## Rancang Bangun Aplikasi Penilaian kinerja Guru Berbasis *Website* Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pada SMK Rajasa Surabaya

Mochamad ponco Yusro <sup>1)</sup> Sulistiowati <sup>2)</sup> Ayouvi Poerna Wardhanie<sup>3)</sup>

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi

Universitas Dinamika Surabaya

Jl. Raya Kedung Baru 98 Surabaya, 60298

Email : 1) [13410100233@dinamika.ac.id](mailto:13410100233@dinamika.ac.id), 2) [sulist@dinamika.ac.id](mailto:sulist@dinamika.ac.id), 3) [ayouvi@dinamika.ac.id](mailto:ayouvi@dinamika.ac.id)

**Abstract:** *Rajasa Vocational High School (SMK) is one of the private schools in the city of Surabaya. SMK Rajasa is located at Jalan Genteng Kali no. 27 Surabaya. The results of the interview with the school found that performance appraisal was important to determine whether the teacher was successful or not in working during a predetermined working period which was useful as an objective consideration in teacher guidance. Performance appraisals are also used for bonuses and teacher salaries at SMK Rajasa Surabaya. At this time, several problems were found, namely teacher performance appraisal takes a long time, namely one month. This makes the process of reporting the performance appraisal to the Principal late. Another problem is the calculation of performance appraisal is still done manually by the assessment team so that sometimes mistakes occur. This led the assessment team to recalculate the performance appraisal. The next problem is that the teacher has not been able to see the results of the performance appraisal in the previous period. Therefore, in this study conducted to design and build teacher performance appraisal applications with a checklist method based on guidelines for implementing teacher performance appraisals. The resulting applications include master management, teacher assessment history, teacher performance appraisal, teacher performance appraisal reports, uploading documents to the system at SMK Rajasa Surabaya. Based on the results of testing with the black box contained in the implementation and evaluation chapter of the system, it was found that all functions were running well.*

**Keywords:** *Application, Teacher Performance Appraisal, SMK Rajasa Surabaya.*

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Rajasa adalah salah satu sekolah swasta yang ada di kota Surabaya. SMK Rajasa terletak di jalan genteng kali no. 27 Surabaya. SMK Rajasa sudah menjadi sekolah swasta yang terakreditasi "A" yang mempunyai fasilitas yang memadai seperti lab komputer, bengkel praktikum otomotif, praktikum pemesinan, praktikum listrik, perpustakaan, studio musik, GOR, lahan parkir, Mushola dan *wifi*. SMK Rajasa memiliki beberapa jurusan antara lain Akuntansi, Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Pemesinan, Teknik Otomotif dan Kendaraan Ringan, Administrasi Perkantoran, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, dimana jumlah guru yang ada pada SMK Rajasa sebanyak 60 Guru. Dalam perkembangannya SMK Rajasa berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di sekolah tersebut, agar dapat meningkatkan kualitas pengajar maka SMK Rajasa harus melakukan penilaian kinerja. Hasil wawancara dengan pihak sekolah

didapatkan penilaian kinerja penting dilakukan untuk mengetahui guru berhasil atau tidak dalam bekerja selama masa kerja yang sudah ditentukan yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan guru. Penilaian kinerja juga digunakan untuk bonus dan gaji pengajar di SMK Rajasa Surabaya. Penilaian kinerja di SMK Rajasa dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Tim penilai. Tim penilai dibentuk oleh Kepala Sekolah, yang terdiri atas Wakil Kepala Sekolah (Waka) Hubungan Masyarakat (Humas), Sarana Prasarana (Sarpras), Kesiswaan, Kepala Program Studi (Kaprodi). Penilaian kinerja di SMK Rajasa berdasarkan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru tahun 2012.

Proses penilaian kinerja pada SMK Rajasa Surabaya saat ini dilaksanakan dua kali dalam setahun. Proses awal penilaian kinerja di SMK Rajasa yaitu guru membuat dokumen pendukung penilaian kinerja. Setelah dokumen tersebut dibuat akan diserahkan ke bagian Administrasi,

selanjutnya bagian Administrasi membuat instrumen penilaian kinerja. Instrumen penilaian kinerja meliputi komponen dokumen administrasi, dokumen buku kerja guru, dokumen pengembangan diri, dokumen keaktifan diri, kemudian instrumen penilaian kinerja dan dokumen pendukung tersebut diserahkan kepada tim penilai yang dibentuk oleh Kepala Sekolah melalui Surat Keputusan (SK) Sekolah. Cara penilaian kinerja guru yaitu tim penilai akan melakukan penilaian ke kelas masing-masing dengan membawa surat pendukung penilaian yang dibuat oleh guru. Setelah proses tersebut dilakukan hasil penilaian akan diserahkan ke bagian kurikulum, lalu bagian kurikulum akan merekap dan hasil tersebut akan diserahkan ke kepala sekolah, kemudian hasil tersebut akan dipelajari oleh Kepala Sekolah sebagai bahan pertimbangan untuk pemberian bonus dan gaji guru pengajar. Tim penilai membutuhkan waktu selama satu bulan untuk melakukan penilaian kinerja guru pada SMK Rajasa Surabaya.

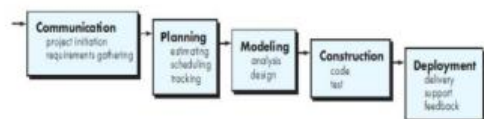
Dalam proses penilaian kinerja diatas ditemukan beberapa permasalahan yaitu penilaian kinerja guru membutuhkan waktu yang lama yaitu satu bulan, hal tersebut membuat terlambatnya proses pelaporan ke Kepala Sekolah yang berdampak pada terlambatnya hasil perolehan penilaian kinerja, permasalahan lainnya adalah perhitungan penilaian kinerja ditulis secara manual sehingga terkadang terjadi kesalahan, hal tersebut membuat tim penilai melakukan proses perhitungan ulang penilaian kinerja. Disamping itu, dari sisi pengajar juga tidak dapat membandingkan hasil penilaian kinerja pada periode sebelumnya, dan pada saat penilaian berlangsung penilai membawa dokumen yang banyak sehingga membuat dokumen sering tertukar dan tim penilai membutuhkan waktu untuk mencari dokumen guru yang dinilai.

Adapun untuk mengatasi masalah di atas, maka dibutuhkan aplikasi penilaian kinerja guru. Aplikasi ini berbasis *website* agar fleksibel dan mudah digunakan pengguna atau *user*. Dengan aplikasi penilaian kinerja waktu yang dibutuhkan dalam penilaian pengajar akan lebih cepat dilakukan karena guru tidak mencatat secara manual, dan kemungkinan terjadinya kesalahan saat perhitungan hasil penilaian kinerja bisa teratasi. Guru bisa melihat riwayat penilaian kinerja sehingga akan membangun motivasi guru. Kepala sekolah bisa melihat

laporan penilaian kinerja guru per periode, sedangkan tim penilai bisa melakukan penilaian dengan mudah dan bisa melihat jadwal penilaian berlangsung, dan guru bisa mengupload dokumen pendukung secara mudah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian sistem ini menggunakan metode *checklist* serta didukung dengan menggunakan model *Waterfall* yang memiliki tahapan metode *Communication*, *Planning*, *Modeling*, *Construction*, dan *Deployment*, karena dengan metode tersebut diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan proses penilaian kinerja pada SMK Rajasa Surabaya. Konsep *waterfall* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Model *Waterfall*  
(Sumber: Pressman, 2015)

Setelah melakukan analisa, proses selanjutnya yaitu menyusun *block diagram*. *Block diagram* ini berfungsi untuk menentukan *input*, *proses*, dan *output* dari sistem. Data awal yang digunakan dalam *Block Diagram* ini akan diproses kemudian dicetak dalam bentuk laporan Pada SMK Rajasa Surabaya. *Block diagram* Penilaian Kinerja Berbasis Website Berdasarkan pedoman Pelaksanaan kinerja Guru Pada SMK Rajasa Surabaya terdapat garis besar yang menjadi masukan, proses, dan keluaran.

Pada penilaian kinerja *Input* ini meliputi : data user, data guru, data kategori, data komponen, data indikator, data jadwal penilaian, data periode, data dokumen pendukung, data nilai guru diri sendiri, data nilai dari siswa.

Proses selanjutnya yaitu *process* yang meliputi : *Maintenance* data master, mengupload dokumen pendukung, proses pengisian nilai instrumen penilaian kinerja dengan metode *checklist*, perhitungan setiap komponen, perhitungan total dan rata-rata, pengkategorian hasil penilaian, Pembuatan laporan.

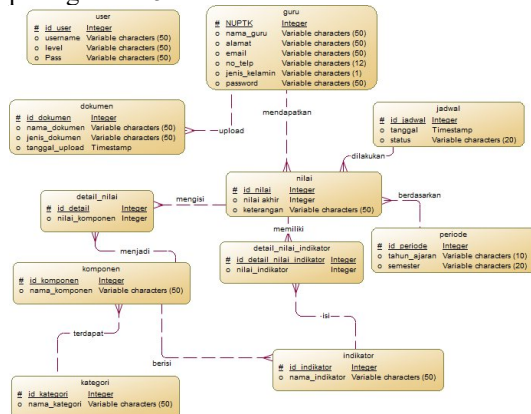
Sedangkan pada proses *output* yaitu: master user, master guru, master kategori, master komponen, master indikator, master jadwal penilaian, master periode, dokumen pendukung



Conceptual Data Model (CDM) dan Physical Data Model (PDM).

### Conceptual Data Model (CDM)

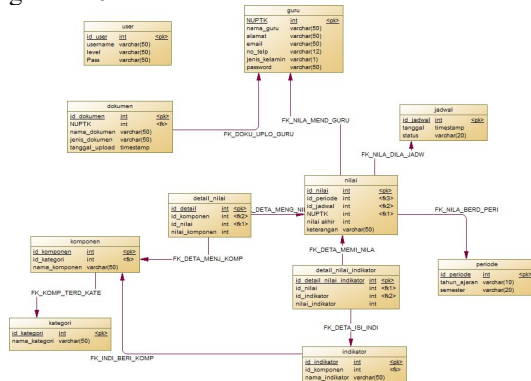
Conceptual Data Model (CDM) merupakan gambaran secara keseluruhan dari entitas sistem yang digunakan. urutan pengerjaan diawali dengan menyusun Conceptual Data Model (CDM) lalu di generate ke bentuk Physical Data Model (PDM). Gambar Conceptual Data Model (CDM) dapat dilihat pada gambar 5



Gambar 5 Conceptual Data Model (CDM)

### Physical data model (PDM)

Setelah membuat Conceptual Data Model (CDM) maka langkah selanjutnya adalah melakukan generate dari Conceptual Data Model(CDM) ke PDM. Hasil dari generate ke Physical data model (PDM) dapat dijadikan database utama yang nantinya digunakan untuk menjalankan program yang akan dibuat. Gambar Physical data model (PDM) dapat dilihat pada gambar 6



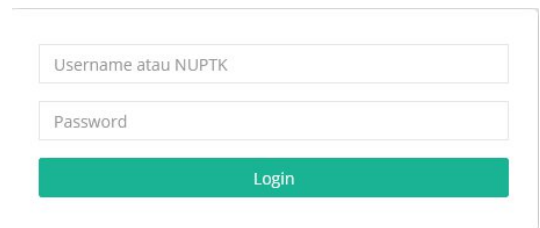
Gambar 6 Physical data model (PDM)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap ini merupakan tahap pembuatan perangkat lunak yang sesuai dengan rancangan dan desain sistem yang dibuat. Aplikasi penilaian kinerja guru yang dibuat akan disesuaikan dengan kebutuhan pada SMK Rajasa Surabaya.

### Halaman Login

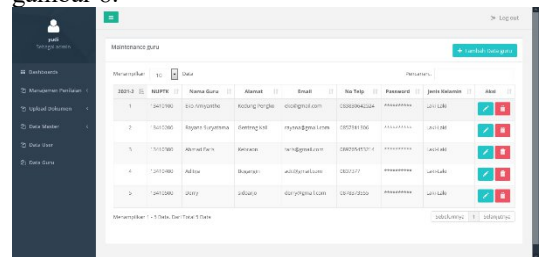
Halaman ini berfungsi untuk keamanan aplikasi. Sehingga tidak semua pengguna bisa masuk ke dalam aplikasi. Halaman login dapat dilihat pada gambar 7.



Gambar 7 Halaman login

### Halaman Data Guru

Halaman ini digunakan untuk mengelola data guru. Pengguna yang memiliki hak akses mengelola data guru ialah Admin. Langkah dalam mengakses data guru yaitu pengguna memilih menu data guru, maka aplikasi akan memunculkan halaman untuk maintenance data guru. Tampilan halaman guru dapat dilihat pada gambar 8.

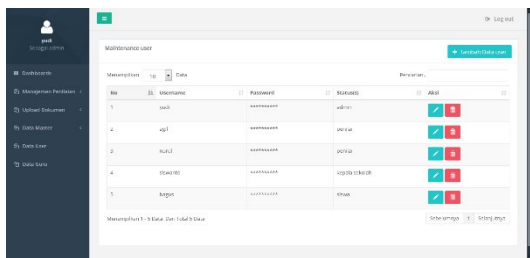


Gambar 8 Halaman Data Guru

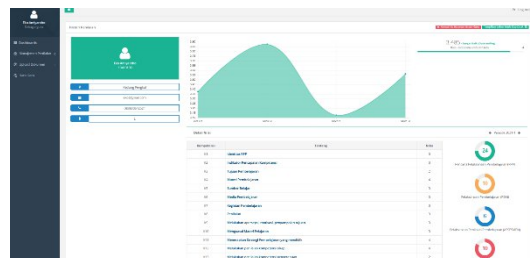
### Halaman Data User

Halaman ini digunakan untuk mengelola data user. Data user terdiri atas Kepala Sekolah, Penilai, Siswa. Pengguna yang memiliki hak akses mengelola data user ialah Admin. Langkah dalam mengakses data user yaitu pengguna memilih menu data user, maka aplikasi akan memunculkan halaman untuk maintenance data user. Tampilan halaman user dapat dilihat pada Gambar 9.





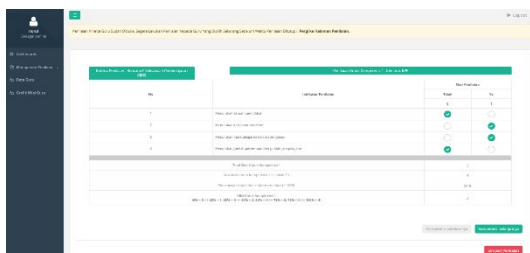
Gambar 9 Halaman Data User



Gambar 11 Halaman Histori Penilaian

### Halaman Penilaian

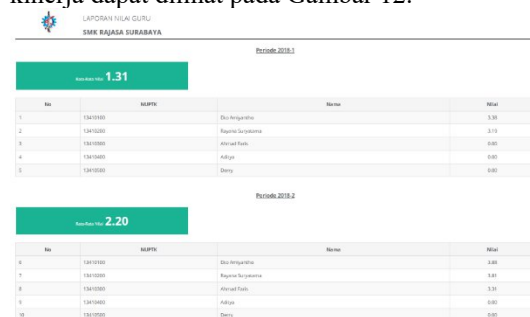
Halaman ini digunakan untuk melakukan proses penilaian kinerja guru. Pengguna yang memiliki hak akses melakukan penilaian kinerja yaitu penilai dan siswa. Langkah dalam melakukan penilaian kinerja yaitu pengguna memilih menu penilaian kinerja, maka aplikasi akan memunculkan halaman utama penilaian kinerja. Kemudian pengguna memilih tombol lakukan aksi. Sistem akan menampilkan kategori penilaian kinerja guru. selanjutnya pengguna bisa melakukan penilaian pada setiap kategori. Tampilan halaman user dapat dilihat pada Gambar 10.



Gambar 10 Halaman Penilaian

### Halaman Laporan Penilaian

Halaman ini digunakan untuk melihat hasil penilaian kinerja guru yang telah dilakukan oleh penilai dan siswa. Laporan hasil penilaian kinerja guru ini ditujukan kepada pengguna Kepala Sekolah. Tampilan laporan penilaian kinerja dapat dilihat pada Gambar 12.



Gambar 12 Laporan penilaian

### Halaman Histori Penilaian

Halaman ini digunakan oleh Guru untuk melihat histori penilaian kinerja yang didapatkan setiap periode. Langkah dalam mengakses histori penilaian yaitu pengguna memilih menu histori penilaian, maka aplikasi akan memunculkan halaman histori penilaian setiap periodenya. Tampilan halaman histori penilaian guru dapat dilihat pada Gambar 11.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji *black box test* terhadap aplikasi penilaian kinerja guru yang sudah dilaksanakan, dibuktikan bahwa semua fungsi penilaian kinerja guru sudah berjalan dengan baik. Fungsi-fungsi penilaian kinerja tersebut meliputi fungsi pengelolaan data master, fungsi penilaian kinerja, fungsi *upload* dokumen, fungsi laporan penilaian kinerja.

### SARAN

Saran untuk pengembangan aplikasi penilaian kinerja guru ini adalah aplikasi ini dapat dikembangkan lagi dengan dibuatkan *mobile version* agar lebih fleksibel dan interaktif dengan pengguna

**RUJUKAN**

- Pressman, R. 2015. *Software Engineering A Practitioner's Approach Seventh Edition*. Yogyakarta: Andi.
- Budiman, A. (2012). *Pengujian Perangkat Lunak Dengan Metode Black Box Pada Proses Pra Registrasi User Via Website*.
- Ingrite, F. (2017). *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scale (studi Kasus : Sekolah Sayang School Surabaya)*. Surabaya: Universitas Dinamika.
- Kadir, A. (2008). *Dasar Pemrograman Web Dinamis menggunakan PHP*. Yogyakarta: Andi.
- Kho, B. (2018, april). *Metode-metode Penilaian Kinerja (Performance Appraisal Methods)*. Diambil kembali dari ilmu manajemen industri: <https://ilmumanajemenindustri.com>
- Kusdiantoro, A. (2020). *Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website menggunakan Metode Graphic Rating Scale (Studi kasus : SMA Barunawati Surabaya)*. Surabaya: Universitas Dinamika.