

# PERANCANGAN APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU DI UPT SDN KEBONAGUNG

Deiky Arizal <sup>(1)</sup>, Muhammad Nur Cholish<sup>(2)</sup>, Laura Saraswati Nusantara<sup>(3)</sup>

Program Studi Teknik Informatika, Fakultas Teknologi Informasi,  
Universitas Merdeka Pasuruan  
Jl. Ir. Juanda No. 68 Pasuruan

Email : [deiky.arizal@gmail.com](mailto:deiky.arizal@gmail.com), [cholis8918@gmail.com](mailto:cholis8918@gmail.com)  
, [laurasalsabila@gmail.com](mailto:laurasalsabila@gmail.com)

## ABSTRAK

*Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1)*

*Pendidikan membutuhkan sumber daya yang mendukung dan menunjang pelaksanaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru merupakan sosok yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi*

*Sistem Penilaian Kinerja Guru sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah (Pedoman Penilaian Kinerja Guru)*

*Kata Kunci : Kinerja, sistem, pendidikan, akuntabilitas*

## 1. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1). Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Jadi, tujuan pendidikan adalah berkembangnya potensi peserta didik.

Pendidikan membutuhkan sumber daya yang mendukung dan menunjang pelaksanaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru merupakan sosok yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan.

Sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi (Intan Indah, 2012).

Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2004:136). Kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan (Mulyasa, 2007:227). Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajaran.

Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar, pendidik dan fasilitator belajar siswa. Jadi, kinerja guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Guru harus memiliki penguasaan terhadap materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya

UPT SDN Kebonagung merupakan salah satu sekolah yang berada di Kota Pasuruan yang merupakan sekolah dasar dengan populasi siswa terbesar setiap tahunnya, sehingga dituntut untuk meningkatkan kualitasnya baik dari segi input, proses, maupun output. Guru di UPT SDN Kebonagung dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menunjang berjalannya proses pendidikan.

Peneliti telah melakukan observasi di UPT SDN Kebonagung. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah UPT SDN Kebonagung, diperoleh informasi bahwa dalam peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru diukur sesuai dengan kriteria penilaian yang sudah ditentukan oleh Undang – undang sehingga dapat diketahui nilai dari kualitas dan profesionalisme guru yang ada di UPT SDN Kebonagung. Sistem penilaian ini dinamakan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan

kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Sistem Penilaian Kinerja Guru sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapaikinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah (Pedoman Penilaian Kinerja Guru). Pemberian nilai dilakukan sesuai tahap – tahap yang sudah di tentukan oleh Buku pedoman Penilaian Kinerja Guru (Buku 2) BPSDMPK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan . Tapi dalam kenyataan dilapangan sistem Penilaian Kinerja Guru ini belum tersedia dalam bentuk aplikasi yang berdiri sendiri. Metode penilaian yang digunakan masih cara - cara manual atau menggunakan perhitungan melalui Microsoft Excell bahkan masih menggunakan kalkulator.

Berdasarkan latar belakang di atas maka proses penilaian kinerja guru diatas perlu adanya aplikasi pendukung agar memudahkan proses penilaian tersebut. Efisiensi dan kemudahan proses penilaian kinerja guru menjadi salah satu prioritas, maka peneliti tertarik untuk mengajukan judul skripsi “Aplikasi Penilaian Kinerja Guru di UPT SDN Kebonagung Kota Pasuruan”.

## **2. LandasanTeori**

### **2.1 Profil Sekolah**

Sekolah Dasar Negeri Kebonagung Kecamatan Purworejo Kota Pasuruan berdiri dan dibuka sejak tahun 1933. SDN kebonagung terletak di daerah Kota Pasuruan. Mulai berdiri sampai sekarang SDN Kebonagung mengalami perubahan nama, pertama berdiri pada jaman pemerintahan Belanda bernama Sekolah Rakyat, kemudian setelah Kemerdekaan RI 1945 berganti nama menjadi Sekolah Setya Budi, dan sekitar tahun 1980-an berubah nama menjadi SD Negeri Kebonagung I– V,karena SDN kebonagung terletak di Kelurahan Kebonagung. Dan pada tahun 2003 SDN Kebonagung mengalami penggabungan atau merger sehingga berubah menjadi SDN Kebonagung saja. SD Negeri Kebonagung terletak di Kelurahan Kebonagung Kecamatan Purworejo, tepatnya Jalan Panglima Sudirman No. 467. SD Negeri Kebonagung juga satu atap dengan TK Kuntum Harapan dan di belakang sekolah terdapat Lapangan Sepak Bola Wijaya. Sebelah kanan Sekolah terdapat Kantor Kecamatan Purworejo.

Dengan Luas Sekitar 8300 M<sup>2</sup> SD Negeri Kebonagung memiliki 27 Ruang kelas yaitu kelas I – VI (Setiap kelas 5 rombel), dan kurang 3 ruang kelas supaya sesuai dengan Rombel dan standar sarana prasarana. Ruang Kepala Sekolah, Ruang Guru, Ruang Tata Usaha , Ruang Komputer, Ruang Laboratorium MIPA, Ruang Kelompok Kerja Guru, Ruang UKS, Musholla, Ruang Perpustakaan, Sanggar Pramuka, dan beberapa ruang yang masih multifungsi. Setiap kelas terdapat taman yang indah kecuali kelas yang bertempat di atas. Halaman sekolah yang cukup luas bisa dimanfaatkan sebagai tempat berolahraga dengan jumlah murid yang banyak.

Jumlah tenaga yang ada disekolah ini ada 59 orang yang terdiri dari 1 kepala sekolah, 30 guru kelas, 5 guru agama Islam, 4 guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan, 4 guru Bahasa Inggris, 1 guru komputer, 2 guru Bahasa Jawa, 1 guru SBK, 3 tenaga administrasi/tata usaha, 2 tenaga pustakawan, 2 pelatih drumband, 2 pembina pramuka, 1 pelatih samroh, serta 3 orang penjaga sekolah dan 1 orang penjaga keamanan sekolah.

Sekolah ini bertujuan untuk bekerjasama orang tua dalam memberikan pembinaan guna menyiapkan anak agar menjadi cerdas, berprestasi , terampil,

mandiri, sehat jasmani dan rohani serta menjadi warga negara yang baik dan berakhlak mulia berdasarkan iman dan taqwa.

## 2.2 Kinerja Guru

### 2.2.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67) istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2004:136). Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

### 2.2.2 Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan proses pembelajaran termasuk persiapannya dalam bentuk perangkat pembelajaran. UU No.14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 a tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesioanal guru berkewajiban: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan evaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru merupakan kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar yang profesional. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

### 2.2.3 Definisi Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru sangat terkait dengan kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Penilaian ini sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

### 2.2.4 Visual Basic 6.0

**Microsoft Visual Basic** (sering disingkat sebagai **VB** saja) merupakan sebuah bahasa pemrograman yang menawarkan *Integrated Development Environment* (IDE) visual untuk membuat program perangkat lunak berbasis sistem operasi Microsoft Windows dengan menggunakan model pemrograman (COM).

Visual Basic merupakan turunan bahasa pemrograman BASIC dan

menawarkan pengembangan perangkat lunak komputer berbasis grafik dengan cepat. Beberapa bahasa skrip seperti Visual Basic for Applications (VBA) dan Visual Basic Scripting Edition (VBScript), mirip seperti halnya Visual Basic, tetapi cara kerjanya yang berbeda.

Para programmer dapat membangun aplikasi dengan menggunakan komponen-komponen yang disediakan oleh Microsoft Visual Basic Program-program yang ditulis dengan Visual Basic juga dapat menggunakan Windows API, tapi membutuhkan deklarasi fungsi luar tambahan. ( Jubilee Enterprise. 2015).

### 2.2.5 Microsoft Access

**Microsoft Access** (atau **Microsoft Office Access**) adalah sebuah program aplikasi basis data komputer relasional yang ditujukan untuk kalangan rumahan dan perusahaan kecil hingga menengah. Aplikasi ini merupakan anggota dari beberapa aplikasi Microsoft Office, selain tentunya Microsoft Word, Microsoft Excel, dan Microsoft PowerPoint. Aplikasi ini menggunakan mesin basis data Microsoft Jet Database Engine, dan juga menggunakan tampilan grafis yang intuitif sehingga memudahkan pengguna.

Microsoft Access dapat menggunakan data yang disimpan di dalam format Microsoft Access, Microsoft Jet Database Engine, Microsoft SQL Server, Oracle Database, atau semua kontainer basis data yang mendukung standar ODBC. Para pengguna/*programmer* yang mahir dapat menggunakannya untuk mengembangkan perangkat lunak aplikasi yang kompleks, sementara para programmer yang kurang mahir dapat menggunakannya untuk mengembangkan perangkat lunak aplikasi yang sederhana. Access juga mendukung teknik- teknik pemrograman berorientasi objek, tetapi tidak dapat digolongkan ke dalam perangkat bantu pemrograman berorientasi objek. (Muhammad Sadeli. 2008)

### 2.2.6 Crystal Report

Crytal Report adalah software untuk membuat laporan yang berdiri sendiri terintegrasi dengan Microsoft Visual Basic dan merupakan salah satu media untuk membuat laporan dan mencetaknya ke printer. (Juliandri Saputra. 2014)

### 2.2.7 Flowchart

**Flowchart** atau **diagram alir** merupakan sebuah diagram dengan simbol-simbol grafis yang menyatakan aliran algoritma atau proses yang menampilkan langkah-langkah yang disimbolkan dalam bentuk kotak, beserta urutannya dengan menghubungkan masing masing langkah tersebut menggunakan tanda panah (Indra Yatini B.2010). Diagram ini bisa memberi solusi selangkah demi selangkah untuk penyelesaian masalah yang ada di dalam proses atau algoritma tersebut.

### 2.2.8 Data Flow Diagram (DFD)

Data Flow Diagram (DFD) merupakan suatu cara atau metode untuk membuat rancangan sebuah sistem yang mana berorientasi pada alur data yang bergerak pada sebuah sistem nantinya. Dalam pembuatan Sistem Informasi, DFD sering digunakan. DFD dibuat oleh para analis untuk membuat sebuah sistem yang baik. Dimana DFD ini nantinya diberikan kepada para programmer untuk melakukan proses coding. Dimana para programmer melakukan sebuah coding sesuai dengan DFD yang dibuat oleh para analis sebelumnya. Tools yang digunakan pada pembuatan DFD (Data Flow Diagram) yaitu EasyCase, Power Designer 6. Salah satu cara lain untuk mendesain sistem yaitu menggunakan UML (Unified Manual Language) (Adi Nugroho. 2011)

### 3. Analisa dan Perancangan

#### 3.1 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ada beberapa hal yang harus dilakukan, antara lain :

##### 1. Study Literatur

Dalam penelitian pertama kali yang dilakukan adalah studi literatur, dengan cara mengumpulkan data tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik dari penelitian. Teori-teori ini dapat diambil dari buku-buku literatur dan referensi-referensi lain yang berhubungan dengan topik penelitian.

##### 2. Study Existing Sistem

Study existing sistem dimulai dengan latar belakang serta permasalahan apa yang ada pada sebuah sistem, menggambarkan input, proses dan output dari sistem tersebut, hal ini dilakukan untuk mengetahui rangkaian kerja sebuah sistem yang akan dibuat.

##### 3. Desain Sistem

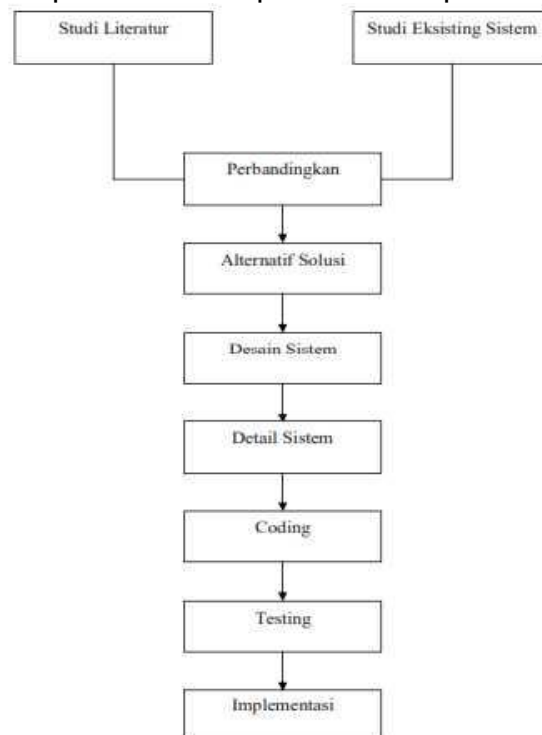
Pada tahap ini menggambarkan desain sistem yang akan dibuat, memodifikasi serta merancang solusi maksimal atas kebutuhan sistem.

##### 4. Detail Desain

Tahap selanjutnya detail desain yaitu melakukan desain sistem pemecahan masalah secara terperinci, merancang desain file, desain input desain output.

##### 5. Coding dan Implementasi

Setelah perancangan sistem selesai atau masih setengah jalan, maka dapat dilakukan pembuatan aplikasi sistem yang diteliti. Kemudian menspesifikasikan fungsi-fungsi yang ada. Hal ini dilakukan untuk mempermudah pengkodean (coding). Setelah spesifikasi fungsi selesai maka dilakukan pengkodean program. Selanjutnya dilakukan testing untuk program. Apabila didalam testing tersebut terdapat kesalahan/error pada aplikasi sistem maka harus dilakukan perbaikan sebelum masuk ke tahap implementasi karena implementasi adalah tahap terakhir dari pembuatan aplikasi.

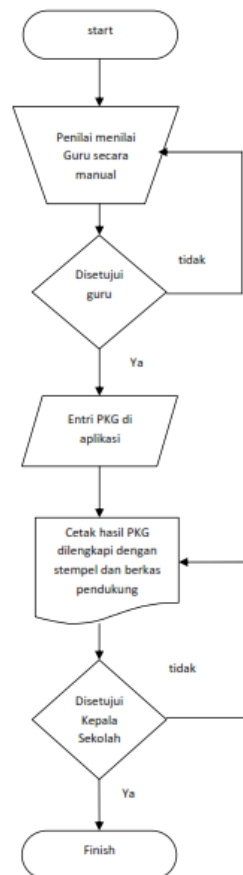


**Gambar. 3.1. Kerangka Penelitian**

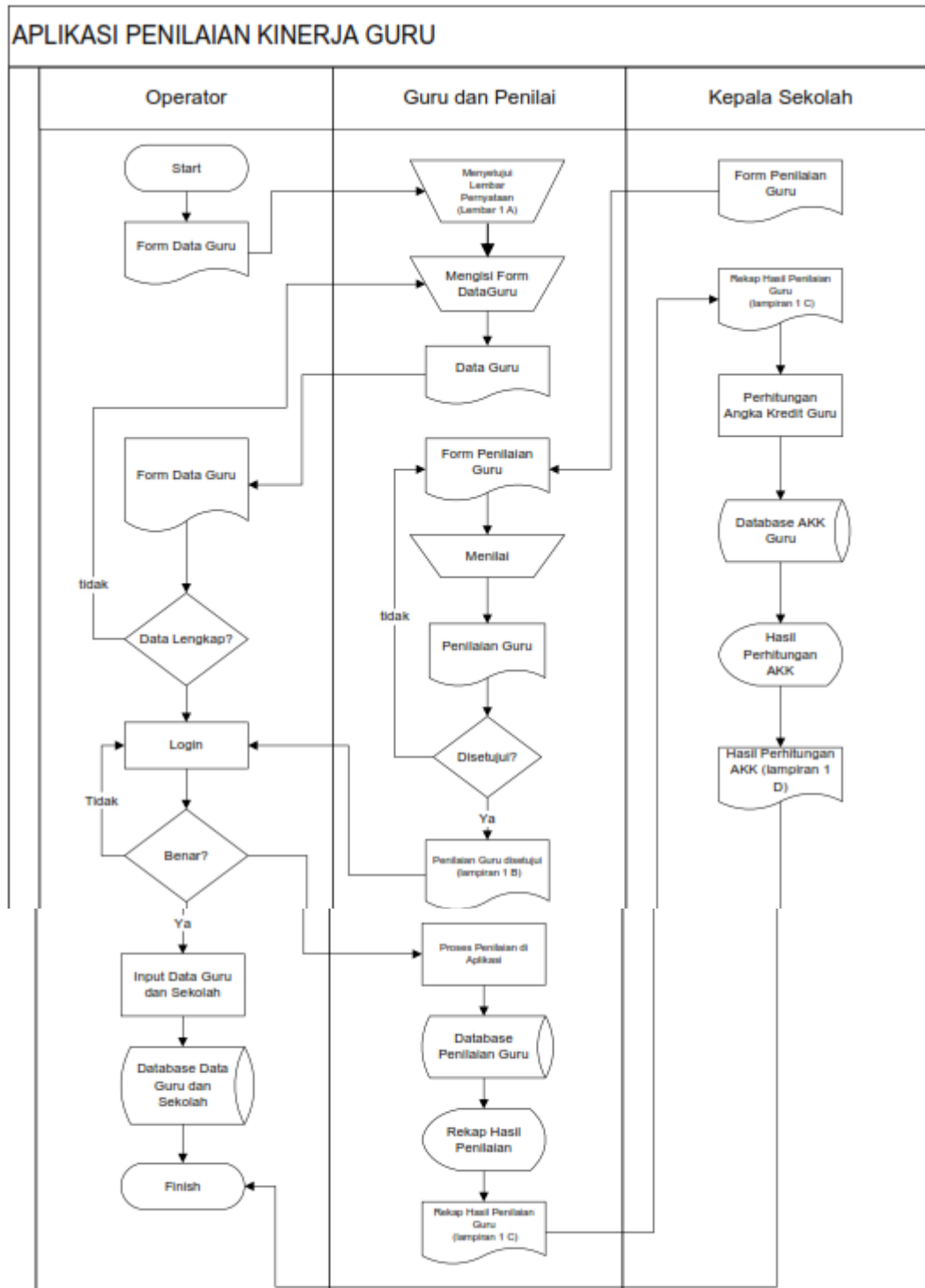
## 3.2 Perancangan Sistem

### 3.2.1 Flowchart

Diagram Alir Penilaian Kinerja Guru. Kepala Sekolah atau Penilai melakukan penilaian kinerja secara manual, sesuai dengan aturan – aturan yang telah ditetapkan secara tertulis di buku panduan penilaian kinerja guru yang nantinya akan di masukkan ke dalam aplikasi. Setelah menilai secara manual dan di dapatkan dokumen penilaian, kemudian di serahkan kepada guru yang dinilai untuk di setuju. Dokumen tersebut bisa di olah kedalam aplikasi penilaian



Gambar. 3.2. Diagram Alir



**Gambar. 3.3. Flowchart Aplikasi Penilaian Kinerja Guru**

**Keterangan Gambar 3.3 Flowchart Aplikasi Penilaian Guru adalah sebagai berikut :**

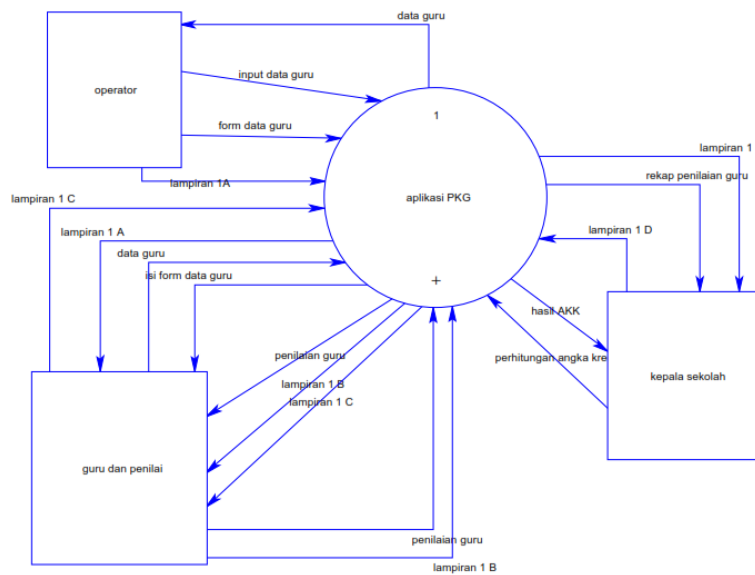
1. Operator atau yang bertugas sebagai operator menyerahkan Form Data Guru dan Lembar 1 A (Lampiran Persetujuan) kepada guru untuk diisi.
2. Setelah Guru mengisi Form Data Guru dengan lengkap, Form Guru tersebut diserahkan kembali kepada Operator.



3. Operator menerima Form Data Guru yang telah diisi oleh Guru dan di periksa apakah data yang diisi guru sudah lengkap. Apabila belum lengkap Form data Guru tersebut dikembalikan kepada guru yang bersangkutan untuk melengkapi data.
4. Setelah Form Data Guru telah lengkap terisi, Operator melakukan login untuk menginputkan data tersebut kedalam aplikasi dan disimpan. Dari sini proses input data guru telah selesai dan bisa digunakan untuk proses penilaian.
5. Guru mulai menilai secara manual menggunakan Form Penilaian Guru.
6. Setelah menilai secara manual, Form tersebut di informasikan kepada guru dan disetujui oleh kedua belah pihak. Apabila tidak disetujui, penilai kembali menilai kembali guru tersebut. Apabila disetujui form penilaian tersebut menjadi Lembar 1B (Lampiran Penilaian Guru) yang akan menjadi acuan penilaian di aplikasi.
7. Lembar 1 B yang telah disetujui digunakan sebagai bahan penilaian di aplikasi.
8. Penilai melakukan login sebagai penilai untuk dapat menginputkan nilai – nilai dari lembar 1 B kedalam aplikasi dan diproses.
9. Setelah input nilai, hasil dari penilaian dapat dilihat menjadi nilai kompetensi Guru dan bisa di cetak.
10. Selain Guru Penilai, Kepala Sekolah juga berhak menilai guru dengan proses yang sama seperti yang dilakukan oleh Guru Penilai.
11. Setelah hasil penilaian guru dicetak, otomatis cetakan tersebut menjadi Lembar 1 C (Lampiran Hasil Penilaian Kinerja Guru).
12. Lembar 1 C tersebut di lanjutkan untuk proses penilaian AKK (Angka Kredit Kompetensi)
13. Setelah Kepala Sekolah melakukan proses penilaian AKK selesai, hasilnya dapat dilihat dan langsung di cetak.
14. Selesai

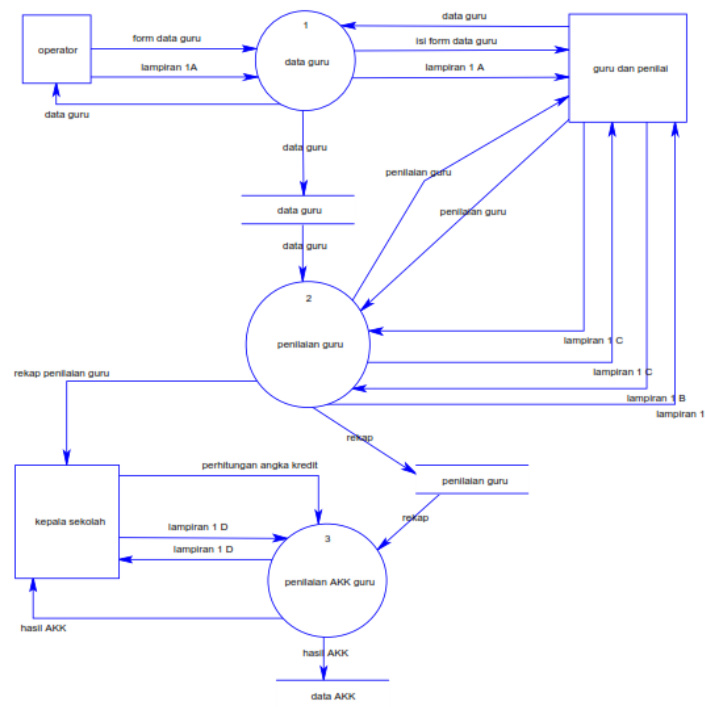
### 3.2.2 DFD (Data Flow Diagram)

Data Flow Diagram (DFD) ini menggambarkan proses yang akan berjalan pada sistem aplikasi penilaian guru ini. Fase ini diawali dengan pembuatan diagram konteks yang menggambarkan keseluruhan dari suatu sistem. Dalam hal ini diagram konteks dibuat untuk menjelaskan sistem awal pembuatan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru yang nantinya akan dijelaskan secara detail dengan cara *decompose* diagram konteks menjadi level 1. Berikut ini diagram konteks Aplikasi Penilaian Kinerja Guru.



**Gambar. 3.4 Data Flow Diagram Level 0**

Berikut DFD (Data Flow Diagram) level 0 yang sudah di decompose menjadi DFD level 1:



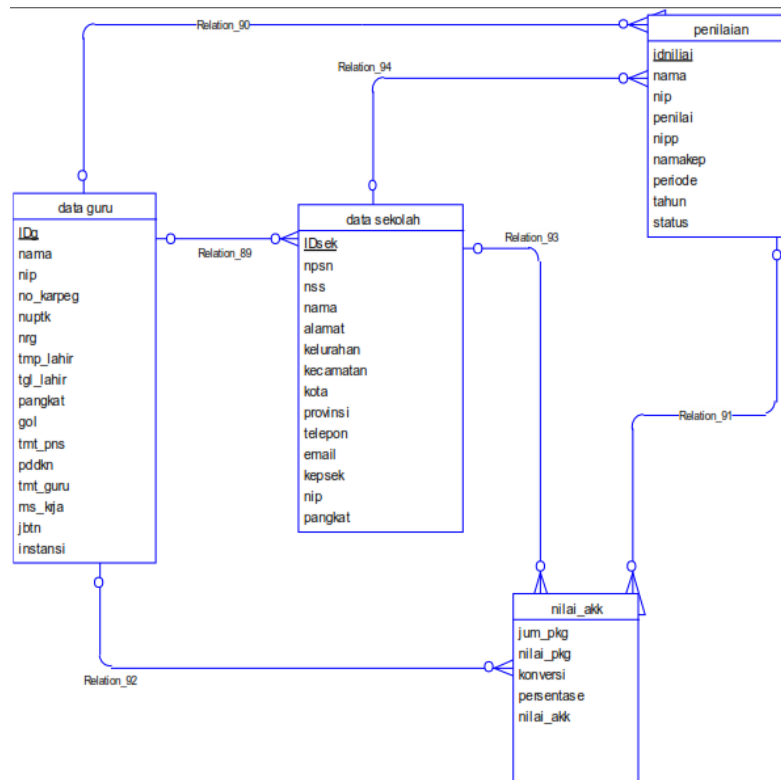
**Gambar. 3.5. Data Flow Diagram Level 1**

DFD level 1 diatas menggambarkan terdapat 3 proses dalam Aplikasi Penilaian Kinerja Guru yaitu Proses Data Guru, Proses Penilaian Guru, Proses Penilaian AKK Guru. Setiap proses diperjelas dengan diagram rinci. Setiap proses masing – masing memiliki aliran data yang masuk dan keluar.

### 3.2.3 ERD (Entity Relationship Diagram)

Setelah melakukan perancangan sistem selanjutnya adalah melakukan

perancangan database yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar entity. Perancangan database dibuat menggunakan struktur ERD. Berikut ini gambar ERD Aplikasi Penilaian Kinerja Guru.



Gambar 3.6 ERD sebelum Generate

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Implementasi

Setelah membuat rancangan program, selanjutnya adalah implementasi atau menuangkan rancangan sistem yang telah dibuat kedalam sebuah gambaran langsung yang berupa interface dan coding. Dalam pembuatan interface dan coding, penulis telah menyiapkan perangkat pendukung yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Hardware (Perangkat Keras)
  - Laptop Processor AMD A6-6310 1,8Ghz
  - Memory 4Gb RAM
  - AMD Radeon Graphics R4 2Gb
2. Software (Perangkat Lunak)
  - Visual Basic 6.0
  - Microsoft Access 2007
  - Power Desaigner 6
  - Crystal Report 8.5

### 4.2 Penjelasan Program

Disini akan dijelaskan mengenai langkah – langkah uji coba pengoperasian program yang telah dibuat secara bertahap. Berikut tampilan program dan tahap implementasi langkah – langkah pengoperasian program yang telah dibuat :

#### 4.2.1 Halaman Login



**Gambar 4.1 Halaman Login**

Sebelum memulai atau memasuki Aplikasi Penilaian Guru, Operator dan Guru Penilai serta Kepala Sekolah harus melakukan login terlebih dahulu, dengan memasukkan username dan password yang sudah di daftarkan oleh operator.

#### 4.2.2 Halaman Utama atau *Home*



**Gambar 4.2 Halaman Utama atau *Home***

Setelah Login dengan benar maka akan muncul Halaman Utama atau *Home* yang berisi beberapa menu. Menu – menu tersebut antara lain adalah, *Data*, *Penilaian*, *Rekap Nilai*, dan *User*.

#### 4.4.3 Menu *Data*



**Gambar 4.3 Menu *Data***

Di dalam Menu *Data* terdapat dua submenu yaitu, submenu *Data Sekolah* dan submenu *Data guru*. Menu *Data* ini digunakan untuk input *Data Sekolah* dan Kepala Sekolah, sedangkan submenu *Data Guru* digunakan untuk menginputkan *Data Guru* sebelum memulai menilai.

#### 4.4.4 Submenu *Data Sekolah*

The screenshot shows a web-based form for entering school data. The form is titled 'DATA SEKOLAH' and includes the following fields: NPSN, NSS, Nama Sekolah, Alamat Sekolah, Kelurahan, Kecamatan, Kota, Provinsi, Telepon, Kode Pos, Email, Kepala Sekolah, NIP, and Pangkat / Golongan. A 'Simpan' button is positioned at the bottom right of the form area.

**Gambar 4.4** Menu Data Submenu Data Sekolah

Pada submenu *Data Sekolah* terdapat kolom untuk menginputkan *Data Sekolah* dan *Data Kepala Sekolah*. Setelah menginputkan *Data Sekolah* dan *Kepala Sekolah* kemudian tekan tombol *simpan*.

#### 4.4.5 Submenu *Data Guru*

The screenshot shows a web-based form for entering teacher data. The form is titled 'Data Guru' and includes the following fields: Nama, NIP, Nomor Kependidikan, NUPUKINRG, Tempat, Tanggal, Pendidikan, TMT PNS, Pendidikan, ILM (Sertifikasi Guru), Monev Keptn, Jabatan, Instansi, TMT di Sekolah, Jabatan IS, /NRG, and /UOL. A 'Baru' button is located at the bottom left of the form area.

**Gambar 4.5** Menu Data Submenu Data Guru

Menu *Data Submenu Data* terdapat kolom untuk menginputkan *Data Guru* yaitu dengan menekan tombol *Baru* setelah itu inputkan *Data Guru* sesuai kolom yang tersedia kemudian tekan tombol *Simpan* dan akan tampil kolom *ListView* di samping.

#### 4.4.6 Menu *Penilaian*



**Gambar 4.6** Menu *Penilaian*

Di dalam Menu *Penilaian* terdapat Submenu *Baru* dan *Mulai Menilai*. Untuk submenu *Baru* digunakan untuk memilih guru yang akan dinilai. Dan submenu *Mulai Menilai* yaitu untuk memulai proses penilaian.

#### 4.4.7 Menu Penilaian Submenu *Baru*



Gambar 4.7 Menu Penilaian Submenu *Baru*

Dengan menekan submenu *Baru*, akan muncul halaman *Penilaian Kinerja Guru*. Di dalam halaman penilaian kinerja guru terdapat pilihan *Nama Guru* yang akan dinilai, *Nama Penilai*, *Periode Penilaian*, dan *Tahun Pelajaran*. Setelah terisi, tekan tombol *Simpan*. Proses ini harus dilakukan sebelum melakukan penilaian.

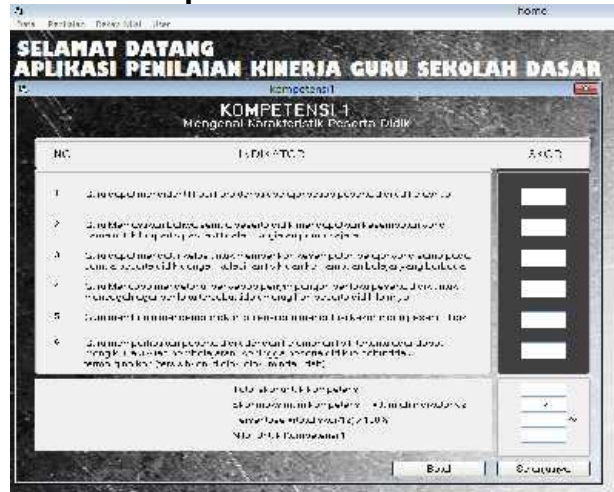
#### 4.4.8 Menu *Penilaian* Submenu *Mulai Menilai*



Gambar 4.8 Menu Data Submenu *Mulai Menilai*

Menu Data Submenu *Mulai Menilai* terdapat nama Guru yang akan dinilai. Pilih salah satu guru yang tercantum di dalam kolom tersebut kemudian tekan tombol *Mulai Menilai*.

#### 4.4.9 Halaman Penilaian Kompetensi



**Gambar 4.9 Halaman Penilaian Kompetensi 1**

Setelah memilih salah satu guru dan menekan tombol *Mulai* pada kolom mulai menilai pada Submenu *Penilaian*, akan muncul halaman penilaian guru. Halaman Penilaian tersebut ada 14 Kompetensi. Setiap Kompetensi terdapat perbedaan jumlah Indikator. Setiap Indikator sudah disiapkan kolom Skor untuk mengisi atau input nilai Indikator. Nilai atau Skor Indikator paling tinggi adalah bernilai 2 dan paling rendah adalah nilai 0. Angka – angka tersebut sudah sesuai dengan Pedoman penilaian Kinerja guru. Untuk setiap Indikator dalam satu Kompetensi, apabila dipenuhi oleh Guru maka skornya adalah 2, apabila indikator tersebut dipenuhi sebagian oleh Guru maka skornya 1, dan apabila indikator tersebut tidak dipenuhi oleh Guru maka skornya adalah 0. Setelah mengisi nilai pada kolom Skor maka akan muncul hasil dari inputan tersebut pada kolom Total, Skor, Presentase, Nilai untuk Kompetensi tersebut. Setelah semua terisi kemudian tekan tombol *selanjutnya*. Tombol *selanjutnya* berfungsi untuk melanjutkan penilaian kompetensi selanjutnya yaitu kompetensi 2 sampai dengan kompetensi 14. Setelah sampai pada kompetensi 14 kemudian tekan tombol *Simpan* yang berfungsi menutup halaman penilaian kompetensi dan menyimpan hasil dari inputan penilaian yang sudah dilakukan.

#### 4.4.10 Hasil Cetak Sesuai Kategori Dokumen



**Gambar 4.10 Cetak Biodata**

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan kegiatan yang dilakukan oleh penulis selama penelitian dan perancangan hingga implementasi Aplikasi Kinerja Guru di UPT SDN Kebonagung Kota Pasuruan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru dapat digunakan untuk membantu proses Penilaian Kinerja Guru.
2. Aplikasi yang telah dirancang dan dibangun memudahkan Tim Penilai di UPT SDN kebonagung dalam menilai kinerja guru dan menjadi fasilitas alternatif untuk menilai kinerja guru.

## 6. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk pengembangan dari aplikasi yang telah dibuat antara lain :

1. Aplikasi ini dapat dikembangkan lagi untuk menghasilkan aplikasi sejenis yang lebih mudah dan optimal dalam penggunaannya.
2. Untuk pengembangan aplikasi ini yang selanjutnya hendaknya disesuaikan dengan Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru BPSDMPK Kementerian Pendidikan Nasional atau Peraturan Pemerintah yang selanjutnya.



## Daftar Pustaka

- Adi Nugroho. 2011. *Perancangan dan Implementasi Sistem Basis Data*. (Yogyakarta. CV Andi. Offset, 2011).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta 2006).
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (www.hukumonline.com: 16 Juli 2015).
- Depdiknas. 2005. *Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* . (www.depdiknas.go.id : 16 Juli 2015).
- Depdiknas. 2007. *Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. (www.depdiknas.go.id : 16 Juli 2015).
- Depdiknas. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya*. (www.menpan.go.id : 16 Juli 2015).
- Depdiknas. 2007. *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Kepala Sekolah/Madrasah*. (www.depdiknas.go.id : 16 Juli 2015).
- Firdaus, *7 Jam Belajar Interaktif Visual Basic 6.0 Untuk Orang Awam* (Palembang : Maxikom, 2006).
- Intan Indah, 2012. *Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri` 1 Kendal*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Indra Yatinni B. 2010. *Flowchart, Alogaritma, dan Pemrograman Menggunakan Bahasa C++ Builder* (Yogyakarta : Garaha Ilmu 2010).
- Jubilee Enterprise. *Cara Cepat Bagi Pemula Menguasai VB6* (Yogyakarta, 2015)  
Juliandri Saputra, 2014. *Pemanfaatan Crystal Report Di Vb 6.0*. (Riau, 2014)  
Kementerian Pendidikan Nasional. 2011. *Pebinaan dan Pengembangan Profesi Guru (Buku 2) Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*.(www.bermutuprofesi.com : 16 Juli 2015).
- Muhammad Sadeli, *Pemrograman Database Dengan Visual Basic 2010 Menggunakan Database MySQL 2010* (Palembang : Maxikom , 2013).
- Muhammad Sadeli, *Aplikasi Database Dengan Visual Basic 6.0 dan Microsoft Acces 2007 Untuk Orang Awam* (Palembang : Maxikom, 2008).
- Muhammad Sadeli, *Aplikasi Penjualan dengan Visual Basic 2010 Untuk Profesional* (Palembang : Maxikom, 2012).

Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya