

Sistem Informasi Penilaian Guru SMK Negeri 6 Kota Bekasi

Uus Rusmawan^{1,*}

¹ Teknik Informatika; Universitas Bina Insani; Jl. Siliwangi No.6 Rawa Panjang Bekasi Bekasi Timur 17114 Indonesia; Telp. (021) 824 36 886 / (021) 824 36 996.
Fax. (021) 824 009 24; e-mail: uusrusmawan71@gmail.com

*Korespondensi: e-mail: uusrusmawan71@gmail.com

Diterima: 17 Oktober 2019; Review: 24 November 2019; Disetujui: 28 November 2019

Cara sitasi: Rusmawan U. 2019. Sistem Informasi Penilaian Guru SMK Negeri 6 Kota Bekasi. *Informatics For Educators And Professionals*. 4 (1): 95 – 102.

Abstrak: Sistem informasi merupakan jantung sebuah organisasi, lembaga, sekolah, perusahaan dan sejenisnya. Kehadiran sistem informasi sangat dibutuhkan untuk melihat sejauh mana tujuan yang direncanakan telah dicapai dan selanjutnya dapat digunakan sebagai sarana untuk pengambilan keputusan. Salah satu hal penting dalam organisasi (sekolah) adalah penilaian pegawai (guru), tanpa adanya pegawai maka tidak akan ada produk, jika tidak ada produk maka sekolah tidak dapat menghasilkan output sebagaimana yang diharapkan. Sistem informasi penilaian pegawai ini dibuat atas dasar adanya kebutuhan tentang tingkat produktifitas guru dengan demikian maka dapat diputuskan apakah guru ini perlu dipromosikan jabatannya, perlu didemosi atau dimutasikan. Informasi yang dihasilkan dari aplikasi ini juga dapat dijadikan sebagai sumber evaluasi bagi para guru dan pihak-pihak terkait dalam lingkup organisasi yang bersangkutan.

Kata kunci: Pegawai, Pengambilan Keputusan, Organisasi

Abstract: *Information systems are the heart of an organization, institutions, schools, companies and the like. The presence of an information system is needed to see the extent to which planned goals have been achieved and can then be used as a means for decision making. One of the important things in the organization (school) is the assessment of employees (teachers), without employees there will be no products, if there are no products the school cannot produce the output as expected. This employee appraisal information system is made on the basis of the need for the level of productivity of the teacher so it can be decided whether this teacher needs to be promoted to his position, needs to be demoted or transferred. Information generated from this application can also be used as a source of evaluation for teachers and related parties within the scope of the organization concerned.*

Keywords: *Employees, Decision Making, Organizations*

1. Pendahuluan

Teknologi informasi telah berkembang demikian pesat, hampir seluruh proses dalam perusahaan telah dikerjakan oleh sistem komputer yang berjalan secara otomatis dengan menghasilkan informasi yang cepat dan akurat. Sejalan dengan hal tersebut sebuah organisasi yang memerlukan sistem informasi apapun dapat memperolehnya dengan cukup mudah, misalnya kebutuhan terhadap sistem informasi penilaian pegawai.

Hal yang melatarbelakangi perlunya sistem informasi penilaian pegawai adalah adanya kebutuhan pihak sumber daya manusia untuk melihat sejauh mana produktifitas masing-masing pegawai di perusahaannya. Dengan informasi yang dihasilkannya maka pihak manajemen dapat mengambil keputusan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam pembuatan sistem informasi penilaian pegawai ini antara lain adalah menyusun butir - butir pertanyaan yang relevan untuk mengukur

produktifitas karyawan atau pegawai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi. Selanjutnya adalah membuat aplikasi sesuai dengan kaidah keilmuan *System Development Life Cycle* menggunakan metode *waterfall*.

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu relatif terhadap standar kerjanya [Evita et al., 2017]. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dapat dilakukan untuk memberikan informasi mengenai dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Menurut Dessler, promosi yang paling baik untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah promosi berdasarkan kompetensi. Kompetensi karyawan dapat diukur dengan melakukan penilaian kinerja [Ilhami and Rimantho, 2017].

Penilaian kinerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Selain itu, standar penilaian kinerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara adil dan objektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan. Dengan penerapan penilaian kinerja dalam suatu perusahaan, harapannya adalah penilaian kinerja dapat memengaruhi prestasi kerja dengan dimediasi oleh faktor yang dapat mendorong motivasi [Prasasti et al., 2016].

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan [Chusminah and Haryati, 2019].

Dalam melakukan penilaian kinerja, yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja bila dibandingkan dengan standar organisasi. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan mengenai penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan [Ayun, 2011].

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam membuat sistem informasi penilaian pegawai ini antara lain adalah dengan melakukan studi literatur untuk menyusun butir-butir pertanyaan yang tepat untuk mengukur produktifitas karyawan atau pegawai sesuai dengan tujuan perusahaan. Metode lainnya adalah dengan menggunakan model *waterfall* mulai dari analisa kebutuhan sistem, desain database, coding, implementasi. Selain itu digunakan juga wawancara terhadap pihak manajemen tentang apa yang ingin diukur dari karyawannya melalui sistem yang akan dibangun ini.

Model *waterfall* merupakan salah satu model pengembangan perangkat lunak yang ada di dalam *Sequencial Development Life Cycle* (SDLC). SDLC adalah proses mengembangkan atau mengubah suatu sistem perangkat lunak dengan menggunakan model-model dan metodologi yang digunakan orang untuk mengembangkan sistem-sistem perangkat lunak sebelumnya, berdasarkan cara-cara yang sudah teruji baik [Rosa A.S, 2011].

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menyusun sebuah instrumen penelitian diantaranya: a) Analisis variabel penelitian yakni mengkaji variabel menjadi subpenelitian sejaselarasnya, sehingga indikator tersebut bisa diukur dan menghasilkan data yang diinginkan peneliti. b) Menetapkan jenis instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel atau subvariabel dan indikator-indikatornya. c) Peneliti menyusun kisi-kisi atau lay out instrumen. Kisi-kisi ini berisi lingkup materi pertanyaan, abilitas yang diukur, jenis pertanyaan, banyak pertanyaan, waktu yang dibutuhkan. Abilitas dimaksudkan adalah kemampuan yang diharapkan dari subjek yang diteliti, misalnya kalau diukur prestasi belajar, maka abilitas prestasi tersebut dilihat dari kemampuan subjek dalam hal pengenalan, pemahaman, aplikasi analisis, sintesis, dan evaluasi. d) Peneliti menyusun item atau pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen dan jumlah yang telah ditetapkan dalam kisi-kisi. Jumlah pertanyaan bisa dibuat dari yang telah ditetapkan sebagai item cadangan. Setiap item yang dibuat peneliti harus sudah punya

gambaran jawaban yang diharapkan. Artinya, prakiraan jawaban yang betul atau diinginkan harus dibuat peneliti. e) Instrumen yang sudah dibuat sebaiknya diuji coba digunakan untuk revisi instrumen, misalnya membuang instrumen yang tidak perlu, menggantinya dengan item yang baru, atau perbaikan isi dan redaksi/bahasanya. Bagaimana uji coba validitas dan reliabilitas akan dibahas lebih lanjut [Margono, 1997].

3. Hasil dan Pembahasan

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam metode penelitian bahwa salah satu hal penting adalah menyusun butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Butir - butir pertanyaan untuk mengukur produktifitas guru dalam hal kegiatan belajar mengajar antara lain adalah personal, teknik mengajar dan akademik.

Personal merupakan penilaian aspek personal antara lain berupa kerapian dan kesopanan dalam berpakaian, dosen memulai kuliah tepat waktu, dosen mengakhiri kuliah tepat waktu, dosen tidak pernah absen. Teknik mengajar merupakan penilaian aspek ini berupa volume bicara saat mengajar, tempo bicara, pilihan kata dalam menyampaikan materi, semangat dalam mengajar, penggunaan gerakan ekspresi mata untuk menarik minat. Akademik merupakan penilaian aspek akademik berupa manfaat matakuliah bagi mahasiswa dalam dunia kerja, kemudahan mahasiswa dalam memahami materi kuliah, memberi contoh nyata terhadap setiap materi kuliah.

Desain *database* dalam pembuatan aplikasi penilaian guru ini terlihat pada gambar 1 menunjukkan tabel dosen untuk mengentri data dosen atau guru yang akan dievaluasi.

USER-PC\SQLEXP...wan - dbo.DOSEN	
Column Name	Data Type
KODE_DOSEN	char(3)
NAMA_DOSEN	varchar(50)

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 1. Tabel Dosen

Gambar 2 menunjukkan tabel matakuliah digunakan untuk mengolah data matakuliah yang akan dievaluasi sesuai dengan jurusan masing-masing mahasiswa.

USER-PC\SQLEXP...dbo.MATAKULIAH	
Column Name	Data Type
KODE_MATAKULIAH	char(5)
NAMA_MATAKULIAH	varchar(50)

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 2. Tabel Matakuliah

Gambar 3 menunjukkan Tabel mahasiswa digunakan untuk mengolah data sebagai responden yang akan memberikan penilaian terhadap masing-masing dosen atau guru.

USER-PC\SQLXP... - dbo.MAHASISWA		
	Column Name	Data Type
🔑	NIM	char(5)
	PWD	varchar(20)
	NAMA_MAHASISWA	varchar(50)
	KODE_JURUSAN	char(50)
	KELAS	varchar(4)

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 3. Tabel Mahasiswa

Gambar 4 menunjukkan struktur tabel indikator digunakan untuk mengelola data aspek dan indikator yang akan dijadikan parameter pengukuran dari evaluasi.

USER-PC\SQLXP... - dbo.INDIKATOR		
	Column Name	Data Type
	KODE_ASPEK	char(2)
	NAMA_ASPEK	varchar(50)
🔑	NOMOR	char(5)
	NAMA_INDIKATOR	varchar(100)

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 4. Tabel Indikator

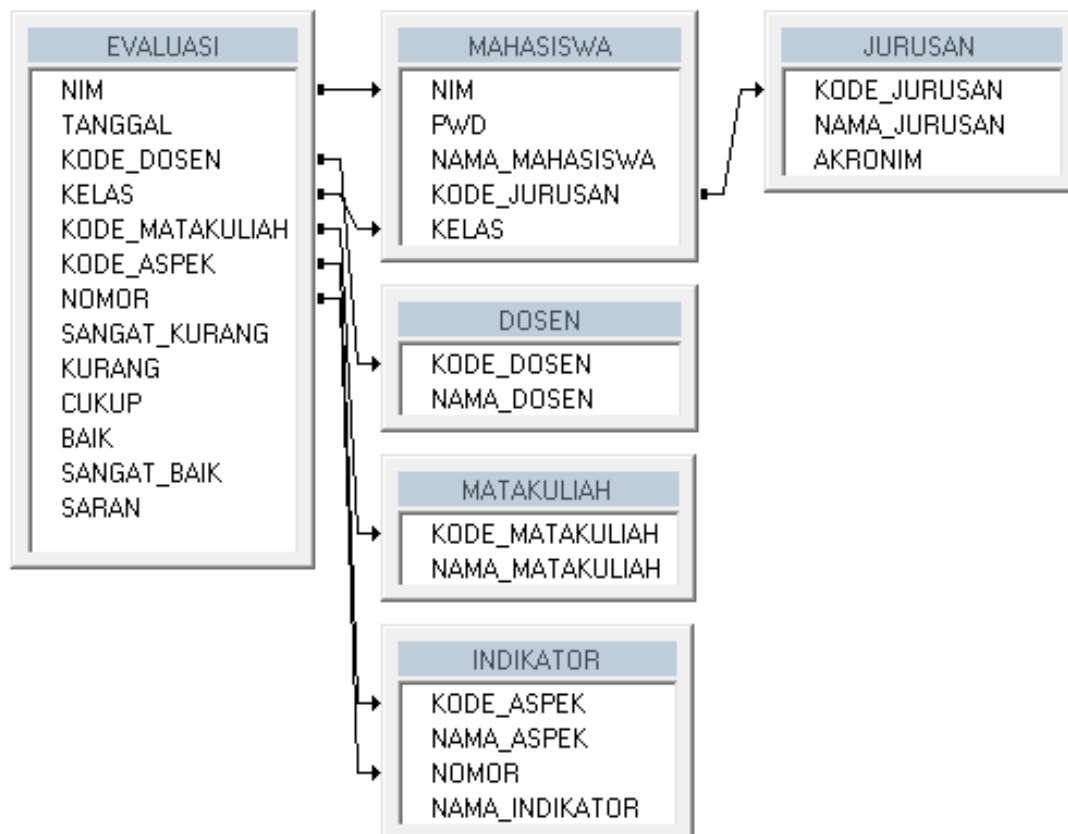
Gambar 5 menunjukkan tabel evaluasi digunakan untuk menyimpan data hasil penilaian terhadap masing-masing guru atau dosen oleh mahasiswa.

USER-PC\SQLXP... - dbo.EVALUASI		
	Column Name	Data Type
	NIM	char(3)
	TANGGAL	datetime
	KODE_DOSEN	char(3)
	KELAS	varchar(10)
	KODE_MATAKULIAH	char(5)
	KODE_ASPEK	char(50)
	NOMOR	char(5)
	SANGAT_KURANG	tinyint
	KURANG	tinyint
	CUKUP	tinyint
	BAIK	tinyint
	SANGAT_BAIK	tinyint
	SARAN	nvarchar(250)

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 5. Tabel Evaluasi

Relasi tabel dari database dalam aplikasi ini terlihat pada gambar 6.



Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 6. Ralasi Tabel

User interface dalam aplikasi ini dimulai dari form login yang terdiri dari dua buah pilihan login antara admin dan user, kemudian dilanjutkan dengan menu utama, form master user, mata kuliah, mahasiswa, indikator, evaluasi dan laporan.



Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 7. Form Pilihan Login

Form ini berfungsi untuk login user, apakah sebagai admin atau sebagai responden. Jika login sebagai user maka akan terbuka form lainnya seperti form user, mahasiswa, dosen, mata kuliah dan indikator atau aspek. Jika login sebagai responden maka yang terbuka hanyalah form evaluasi saja.

Form pada gambar 8 ini digunakan untuk login user atau responden sesuai dengan pilihan di form saat pertama aplikasi dijalankan.

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 8. Form Login

Menu utama yang terlihat pada gambar 9 merupakan form yang digunakan untuk mengintegrasikan *form - form* lainnya dalam aplikasi.

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 9. Menu Utama

Form pada gambar 10 ini digunakan untuk mengisi butir-butir pertanyaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh pihak manajemen.

Nomor	Nama_Indikator
10	Kerapihan Dan Kesopanan Dalam Berpakaian
11	Dosen Memula Kuliah Tepat Waktu
12	Dosen Mengakhiri Kuliah Tepat Waktu
13	Dosen Tidak Pernah Absen

Buttons: Simpan, Batal, Tutup

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 10. Form Aspek dan Indikator

Form evaluasi dengan bentuk pada gambar 11 ini digunakan untuk memberikan penilaian terhadap dosen sesuai dengan mata kuliah yang diampunya dan sesuai dengan jurusan bagi masing-masing mahasiswa.

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 11. Form Evaluasi

Laporan hasil evaluasi dapat dilihat dengan cara memilih nama dosen, nama mata kuliah dan kelas yang telah tersimpan datanya. Laporan ini merupakan hasil akumulasi penilaian dari semua siswa di kelas tertentu pada mata kuliah tertentu.

NAMA DOSEN Ilma Triana
 MATAKULIAH Pengantar Akuntansi
 KELAS AK01

NAMA_INDIKATOR	SANGAT KURANG	KURANG	CUKUP	BAIK	SANGAT BAIK
Kemudahan Mahasiswa Dalam Memahami Materi Kuliah	0	0	0	1	1
Manfaat Matakuliah Bagi Mahasiswa Dalam Dunia Kerja	0	0	1	0	1
Memberi Contoh Nyata Terhadap Setiap Materi Kuliah	0	0	0	0	2
Secara Keseluruhan Anda Puas Dengan Matakuliah Tersebut	0	0	0	0	2
Dosen Memulia Kuliah Tepat Waktu	0	0	1	1	0
Dosen Mengakhiri Kuliah Tepat Waktu	0	0	1	1	0
Dosen Tidak Pernah Absen	0	0	1	1	0
Kerapihan Dan Kesopanan Dalam Berpakaian	0	0	1	1	0
Penggunaan Gerakan Ekspresi Mata Untuk Menarik Minat	0	0	0	2	0
Pilihan Kata Dalam Menyampaikan Materi	0	0	0	1	1
Semangat Dalam Mengajar	0	0	0	1	1
Tempo Bicara	0	0	0	1	1
Volume Bicara Saat Mengajar	0	0	0	2	0
	0	0	5	12	9

Sumber: Hasil Penelitian (2019)

Gambar 12. Laporan Hasil Evaluasi

4. Kesimpulan

Aplikasi ini menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pihak manajemen sekolah sebagai evaluasi bagi guru yang bersangkutan atas penilaian para siswanya. Informasi yang dihasilkan dari aplikasi ini juga dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi pihak manajemen sekolah untuk mengambil keputusan terhadap masing-masing guru yang bersangkutan. Laporan dari aplikasi ini dapat disajikan dengan cepat dan tepat. Laporan yang dihasilkan dari aplikasi inipun dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi pihak manajemen untuk menginformasikan kepada para guru yang bersangkutan agar terus memperbaiki kinerjanya bagi yang nilainya kurang dan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi bagi yang nilainya sudah bagus.

Referensi

- Ayun Q. 2011. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. Maj. Ilm. Inform.: 74–88.
- Chusminah C, Haryati RA. 2019. Prawisentono. Artik. ILmiah\ 3: 61–70.
- Evita SN, Zusnita Muizu WO, Wahyu Atmojo RT. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi Kasus pada PT Qwords Company International). J. Pendidik. Ekon. dan Bisnis 9: 18–32.
- Ilhami RS, Rimantho D. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. J. Optimasi Sist. Ind. 16: 150.
- Prasasti FA, Hutagaol MP, Affandi MJ. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). J. Apl. Bisnis dan Manaj. 2: 248–257.
- Rosa A.S and MS. 2011. Modul Pembelajaran Rekayasa Perangkat Lunak (Terstruktur dan Berorientasi Obyek). 160 p.