

APLIKASI PENILAIAN KINERJA GURU (METODE 360 DERAJAT) BERBASIS WEBSITE PADA SMK SIANG SURABAYA

¹Galih Nur Baladil Amin, ²Ayuningtyas*, ³Sri Suhandiah

¹Fakultas Teknologi dan Informatika, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dinamika

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

¹galihnurb2000@gmail.com, ²tyas@dinamika.ac.id, ³diah@dinamika.ac.id

*) Penulis korespondensi

Abstrak

Organisasi memerlukan proses yang berguna untuk melakukan penilaian pelaksanaan kerja dari setiap personal. Penilaian kinerja adalah alat yang digunakan. Salah satu Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Surabaya yang melakukan proses tersebut adalah SMK Siang Surabaya. Proses penilaian kinerja guru masih dilakukan manual sehingga memunculkan permasalahan terkait objektivitas penilaian, kesalahan perhitungan hasil penilaian, dan kesulitan mengakses hasil penilaiannya. Solusi yang dilakukan adalah menggunakan program evaluasi kinerja guru secara online menggunakan metode 360 derajat. Untuk pengembangan aplikasi digunakan metode Waterfall System Development Life Cycle (SDLC) dengan bahasa pemrogramannya PHP dengan database MySQL. Implementasi dan pengujian aplikasi ini menghasilkan kesimpulan bahwa aplikasi ini mampu memberikan hasil penilaian yang bersifat lebih objektif dan tidak lagi terjadi kesalahan perhitungan. Selain itu Guru juga dapat melihat hasil penilaian kerjanya.

Kata Kunci: Aplikasi, Kinerja, Penilaian Kinerja Guru, Metode 360 Derajat

Abstract

Organizations need a process that is useful for evaluating the work performance of each person. Performance appraisal is the tool used. One of the Vocational High Schools in the city of Surabaya that carries out this process is SMK Siang Surabaya. The process of assessing teacher performance is still done manually, causing problems related to the objectivity of the assessment, errors in calculating the assessment results, and difficulties accessing the results of the assessment. The solution taken is to use an online teacher performance evaluation program using the 360-degree method. For application development, the Waterfall System Development Life Cycle (SDLC) method is used with the PHP programming language and MySQL database. The implementation and testing of this application resulted in the conclusion that this application is able to provide more objective assessment results and there are no more calculation errors. Apart from that, teachers can also see the results of their performance appraisal.

Keywords: Application Design, Performance, Teacher Performance Assessment, 360 Degree Method

PENDAHULUAN

Seorang guru adalah profesi yang memiliki untuk menghasilkan pribadi yang berkualitas. Guru memiliki tugas dan tanggung

jawab yang besar, yakni mengajar dan mendidik. Guru yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik adalah guru profesional. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI No. 16 Tahun

2007 menyampaikan empat komponen dasar seorang guru yaitu kemampuan mengajar atau pedagogik, sikap profesional, kemampuan sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi yang termaktub dalam Permendiknas ini wajib dikuasai oleh setiap guru agar dapat disebut guru yang profesional [1]–[3]. Agar terbentuk guru yang berkompeten, dibutuhkan sebuah penilaian kinerja yang transparan. Penilaian kinerja guru adalah kegiatan yang penting bagi seorang guru sebagai bukti telah melaksanakan tugas utamanya. Penilaian Guru ini akan berpengaruh pada pengembangan karir, kenaikan jabatan dan pangkatnya [4]–[6].

Kegiatan penilaian kinerja guru yang dilakukan di SMK Siang Surabaya awalnya dilakukan sendiri oleh kepala sekolah atau oleh orang yang mewakili. Evaluasi kinerja guru terjadi pada awal semester genap dan semester ganjil. Evaluator memberikan nilai sesuai dengan kriteria evaluasi. Kriteria tersebut antara lain ketaatan pada tata tertib sekolah, keikhlasan, kerjasama, tanggung jawab, presensi, produktivitas dan semangat kerja, serta ketaatan dalam bekerja [7]. Bentuk apresiasi ataupun sanksi belum tersedia terhadap hasil penilaian kinerja guru tersebut.

Terdapat beberapa kendala terkait dengan pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja saat ini. Guru hanya dinilai oleh kepala sekolah atau orang yang ditunjuk. Kekurangan dari proses penilaian tersebut adalah penilaian bersifat subjektif sehingga dapat merugikan guru yang dinilai. Guru yang dinilai kinerjanya juga tidak dapat mengetahui histori penilaian

kinerjanya. Dengan histori penilaian ini guru akan terdorong melakukan kinerja terbaik, sehingga tujuan SMK Siang dalam peningkatan kualitas berhasil dicapai. Kendala lainnya terdapat pada proses perhitungan penilaian kinerjanya. Hasil perhitungan sering kurang akurat karena masih ada kekeliruan, karena saat ini masih dilakukan secara manual dengan alat hitung oleh staf tata usaha.

Penilaian kinerja metode 360 derajat menjadi metode yang dipandang lebih objektif karena dinilai tidak hanya oleh atasan tetapi juga oleh banyak pihak disekitarnya [8]. Metode 360 derajat dapat menjadi solusi terbaik untuk mengatasi hasil penilaian yang bersifat subjektif. Metode penilaian ini menggunakan pendekatan yang menyeluruh mulai dari pimpinan sekolah, teman sejawat para guru dan tenaga kependidikan serta dari siswa. Penilaian *Top-down*, melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, sedangkan penilaian *Bottom-up*, melibatkan siswa dan guru sebagai teman sejawat [9], [10].

Penelitian mengenai rancangan aplikasi tentang penilaian kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti lainnya. Penelitian pertama oleh Immah, Sukidin, dan Kartini pada tahun 2020 membahas tentang kinerja melalui kompetensi profesionalitas guru. Hasilnya menunjukkan bahwa 85,6% guru dengan kompetensi profesional dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Hal ini membuktikan jika seorang guru yang baik juga membutuhkan profesionalitas dalam melakukan tugas utamanya [2]. Penelitian lain

tentang penilaian kinerja dilakukan oleh Fitri dan Nurhadi pada tahun 2017. Penelitian ini menghasilkan analisis rancangan sistem aplikasi penilaian sistem pendukung keputusan yang dapat menentukan guru terbaik dengan hasil penilaian kinerja yang didukung dengan metode *Simple Additive Weighting* [11]. Dari dua penelitian tersebut terdapat perbedaan pada variabel penilaian kinerja serta metode yang digunakan. Penelitian pertama menilai profesionalitas dan penelitian kedua menilai empat variabel penilaian kinerja yang meliputi kualitas hasil kerja, ketepatan waktu hadir, prakarsa, serta kerjasama. Adapun penelitian mengenai aplikasi penilaian kinerja guru yang dilakukan saat ini menilai variabel kinerja sebagaimana Permendiknas RI, yang menyangkut empat hal yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain itu, penelitian ini menghitung penilaian kinerja guru dengan aplikasi yang menggunakan metode pengembangan SDLC *Waterfall*. Bahasa pemrograman yang digunakan adalah PHP dengan basis data menggunakan MySQL. Luaran dari aplikasi yang dibuat dapat menampilkan histori hasil penilaian kinerja guru perperiode tahun ajar. Tujuannya adalah agar kinerja guru SMK Siang Surabaya dapat dinilai dengan cepat, tepat dan transparan dengan berpegang pada metode penilaian 360 derajat. Untuk memastikan kinerja aplikasi sebelum diterapkan maka aplikasi harus diuji coba. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua fungsi yang direncanakan pada

tahapan analisis sudah sesuai dengan kebutuhan dan tidak terjadi kesalahan, baik pada masukan ataupun luaran aplikasi[12], [13]. Uji coba aplikasi dilakukan dengan menggunakan *User Acceptance Test (UAT)*. Ada beberapa jenis UAT yaitu *beta testing*, *black box testing*, *functional acceptance testing*, *contractual acceptance testing* dan *regulatory acceptance testing*. Setiap jenis memiliki fokus yang berbeda selama pelaksanaan pengujian. Pengujian beta digunakan untuk mengetahui apakah program memenuhi tujuan asli program. Pengujian beta diukur pada skala Likert. Pengujian dengan menggunakan metode *black box* untuk melihat kinerja fungsi telah bekerja dengan baik dan benar tanpa kode pemrograman [13], [14]. *Operational acceptance testing* dilakukan untuk menguji kebutuhan non fungsional dari aplikasi, seperti *compatibility*, *reliability and stability*. *Contract acceptance testing* dilakukan untuk menguji apakah kriteria dan spesifikasi yang tertulis pada kontrak telah terpenuhi. Sedangkan *Regulation acceptance testing* dilakukan untuk memastikan bahwa aplikasi yang telah dibangun tidak melanggar ketentuan yang berlaku [13].

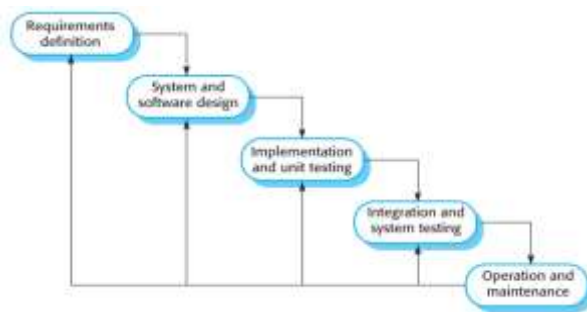
METODE PENELITIAN

Metode yang dimanfaatkan dalam perancangan aplikasi evaluasi guru ini mengadopsi metode SDLC. SDLC memperlihatkan tahapan pelaksanaan pembuatan sistem informasi, yang dilakukan

oleh analis dan pengembang sistem.[12], [15]. *Waterfall* merupakan model SDLC yang umum dimanfaatkan dalam pengembangan aplikasi atau sistem. Tahapan utama dari model ini menggambarkan kegiatan pengembangan utama. Lima langkah metode yang diterapkan adalah mendefinisikan kebutuhan, mendesain sistem perangkat lunak, melakukan penerapan dan pengujian, melakukan integrasi sistem dan menguji sistem yang telah dibuat, serta pengoperasian dan pemeliharaan. [8]. Penelitian ini melaksanakan langkah sampai pada tahapan

Integration and System Testing. Diagram *model Waterfall* dijelaskan pada Gambar 1 dan langkah-langkah penyusunan lebih detail terdapat pada Gambar 2.

1. Tahap Awal: merupakan pelaksanaan dari tahap *Requirement Definition*. Pada tahap ini dilakukan penghimpunan informasi dari alur penilaian kinerja saat ini dengan wawancara terhadap narasumber terkait. Kemudian mencari kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh *user* serta kebutuhan-kebutuhan dalam perancangan aplikasi.



Gambar 1 Model Waterfall [12]



Gambar 2. Langkah-Langkah Penyusunan

2. Tahap Desain: merupakan pelaksanaan dari tahap *System and Software Design*. Alur proses sistem perlu dijelaskan agar dapat menghasilkan fungsi sistem informasi pada user secara logis, desain data yang ditunjukkan dengan *Data Flow Diagram* (DFD), CDM dan PDM. Selain itu, desain *User Interface (UI)* dari aplikasi juga dilakukan pada tahap ini.
3. Tahap Implementasi dan Testing: Pada tahap ini dilakukan proses pengkodean dan proses penggunaan aplikasi dengan menampilkan tampilan aplikasi dalam proses pengkodean yang dibantu oleh PHP dan MySQL. Tahap ini menyertakan variabel penilaian yang akan digunakan dengan metode 360 derajat. Adapun metode 360 derajat diimplementasikan dengan menggunakan empat rumus persamaan yang disampaikan sebagai berikut:

Total Nilai Kompetensi Pedagogik

$$TNKP = \left(\frac{\sum NKP \times 100}{\sum n} \right) \times 40\%$$

..... (1)

Total Nilai Kompetensi Kepribadian

$$TNKK = \left(\frac{\sum NKK \times 100}{\sum n} \right) \times 20\%$$

..... (2)

Total Nilai Kompetensi Sosial

$$TNKS = \left(\frac{\sum NKS \times 100}{\sum n} \right) \times 20\%$$

..... (3)

Total Nilai Kompetensi Profesional

$$TNKPr = \left(\frac{\sum NKPr \times 100}{\sum n} \right) \times 20\%$$

..... (4)

Dimana:

- $\sum NKP$ = Total nilai Kompetensi Pedagogik
- $\sum NKK$ = Total nilai Kompetensi Kepribadian
- $\sum NKS$ = Total nilai Kompetensi Sosial
- $\sum NKPr$ = Total nilai Kompetensi Kepribadian
- $\sum n$ = Jumlah subKompetensi per Kompetensi

Setelah perhitungan dari nilai-nilai yang telah ditentukan maka selanjutnya adalah menentukan nilai perwakilan. Nilai perwakilan adalah total dari penilaian yang telah dilakukan oleh penilai. Rumus untuk mendapatkan nilai perwakilan adalah sebagai berikut:

$$NP = TNKP + TNKK + TNKS + TNKPr \dots \dots \dots (5)$$

Dimana NP = Nilai Perwakilan Setelah penulisan kode aplikasi, tahap ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian menggunakan UAT *Beta* dan *Blackbox*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses perancangan program evaluasi kinerja guru pada SMK Siang Surabaya, dilakukan beberapa tahapan sebagaimana yang ditampakkan pada Gambar 2.

Adapun tahapan untuk perancangan sistem adalah menyangkut tahap awal, tahap desain, dan tahap implementasi dan testing.

Tahap Awal

Pada tahapan ini melakukan identifikasi kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh user (admin) dan memikirkan bagaimana membangun program yang mudah digunakan oleh user. Berikut merupakan aktifitas tahap ini:

a. Wawancara

Tahap ini melakukan wawancara tatap muka yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, antara lain kepala sekolah SMK Siang Surabaya dan beberapa guru. Hasil wawancara adalah informasi tentang alur bisnis evaluasi kinerja guru dan penjelasan tentang guru di SMK Siang Surabaya

b. Identifikasi Masalah

Setelah melihat proses bisnis yang saat ini berjalan, kekurangan yang ditemukan merupakan sumber masalah yang harus

diperbaiki. Ketidakefektifan dalam mengidentifikasi kekurangan aplikasi akan menimbulkan permasalahan dalam proses implementasi aplikasi. Adapun identifikasi masalah yang ditemukan diperlihatkan pada Tabel 1.

c. Kebutuhan Sistem

Setelah identifikasi masalah, selanjutnya dilakukan analisis, mendefinisikan dan mempelajari persyaratan sistem untuk akhirnya mendapatkan solusi konkret untuk pengembangan sistem. Kebutuhan yang diperlukan diantaranya adalah kebutuhan akan data, kebutuhan untuk pengguna sistem, dan kebutuhan sistem yang bersifat fungsional dan non-fungsional. Salah satu kebutuhan pengguna adalah kebutuhan dari staf Tata Usaha. Kebutuhan ini diperlihatkan pada Tabel 2.

Tabel 1 Identifikasi Masalah

No	Permasalahan	Dampak
1	Kriteria-kriteria dalam penilaian kinerja yang dilaksanakan belum setara dengan Permendiknas No. 16 Tahun 2007	Penilaian tidak bisa diukur dan bersifat subjektif.
2	Proses penilaiannya hanya dilakukan oleh Kepala sekolah atau orang yang ditunjuk	Penilaian bersifat subjektif karena hanya berdasarkan pendapat perseorangan
3	Perhitungan nilai kurang cermat karena terdapat kesalahan pada hasil perhitungan yang dilakukan secara manual	Tidak adil bagi guru yang seharusnya mendapatkan nilai lebih baik.
4	Transparansi nilai	guru tidak bisa melihat hasil penilaian

Tabel 2 Kebutuhan Pengguna Tata Usaha

No	Kebutuhan	Kebutuhan data	Kebutuhan informasi
1	Pengelolaan data jenis pengguna	Data jabatan Data guru	Master Jabatan
2	Pengelolaan data pengguna	Data guru	Master pengguna
3	Pengelolaan data kompetensi guru	Data bobot kompetensi	Master jenis kompetensi
4	Pengelolaan data standar kompetensi guru	Data Kompetensi Guru	Master Isi Kompetensi
5	Pengelolaan data periode penilaian	a. Data Semester b. Data Tahun Ajar	Master Periode Ajaran

Tahap Desain

Pada tahap ini dilakukan perancangan alur proses sistem dibangun dalam bentuk *Data Flow Diagram* (DFD). DFD dapat menunjukkan fungsi-fungsi dari sistem yang akan dirancang dan alur data pada aplikasi.

Berikut gambaran secara *narrative* dari rancangan sistem dengan DFD pada Gambar 3.

- a. Pertama, Tata usaha merupakan orang yang berkewajiban dan memiliki kewenangan dalam Pengelolaan data master. Tata usaha memiliki hak dan akses dalam proses *input* data master aplikasi seperti data jenis pengguna, data pengguna, data jenis kompetensi, data isi kompetensi, dan data periode ke dalam *database*. Tata usaha tidak memiliki hak dalam melakukan proses penilaian kinerja.
- b. Kedua, Atasan melakukan proses memasukkan pemilihan penilai serta guru yang dinilai. Data akan tersimpan di dalam *database* dan akan ditampilkan oleh sistem ke dalam halaman penilaian kinerja guru masing-masing *user* yang terpilih sebagai penilai dan guru yang dinilai. Pengguna yang memiliki hak akses ini hanyalah atasan yaitu kepala sekolah serta wakil kepala sekolah.
- c. Ketiga, baik atasan yang meliputi kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, guru, dan siswa melakukan proses penilaian kinerja sesuai dengan proses pemilihan penilai sebelumnya. Setiap pengguna memberikan peringkatnya sendiri, setelah itu hasil peringkat kinerja dimasukkan

langsung ke database yang akan tersedia setiap saat dibutuhkan.

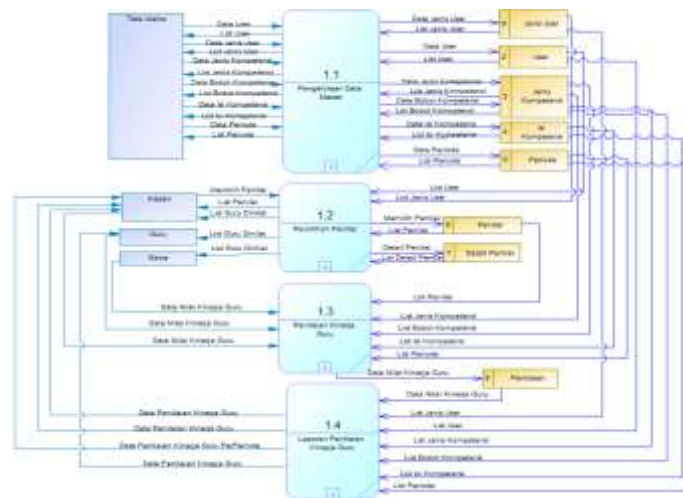
- d. Keempat, Setelah melakukan proses penilaian hasil penilaian yang tersimpan didalam *database* akan dihitung secara otomatis oleh sistem, kemudian akan ditampilkan ke atasan dan guru dalam halaman laporan penilaian kinerja pada aplikasi.

Tahap Implementation and Unit Testing

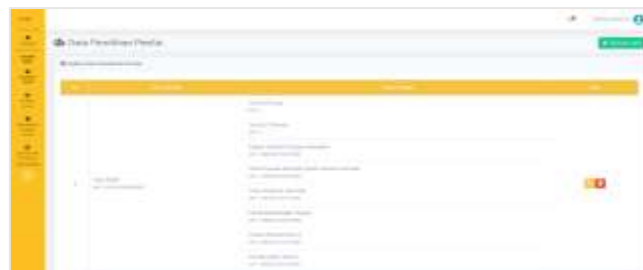
Aplikasi penilaian kinerja guru yang sudah dibuat melalui proses pengkodean ini akan diimplementasikan pada tahap ini. Tata usaha memiliki fungsi sebagai *admin* dalam aplikasi ini, yaitu pengguna yang melakukan proses pengelolaan data *master*. komputer dari *admin* berfungsi juga sebagai server untuk menyimpan data-data dari aplikasi.

Jabatan pemimpin yang terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah ini memiliki hak dan wewenang untuk melakukan proses pemilihan penilai dan melakukan proses penilaian kinerja serta melihat laporan setiap guru per periode. Guru memiliki hak dan wewenang untuk melaksanakan penilaian kinerja dan melihat laporan kinerja diri dan guru lainnya, sedangkan siswa hanya memiliki hak dan wewenang untuk melakukan penilaian kinerja saja. Hasil tampilan pemilihan penilai ditunjukkan pada Gambar 4.

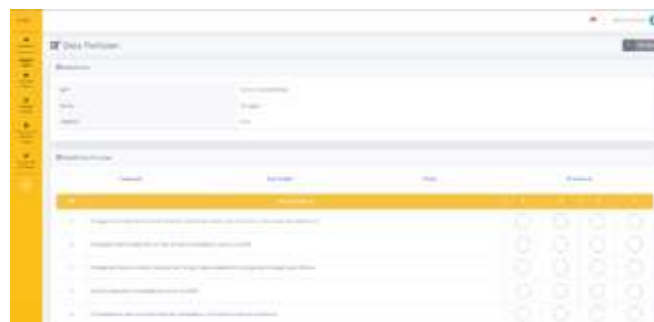
Hasil tampilan dari *form* penilaian disampaikan pada Gambar 5. Hasil laporan penilaian kinerja untuk guru ditampilkan pada Gambar 6.



Gambar 3 DFD Level 1 Aplikasi Penilaian Kinerja Guru



Gambar 4 Tampilan Pemilihan Penilai



Gambar 5 Tampilan Form Penilaian Kinerja

Tahap pengujian dilakukan terhadap aplikasi penilaian kinerja guru ini dilakukan dengan metode *Blackbox Testing* (BT) dan pengujian atas kesesuaian dengan kebutuhan pengguna dilakukan dengan *User Acceptance Testing* (UAT). Pengujian BT dilakukan dengan menjalankan semua fungsi aplikasi yang dilakukan, *tester* dapat mengklarifikasi

kondisi input aplikasi dan uji data operasional aplikasi untuk melihat apakah luaran atau *output* telah sesuai. Tabel 3 di bawah ini menyajikan hasil ujicoba dari aplikasi penilaian kinerja guru menggunakan metode BT. Sementara itu pengujian melalui UAT yang terdiri atas penilaian sistem, penggunaan, dan interaksi dilakukan melalui kuesioner dan

diisi 20 pengguna yang meliputi atasan, rekan guru, dan siswa. Hasil UAT di sampaikan pada Tabel 4 di bawah ini. Hasil penilaian diatas menunjukkan bahwa secara rata-rata 72%

pengguna menyatakan bahwa sistem dari aplikasi ini dapat berjalan dengan baik, sesuai kebutuhan pengguna, dan mudah untuk digunakan.



Gambar 6 Tampilan Laporan Penilaian Kinerja Guru

Tabel 3 Hasil Uji *Blackbox Testing*

No	Tujuan	Skenario	Target hasil yang diharapkan	Hasil
1.	Aktivitas Login	menuliskan <i>username</i> dan <i>password</i>	Login sukses, masuk ke halaman utama	Berhasil
2.	Gagal login ke dalam aplikasi	Menuliskan <i>username</i> dan <i>Password</i> yang tidak sesuai.	Login gagal, dan Kembali ke halaman login	Berhasil
3	Input data jenis pengguna	Menuliskan data jenis pengguna	Aplikasi berhasil menyimpan data jenis pengguna	Berhasil
4	Mengoreksi data jenis pengguna	Mengoreksi data sesuai kebutuhan	Menampilkan pemberitahuan data berhasil diubah	Berhasil
5	Menambahkan data pengguna	Menuliskan data pengguna	Aplikasi berhasil menyimpan data jenis pengguna	Berhasil
6	Mengoreksi data user	Mengoreksi data sesuai kebutuhan	Menampilkan notifikasi data berhasil diubah	Berhasil
7	Menghapus data pengguna	Menghapus data yang ingin dihapus	Aplikasi berhasil hapus data pengguna	Berhasil
8	Menambahkan data Jenis Kompetensi	Menuliskan data Jenis Kompetensi	Aplikasi berhasil menyimpan tambahan data pengguna	Berhasil
9	Mengoreksi data jenis Kompetensi	Mengoreksi data sesuai kebutuhan	Menampilkan notifikasi data berhasil diubah	Berhasil
10	Menghapus data jenis Kompetensi	Menghapus data yang ingin dihapus	Aplikasi berhasil menghapus data jenis kompetensi	Berhasil
11	Menambahkan data Isi Kompetensi	Menuliskan data Isi Kompetensi	Aplikasi berhasil menyimpan data isi kompetensi	Berhasil
12	Mengoreksi data Isi Kompetensi	Mengoreksi data sesuai kebutuhan	Menampilkan notifikasi data berhasil diubah	Berhasil
13	Menghapus data Isi Kompetensi	Menghapus data yang ingin dihapus	Aplikasi berhasil menghapus data isi kompetensi	Berhasil
14	Menambahkan data Periode	Menuliskan data Periode	Aplikasi berhasil menyimpan data periode	Berhasil
15	Mengoreksi data Periode	Mengoreksi data sesuai kebutuhan	Menampilkan notifikasi data berhasil diubah	Berhasil

No	Tujuan	Skenario	Target hasil yang diharapkan	Hasil
16	Menghapus data Periode	Menghapus data yang ingin dihapus	Aplikasi berhasil menghapus data periode	Berhasil
17	Menambahkan data Pemilihan Penilai	Menuliskan data Penilai	Aplikasi berhasil menyimpan data penilai	Berhasil
18	Mengoreksi data Penilai Terpilih	Mengoreksi data sesuai kebutuhan	Menampilkan notifikasi data berhasil diubah	Berhasil
19	Menghapus data Penilai Terpilih	Menghapus data yang ingin dihapus	Aplikasi berhasil menghapus data penilai	Berhasil
20	Melakukan Penilaian Kinerja Guru	Memilih guru yang akan dinilai, klik tombol nilai, mengisi semua indikator penilaian	aplikasi menyimpan data penilaian ke database, aplikasi menampilkan hasil penilaian kinerja	Berhasil
21	Tidak memilih salah satu atau lebih indikator penilaian	Mengosongi satu indikator penilaian	Aplikasi Menampilkan notifikasi <i>peringatan</i> "Please Select One of These Option"	Berhasil

Tabel 4 Hasil Uji User Acceptance Testing

No.	Pertanyaan	A	B	C	D
1	Aplikasi dapat berjalan dengan lancar dan mudah	15	5	0	0
2	Aplikasi mampu merespon dengan cepat dan otomatis	16	4	0	0
3	Sistem yang digunakan dapat membantu penilaian	18	2	0	0
4	Proses evaluasi mampu beroperasi dengan baik	15	5	0	0
5	Sistem mampu menampilkan data dengan baik	12	8	0	0
6	Menu-menu yang ada pada aplikasi dapat dipahami	8	10	2	0
7	Hasil penilaian sudah sesuai	20	0	0	0
8	Tampilan aplikasi mudah dipahami	15	4	1	0
9	Halaman hasil penilaian dapat dibaca dengan baik	14	6	0	0
10	Tombol pada aplikasi ditempatkan dengan baik	13	5	2	0

KESIMPULAN DAN SARAN

Aplikasi penilaian kinerja guru yang dibuat telah sesuai dengan Permendiknas No.16 Tahun 2007. Hasil pengujian dengan menggunakan metode *Blackbox Testing* pada aplikasi penilaian kinerja guru didapatkan bahwa seluruh fungsi yang terdapat pada aplikasi penilaian kinerja guru ini berhasil berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian kinerja guru menggunakan metode 360 derajat dapat dilakukan dengan baik oleh aplikasi ini sebagaimana hasil pengujian yang dilakukan dengan *Blackbox Testing* (BT) dan *User Acceptance Testing* (UAT). Penilaian silang dengan melibatkan tiga penilai yaitu

atasan, rekan guru, dan siswa ini dalam aplikasi ini dapat menghasilkan penilaian yang lebih objektif dibandingkan hanya dengan penilaian atasan saja. Berdasarkan hasil dari pembuatan aplikasi penilaian ini terdapat saran untuk pengembangan aplikasi selanjutnya, yaitu aplikasi dapat dikembangkan dengan sistem android. Penggunaan sistem android akan menjadikan aplikasi lebih mudah dioperasikan karena sifatnya yang *mobile*.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Menteri Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16*

- Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta, Indonesia: Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2007.
- [2] F. Immah, S. Sukidin, dan T. Kartini, "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019," *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 14, no. 1, hal. 253, Apr 2020, doi: 10.19184/jpe.v14i1.12493.
- [3] Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta, Indonesia: Presiden Republik Indonesia, 2005.
- [4] Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, *PermenPANRB No. 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta, Indonesia: Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2009.
- [5] M. Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 21, no. 1, hal. 101, Feb 2021, doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- [6] Supardi, *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- [7] Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta, Indonesia: Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016.
- [8] S. N. Azizah, *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM, 2021.
- [9] S. Y. Warella *et al.*, *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [10] M. C. Leonardo, "Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website pada SMA Gracia Surabaya Menggunakan Metode 360 Derajat," Universitas Dinamika, 2019.
- [11] N. Fitri dan N. Nurhadi, "Analisis dan Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru dengan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Pada SMK Yadika Jambi," *J. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 2, no. 1, hal. 318–326, 2017, [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.stikom-db.ac.id/index.php/manajemensisteminformasi/article/view/442>.
- [12] I. Sommerville, *Software engineering (10th edition)*. Pearson Education Limited, 2016.
- [13] A. S. Gillis, "User Acceptance Testing (UAT)," *TechTarget, Software testing tools and techniques*, 2022. [https://www.techtarget.com/softwarequality/definition/user-acceptance-testing-UAT#:~:text=Writer and Editor-,What is user acceptance testing \(UAT\)%3F,world by its intended audience.](https://www.techtarget.com/softwarequality/definition/user-acceptance-testing-UAT#:~:text=Writer and Editor-,What is user acceptance testing (UAT)%3F,world by its intended audience.) (diakses Mar 09, 2023).
- [14] I. Afrianto, A. Heryandi, A. Finadhita,

- dan S. Atin, “User Acceptance Test For Digital Signature Application In Academic Domain To Support The Covid-19 Work From Home Program,” *Int. J. Inf. Syst. Technol.*, vol. 5, no. 3, hal. 270–280, 2021
- [15] M. R. Wathani dan Z. Zaenuddin, “Perancangan Sistem Informasi Akademik pada Madrasah Aliyah SMIP 1946 Banjarmasin,” *Technol. J. Ilm.*, vol. 9, no. 3, hal. 144, Jul 2018, doi: 10.31602/tji.v9i3.1383.