



<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jwp>

RANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA GURU (PKG) DALAM RANGKA PENYELARASAN KESEJAHTERAAN GURU DENGAN KUALITAS PENDIDIKAN YANG DIBERIKAN

Andri Sahata Sitanggang, Irwansyah, Muhammad Agy Nurwicaksono, Mugia Miftahul Choir, Sultan Muhammad Bolkih, Yoga Setya Novansa
Universitas Komputer Indonesia, Jl. Dipati Ukur No.112-116, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia
Email: agy@agyson.com

ABSTRACT

This study explains that an increase in teacher welfare has relevance to the quality of education if a reliable assessment system balances it. One of the educational problems faced by Indonesia lies in the low quality of education teachers provide. The unequal welfare of teachers impacts the quality of education provided. For example, some teachers have high welfare guarantees, but the quality of the teaching is not good. Meanwhile, teachers who have good teaching quality have relatively low welfare guarantees. This becomes a dilemma that ultimately drives teachers to pursue personal well-being regardless of the quality of the teaching they provide. This results in an education gap, where high-quality education is generally found in schools that offer high welfare for their teachers. Thus, schools that have limited funds cannot experience this good education. This is due to an incorrect performance appraisal system where the assessment points only focus on the degree, number of certifications, and training the teacher has received but override the teaching performance provided. One solution is to implement a reliable Teacher Performance Assessment (PKG) system to improve the quality of education. The results of this study are expected to develop a PKG system design that is more accurate and can provide welfare insurance that is relevant to its performance.

Keywords: teacher performance appraisal, assessment system, teacher welfare

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kesejahteraan guru memiliki relevansi terhadap kualitas pendidikan jika diimbangi oleh suatu sistem penilaian yang dapat diandalkan. Salah satu masalah pendidikan yang dihadapi oleh Indonesia terletak pada rendahnya mutu pendidikan yang diberikan oleh guru. Tidak meratanya kesejahteraan guru berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Contohnya, ada guru yang memiliki jaminan kesejahteraan yang tinggi, namun kualitas pengajaran yang diberikan kurang baik. Sedangkan guru yang mempunyai kualitas pengajaran baik, memiliki jaminan kesejahteraan yang relatif rendah. Ini menjadi dilema yang akhirnya mendorong guru untuk mengejar kesejahteraan pribadi tanpa memedulikan kualitas pengajaran yang mereka berikan. Ini berakibat pada kesenjangan pendidikan, dimana pendidikan berkualitas tinggi umumnya berada pada sekolah yang menawarkan kesejahteraan tinggi bagi para guru-nya. Sehingga, sekolah yang memiliki keterbatasan dana tidak dapat merasakan pendidikan yang baik tersebut. Hal ini diakibatkan sistem penilaian kinerja yang salah guna dimana poin-poin penilaian yang terkandung hanya berfokus pada gelar, jumlah sertifikasi, dan pelatihan yang guru tersebut dapatkan, namun mengesampingkan kinerja pengajaran yang diberikan. Salah satu solusinya adalah dengan menerapkan sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dapat diandalkan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan suatu rancangan sistem PKG yang lebih akurat dan dapat memberikan jaminan kesejahteraan yang relevan dengan kerjanya.

Kata Kunci: penilaian kinerja guru, sistem asesmen, kesejahteraan guru

Cara sitasi:

Sitanggang, Andri Sahata, dkk. (2022). Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Dalam Rangka Penyelarasan Kesejahteraan Guru Dengan Kualitas Pendidikan Yang Diberikan. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 9 (2), 115-128

Sejarah Artikel:

Dikirim 14-06-2022, Direvisi 15-07-2022, Diterima 02-08-2022

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kunci dari pembangunan nasional suatu negara. Pengertian dari pendidikan sendiri adalah kesadaran untuk menciptakan lingkungan belajar dan cara untuk secara aktif menggali potensi diri peserta didik dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya dan masyarakat (Arifin, 2017) seperti yang dijelaskan dalam UU No. 20 tahun 2003. Ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan-pun berkembang sangat pesat. Perlu ditingkatkan mekanisme mutu dan pelayanan di bidang pendidikan agar lebih bermanfaat, sehingga pendidikan dapat terus berkembang secara efektif dan efisien, menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Sitanggang, 2018).

Dari pemaparan tersebut, dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan hal yang mutlak didapatkan oleh setiap warga negara guna mencapai tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Terdapat 3 komponen dalam mencapai keberhasilan tujuan nasional pendidikan, yaitu komponen pendidik, komponen peserta didik, dan komponen pelaksanaan.

Komponen pendidik menjelaskan bahwa syarat utama keberhasilan pendidikan dilihat dari pendidiknya, yang mampu menjadi sosok teladan bagi para peserta didiknya. Peserta didik merupakan komponen penentu keberhasilan sebuah pendidikan. Peran aktif dibutuhkan agar memperoleh keberhasilan dalam pendidikan dan dapat diwujudkan dalam sikap taat pada pendidik, taat pada perintahnya maupun larangan pendidik tersebut. Terakhir, komponen pelaksanaan, dimana baik peserta didik maupun pendidik diwajibkan berada dalam situasi demokratis, bebas, dan didasari dengan niat yang baik dalam memberikan pengetahuannya kepada peserta didik.

Pendidik identik dengan guru yang merupakan seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajar suatu ilmu, melatih, membimbing, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada siswa atau peserta didiknya (Darmadi, 2016). Dengan demikian, guru merupakan komponen penting dari pendidikan. Pendidikan berkualitas dapat dihasilkan dari guru yang memiliki kapabilitas dan berkualitas (Nur & Fatonah, 2022). Guru berkualitas akan tercerminkan dalam pelaksanaan amanat dalam penyampaian bahan ajaran maupun materi yang diberikan (Anshori, 2020).

Namun kenyataannya, Indonesia memiliki kualitas pendidikan yang masih di bawah standar. Terbukti dari *Programme for International Student Assesment* yang merupakan tes tentang matematika, membaca dan sains pada tahun 2018 menempatkan Indonesia di peringkat 10 terendah dari 78 negara (Hewi & Shaleh, 2020). Survei dari *PERC (Politik and Economic Risk Consultant)*-pun mengatakan bahwa pendidikan Indonesia memiliki kualitas buruk dan berada di urutan paling belakang dari 12 negara di Asia (Sujarwo, 2013).

Penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah banyak guru yang tidak memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan proses ajar-mengajarnya. *Research on Improving Systems of Education* dalam sebuah riset kualitatif, menjelaskan tujuan dari merekrut guru adalah dalam pemenuhan kuota Aparatur Sipil Negara, tidak pada kemampuan guru tersebut. Mayoritas guru di Indonesia adalah ASN (Mubin & Roziqin, 2018). Namun, besaran tumpuan belajar nasional ada pada guru-guru ASN (90%). Hal tersebut diperparah lagi dengan tidak ada jaminan bahwa kualitas pengajaran yang mereka berikan akan sesuai dengan yang diharapkan. Perekrutan ASN tersebut tidak begitu memperhatikan kompetensi mengajar guru tersebut, melainkan guru yang mendapat angka penilaian di atas rata-rata-lah yang dipilih menjadi PNS. Ini dinilai kurang efektif dalam menentukan kelayakan seorang guru dan menghasilkan guru yang profesional.

Secara tidak langsung, masalah ini berdampak pada kesejahteraan guru, dimana sistem penilaian kinerja yang ada hanya menilai tingkat kesejahteraan guru yang layak berdasarkan gelar, jumlah sertifikasi, dan pelatihan yang guru tersebut peroleh, namun mengesampingkan kinerja pengajaran yang diberikan. Sehingga, guru yang memiliki kualitas dan kualifikasi yang tepat akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih sedikit dibanding guru yang memiliki jumlah gelar, sertifikasi, pelatihan, dan lain sebagainya. Ini merupakan permasalahan yang terjadi akibat tidak tepatnya penilaian kinerja guru yang diterapkan pada pendidikan di Indonesia, mulai dari proses penilaian

yang dilakukan pada tahap perekrutan, hingga asesmen yang dilakukan pada saat proses belajar mengajar dilakukan.

Masalah ini perlu diselesaikan guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan kesejahteraan guru, dibutuhkan suatu sistem asesmen guru yang dapat menilai kinerja guru tersebut dan disesuaikan dengan kesejahteraan yang didapat. Penyelarasan kesejahteraan guru dengan kinerja yang mereka berikan akan menstimulasi guru untuk memberikan pengajaran yang baik sehingga kualitas pendidikan akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN) Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.

Terdapat penelitian terdahulu mengenai memecahkan masalah mengenai PKG seperti yang dilakukan oleh Ramadhan *et al.* (2022) dalam artikel yang berjudul "Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis web". Ramadhan *et al.* (2022) membuat suatu rancangan sistem penilaian kinerja guru yang berfokus pada digitalisasi proses penilaian kinerja kedalam bentuk aplikasi web. Kemudian, (Rakasiwi, 2018) dalam artikelnya yang berjudul "Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp)" menjelaskan mengenai *monitoring* dan evaluasi kinerja guru menggunakan metode Analytical Hierarchy Proses (AHP). AHP digunakan dalam memecahkan permasalahan keterbatasan jumlah pengawas dalam mengevaluasi kinerja para guru lainnya.

Dapat dilihat bahwa penelitian terdahulu hanya berfokus pada pemecahan masalah efisiensi dalam melakukan penilaian kinerja guru, namun tidak berfokus pada peningkatan kesejahteraan guru tersebut. Sehingga, dalam penelitian ini, bertujuan untuk merancang sebuah sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dapat diandalkan dengan melihat parameter-parameter yang seharusnya diterapkan pada asesmen kinerja guru secara objektif dan berpusat pada kualitas pengajaran, kualifikasi pada bidangnya dan profesionalisme dari para guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan dan kesejahteraan para guru di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa metode yang digunakan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan metode ketika subjek dan peneliti bertemu dalam satu situasi tertentu dalam proses mendapatkan informasi (Rosaliza, 2015). Wawancara dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan parameter kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru. Metode kualitatif yang dilakukan adalah wawancara dengan informan guru-guru sekolah dan dosen universitas yang berada pada daerah Jawa Barat mengenai sistem PKG yang diterapkan pada instansi pendidikan mereka dan kesejahteraan yang didapat selama menjadi pengajar di instansi tersebut. Hasil dari wawancara digunakan sebagai pertimbangan dalam perancangan sistem PKG yang diusulkan dalam penelitian ini.

2. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode penelitian dengan mengumpulkan data dengan cara mempelajari dan memahami teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut (Adlini *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini, sumber data diambil dari pustaka seperti artikel jurnal nasional dan internasional, peraturan pemerintah, undang-undang, buku, laporan, maupun berkas-berkas lainnya yang berhubungan dengan perancangan sistem penilaian kinerja guru.

3. Metode Perancangan

Unified Modeling Language (UML) digunakan dalam perancangan sistem penilaian kinerja guru pada penelitian ini, yang merupakan pemodelan secara visual dan digunakan sebagai sarana perancangan sistem berorientasi objek, dan merupakan suatu bahasa standar visualisasi,

perancangan, dan pendokumentasian sistem, atau dikenal juga sebagai bahasa standar penulisan *blueprint* sebuah perangkat lunak. UML direpresentasikan dalam bentuk diagram-diagram yang terstandarisasi bentuk dan simbolnya. Dalam penelitian ini, diagram UML yang digunakan adalah; Scenario Use Case, Use Case Diagram, Sequence Diagram, Activity Diagram, Class Diagram, Deployment Diagram dan Component Diagram. Perancangan aplikasi ini akan menggunakan pendekatan *Object-Oriented Programming* (OOP) yang merupakan suatu pendekatan pemrograman yang menggunakan objek dan kelas sebagai representasi sistem yang dibangun (Wibowo, 2015). Pada *Object-Oriented Programming*, tiap-tiap unit program direpresentasikan sebagai objek mewakili suatu unit program yang akan diselesaikan.

4. Metode Pengujian

Metode pengujian yang digunakan dalam menguji rancangan sistem adalah pengujian *Gray Box Testing*. *Gray Box Testing* merupakan gabungan dari *Black Box* dan *White Box Testing* (Dhaifullah *et al.*, 2022), menguji *software* berdasarkan perincian, namun dilihat dari cara kerja sistem dari dalam. Dalam *Gray Box Testing*, hanya sebagian saja struktur internal dari sistem yang diketahui oleh penguji. Penguji hanya mengetahui algoritma dan struktur data internal dan digunakan untuk merancang *testing scenario*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peningkatan kesejahteraan guru ditinjau dari faktor internal dan eksternal yang memiliki keterkaitan langsung terhadap penilaian kinerja guru. Mengacu pada faktor-faktor internal dan eksternal, dapat dibagi menjadi 2 faktor utama yang paling mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi (Ahmad, 2017). Kemampuan guru terdiri dari kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) dan kemampuan potensi jika dilihat dari kajian psikologi. Guru berpendidikan tinggi, relevan dengan bidangnya, sehingga dalam mempraktikkan pekerjaan sehari-hari akan merasa mudah untuk melakukan dan mencapai kinerja seperti yang diharapkan. Untuk alasan ini, guru harus diberi tugas yang sesuai dengan keahliannya. Jika seorang guru ditempatkan sesuai dengan bidangnya, maka akan membantu meningkatkan efektivitas dari kegiatan pembelajar tersebut. Sedangkan faktor motivasi tercipta dari bagaimana seorang guru menghadapi situasi kerja yang beragam. Motivasi adalah dimana guru tergerak dalam melakukan sesuatu yang terarah demi mencapai tujuan pendidikan.

Faktor motivasi ini yang sangat mempengaruhi kinerja guru, karena faktor motivasi berhadapan langsung dengan lingkungan sekitar dan merupakan “*daya pendorong*” yang menyebabkan seorang guru bersedia dalam menggerakkan kemampuannya untuk menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam melakukan pengajaran. Salah satu bagian dari faktor motivasi yang paling berpengaruh adalah gaji. Seseorang akan rela dalam melakukan sesuatu jika ada *rewards* (ganjaran) yang didapat didalamnya.

Guru akan semakin semangat dalam mengajar jika gaji atau kesejahteraan yang mereka dapatkan setimpal dengan *effort* atau upaya pengajaran yang mereka berikan. Penentuan *rewards* yang didapat oleh guru ini ditentukan oleh Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian kinerja guru dilakukan oleh atasan/kepala sekolah, guru rekan sejawat, siswa, dan orang tua siswa. Berdasarkan bentuknya, terdapat 2 bentuk penilaian kinerja guru, yaitu; penilaian kinerja guru berdasarkan Instrumen PKG (yang dilakukan oleh Atasan/Kepala Sekolah) dan Kuesioner (yang dilakukan oleh Rekan Sejawat, Orang Tua, dan Peserta Didik/Siswa). Penjabaran lengkap dalam studi pustaka mengenai Penilaian Kinerja Guru adalah berikut:

A. Penilaian Kinerja Guru

Pengertian dari kinerja guru terdefinisi dengan jelas dalam Permen PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009, yang jika dirangkum memiliki arti menilai tiap butir kegiatan tugas utama tenaga pengajar, dalam pembinaan karir, jabatan dan kepangkatannya. Sistem penilaian kinerja guru (PKG) adalah sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk mengukur tingkat kinerja individu guru untuk pencapaian akademik yang maksimal dalam menggali atau meningkatkan prestasi peserta didiknya (Purba, *et al.* 2013).

B. Aspek yang dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru

Poin-poin penilaian di dalam PKG ini dijelaskan dalam Permen PAN & RB Nomor 16 Tahun 2009 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Ada 4 kompetensi dengan 14 sub kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang guru sesuai dengan rumusan Badan Standar Nasional Pendidikan, antara lain; Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional.

C. Mekanisme Pemberian Penilaian Kinerja Guru

Dalam melakukan PKG, pembobotan nilai diberlakukan terhadap 4 entitas yang melakukan pengisian kuesioner dan PKG, yaitu; Atasan/Kepala Sekolah dengan bobot 70%, Siswa dengan bobot 10%, Orang Tua Siswa dengan bobot 10%, dan Rekan Guru Sejawat sebanyak 10%. Pengisian kuesioner oleh rekan sejawat, orang tua, dan siswa serta penilaian Indikator PKG oleh atasan dilakukan setiap satu tahun sekali (*annually*).

Di dalam setiap sub-kompetensi dari penilaian kinerja guru, terbagi menjadi bermacam-macam indikator dengan skor 0 apabila indikator tidak dilaksanakan, 1 jika sebagian, atau 2 jika indikator dilaksanakan sepenuhnya. Berikut contoh indikator pada sub kompetensi "Pengembangan kurikulum" terlihat pada Gambar 1.

NO	Indikator	Skor		
		0	1	2
1.	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum		V	
2.	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk memahami materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.		V	
3.	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran			V
4.	Guru memilih materi pembelajaran yang : a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas, e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.		V	
Total skor kompetensi 3		5		
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator x 2		8		
Persentase = (total skor/8) x 100%		63		
Nilai untuk kompetensi 3		3		
(0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2 ; 50% < X ≤ 75% = 3; 75 < X ≤ 100 = 4)				

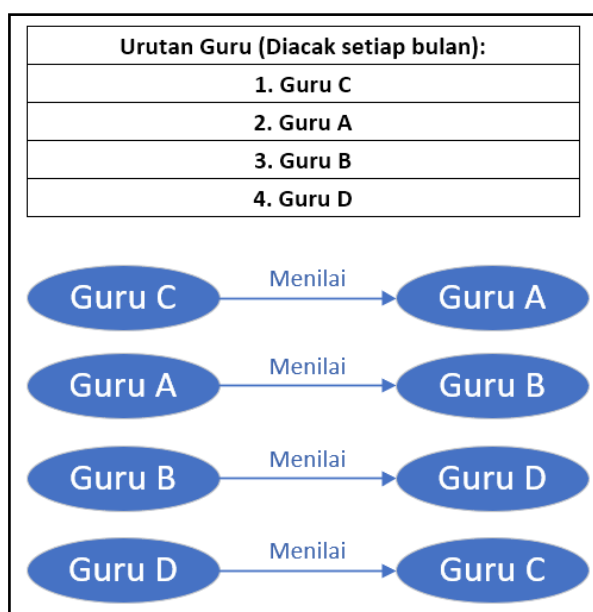
Gambar 1. Contoh Indikator pada sub-kompetensi "Pengembangan kurikulum"

Berdasarkan penjabaran studi pustaka mengenai Penilaian Kinerja Guru di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada mekanisme Penilaian Kinerja Guru. Permasalahan yang terjadi di dalam mekanisme penilaian ini terletak pada pelaksanaannya yang hanya dilakukan setahun sekali. Terjadi ketidak-aktualan data pada proses penilaian dikarenakan:

1. Penilaian kehadiran guru dilihat dari absensi dalam satu tahun terakhir.
2. Kuesioner yang dilakukan oleh guru rekan sejawat, siswa, dan orang tua hanya dilakukan pada saat tahun-tahun terakhir saja. Ini menimbulkan ketidakakuratan pada hasil kuesioner.
3. Hasil dari PKG dapat bersifat bias, dikarenakan minimnya *input* data berupa statistik kinerja guru yang seharusnya dapat membantu atasan/kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru.
4. Responden pengisi kuesioner dapat bersifat bias juga, karena responden kuesioner dapat dipilih secara bebas. Sehingga, hasil kuesioner tidak mencerminkan kinerja yang sesungguhnya dari guru tersebut.

Berdasar dari permasalahan tersebut, Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dirancang pada penelitian ini menitikberatkan pada fitur-fitur utama seperti berikut:

1. Seluruh data yang dimasukkan ke dalam sistem bersifat *realtime*, baik pada saat pemasukan data maupun penyaluran/distribusi data ke pemakai sistem.
2. Kuesioner yang diisi oleh Siswa dilakukan setiap hari (setelah pengajaran yang diberikan oleh guru yang bersangkutan selesai) dan setiap semester (pada saat sebelum/sesudah pengambilan rapor). Hasil kuesioner harian ini akan dijadikan dalam bentuk statistik kinerja guru yang dapat dilihat oleh atasan/kepala sekolah dalam pengisian nilai indikator pada setiap sub-kompetensi yang ada pada PKG. Sementara, hasil kuesioner per-semester akan dimasukkan langsung ke dalam PKG dalam mengisi bobot 10% dari penilaian total di PKG. Komponen kuesioner dibagi ke dalam 4 komponen dasar, dan tiap-tiap komponen dasar dibagi ke dalam beberapa pertanyaan. 4 Komponen dasar kuesioner yaitu:
 - a. Penguasaan materi.
 - b. Kemahiran dalam mengajar.
 - c. Perilaku guru sehari-hari.
 - d. Hubungan sosial dengan peserta didik.
3. Kuesioner yang diisi oleh Rekan Sejawat dilakukan per-bulan. Pelaksanaan kuesioner ini dilakukan dengan metode *round-robin* dan pengacakan urutan guru setiap bulannya. Dengan metode ini, probabilitas untuk melakukan kecurangan dalam pengisian kinerja guru dapat berkurang secara signifikan. Berikut contoh dari penerapan metode *round-robin* dan pengacakan urutan guru ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Contoh Urutan Guru Beserta Skema Round-Robin

Komponen kuesioner yang diisi oleh Rekan Sejawat dibagi ke dalam 3 komponen dasar, dan tiap-tiap komponen dasar dibagi ke dalam beberapa pertanyaan. 3 komponen dasarnya yaitu:

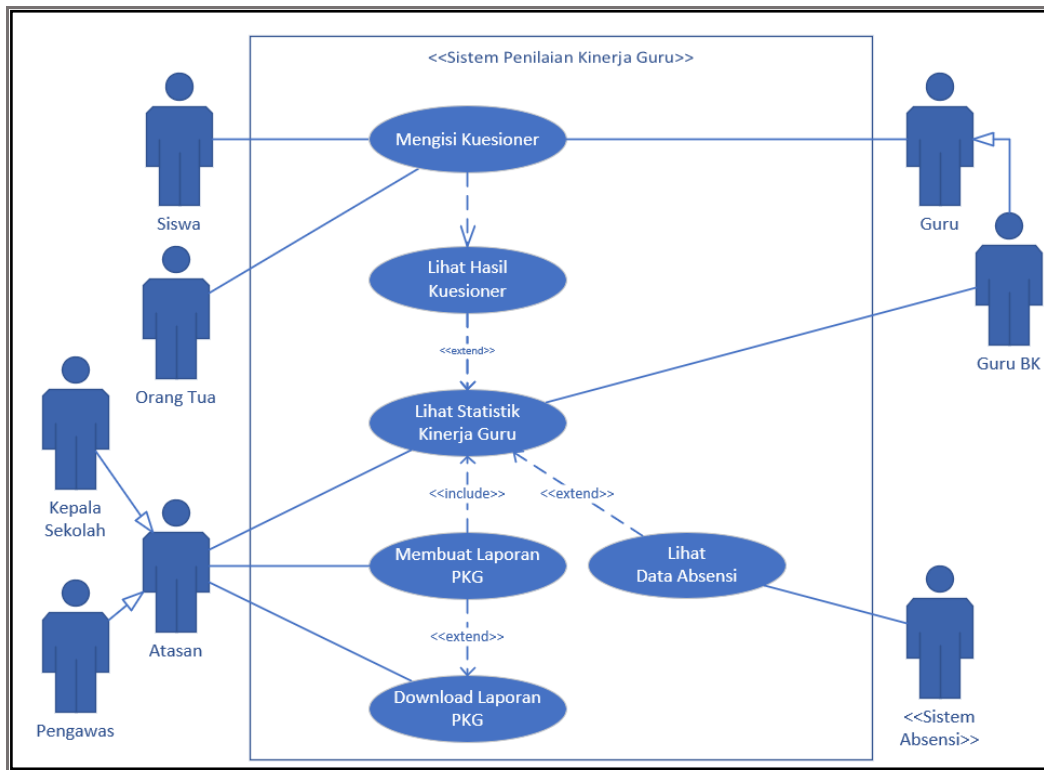
- a. Perilaku guru sehari-hari
 - b. Hubungan guru dengan teman sejawat
 - c. Perilaku profesional guru
4. Kuesioner yang diisi oleh orang tua siswa dilakukan setiap semester pada saat pembagian rapor. Komponen kuesioner dibagi ke dalam 2 komponen dasar, dan tiap-tiap komponen dasar dibagi ke dalam beberapa pertanyaan. 2 komponen dasarnya yaitu:
 - a. Komunikasi

- b. Kepercayaan dalam memberikan pendidikan
5. Hasil kuesioner ini akan dijadikan ke dalam bentuk statistik kinerja guru yang dapat dilihat oleh atasan/kepala sekolah dalam pengisian nilai indikator pada setiap sub-kompetensi yang ada pada PKG.
6. Hasil dari kuesioner dijadikan statistik *realtime* atau *realtime performance tracker* yang bisa dijadikan bahan supervisi klinis oleh atasan/kepala sekolah secara langsung. Supervisi klinis ialah sebuah proses membimbing guna membantu profesionalitas guru agar berkembang (Yayat, 2021).
7. Dalam hasil kuesioner, jika terdapat siswa yang memberikan penilaian kecil terhadap guru-nya, Guru BK akan langsung mendapatkan notifikasi mengenai masalah tersebut dan segera melakukan mediasi agar masalah dapat cepat terselesaikan.
8. Atasan/kepala sekolah akan diberikan pemberitahuan secara langsung mengenai penurunan performa dari guru yang bersangkutan.
9. Metode *reward* (ganjaran) dan *punishment* (hukuman) dipakai dalam sistem ini dan diberlakukan kepada para guru. *Reward* dan *punishment* memiliki fungsi dalam memotivasi guru agar mampu mencapai hal yang lebih baik dalam rangka peningkatan kinerja dan prestasinya (Anshori, 2020) (dalam hal ini, mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan).

Pada penelitian ini, perancangan sistem dimulai dengan melakukan pembahasan desain sistem dengan menggunakan *Unified Modeling Language* (UML). Berikut pembahasan lengkap mengenai perancangan sistem menggunakan Diagram UML:

1. Usecase Diagram

Dalam diagram usecase ini, dirinci setiap Aktor yang terlibat di dalam sistem dan apa saja yang dapat mereka lakukan di dalam sistem. Aktor sendiri terdiri dari para User yaitu; Siswa, Guru, Orang Tua, Atasan, dan Admin, dan satu sistem eksternal yaitu Sistem Absensi. Sistem Absensi sendiri berlaku sebagai sistem eksternal yang memberikan data absensi guru yang dibutuhkan oleh sistem. Dalam sistem ini semua entitas dikategorikan sebagai User sebelum melakukan login. Baru setelah login sistem akan mengidentifikasi jenis dari User tersebut sebagai Siswa, Guru, Atasan, atau Admin. Usecase diagram rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Usecase Diagram Rancangan Sistem PKG

2. Usecase Skenario

Dalam tahapan ini dijelaskan dengan lebih rinci tahapan dari setiap usecase yang teridentifikasi pada Usecase Diagram, mulai dari kondisi awal hingga kondisi akhir usecase tersebut berhasil dilakukan. Pada tahap ini skenario-skenario alternatif yang mungkin terjadi juga mulai diidentifikasi dan dicari solusi agar tujuan usecase dapat tetap tercapai. Tahapan sendiri dirinci menggunakan tabel yang berisi interaksi berupa apa yang dilakukan aktor, dan apa reaksi atau timbal balik dari sistem. Usecase scenario rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 4 di bawah ini.

Identifikasi		Identifikasi			
No	1	No	2		
Nama Usecase	Mengisi Kuesioner	Nama Usecase	Lihat Statistik Kinerja Guru		
Tujuan	Memberikan Tanggapan terhadap kinerja pengajaran guru.	Tujuan	Melihat statistik kinerja guru		
Aktor	Orang Tua/Siswa/Guru	Aktor	Atasan, Guru BK, <<Sistem Absensi>>		
Deskripsi	Usecase Orang Tua/Siswa/Guru mengisi kuesioner kinerja pengajaran guru.	Deskripsi	Use Case untuk melihat statistik kinerja guru		
Kondisi awal	Sistem menampilkan dashboard aplikasi PKG.	Kondisi awal	Sistem menampilkan Dashboard Atasan		
	Orang Tua/Siswa/Guru Sistem		Atasan/Guru BK	<<Sistem Absensi>>	
	Skenario Normal		Skenario Normal		
1.	Menekan halaman "Kuesioner"	1.	Klik tab "Statistik Kinerja"	2.	Sistem Menampilkan daftar guru yang dapat dilihat statistik kerjanya
3.	Pilih Guru yang hendak diisi PKG-nya	3.	Pilih nama guru yang ingin dilihat statistiknya	4.	Sistem meminta data dari hasil kuesioner dan data absensi guru yang dipilih
5.	Mengisi setiap pertanyaan yang tersedia pada kuesioner.			5.	Sistem mencari data absensi guru yang dipilih dari database dan memberikannya ke Sistem PKG
6.	Setelah selesai mengisi pertanyaan, klik "Submit".			6.	Sistem menampilkan data statistik kinerja guru yang dipilih.
7.	Menyimpan data kuesioner.				
Kondisi Akhir	Sistem menampilkan verifikasi bahwa kuesioner berhasil diisi.	Kondisi Akhir	Sistem menampilkan data statistik kinerja guru yang dipilih		

Identifikasi		
No	3	
Nama Usecase	Lihat Hasil Kuesioner	
Tujuan	Melihat detail kuesioner terhadap seorang guru	
Aktor	Atasan, Guru BK, <<Sistem Absensi>>	
Deskripsi	Use Case untuk melihat detail kuesioner terhadap seorang guru	
Kondisi awal	Sistem menampilkan Dashboard Atasan	
Atasan/Guru BK	Sistem	<<Sistem Absensi>>
Skenario Normal		
1. Klik tab "Statistik Kinerja"	2. Sistem Menampilkan daftar guru yang dapat dilihat statistik kerjanya	
3. Pilih nama guru yang ingin dilihat statistiknya	4. Sistem meminta data dari hasil kuesioner dan data absensi guru yang dipilih	
	5. Sistem mencari data absensi guru yang dipilih dari database dan memberikannya ke Sistem PKG	
	6. Sistem menampilkan data statistik kinerja guru yang dipilih.	
7. Klik tombol "Detail Kuesioner"	8. Sistem menampilkan detail kuesioner guru tersebut	
Kondisi Akhir	Sistem menampilkan detail kuesioner guru yang dipilih	

Identifikasi		
No	5	
Nama Usecase	Membuat Laporan PKG	
Tujuan	Mengisi Instrumen PKG dan membuatnya menjadi laporan	
Aktor	Atasan	
Deskripsi	Use Case untuk mengisi Instrumen PKG yang dipilih dan membuatnya menjadi laporan	
Kondisi awal	Sistem menampilkan Dashboard Atasan	
Atasan	Sistem	<<Sistem Absensi>>
Skenario Normal		
7. Klik tab "isi PKG"	8. Sistem Menampilkan daftar guru	
9. Pilih nama guru yang hendak diisi PKG-nya	10. Sistem meminta data dari hasil kuesioner dan data absensi guru yang dipilih	
	11. Sistem mencari data absensi guru yang dipilih dari database dan memberikannya ke Sistem PKG	
	12. Sistem menampilkan data statistik kinerja guru yang dipilih beserta Instrumen PKG yang harus diisi	
13. Atasan mengisi Poin-poin pada Indikator Instrumen PKG		
14. Setelah selesai mengisi semua Indikator, tekan "Simpan"	15. Sistem menyimpan data hasil Penilaian, Menghitung, dan Menampilkan Laporan PKG.	
Kondisi Akhir	Sistem menyimpan data hasil Penilaian, Menghitung, dan Menampilkan Laporan PKG.	

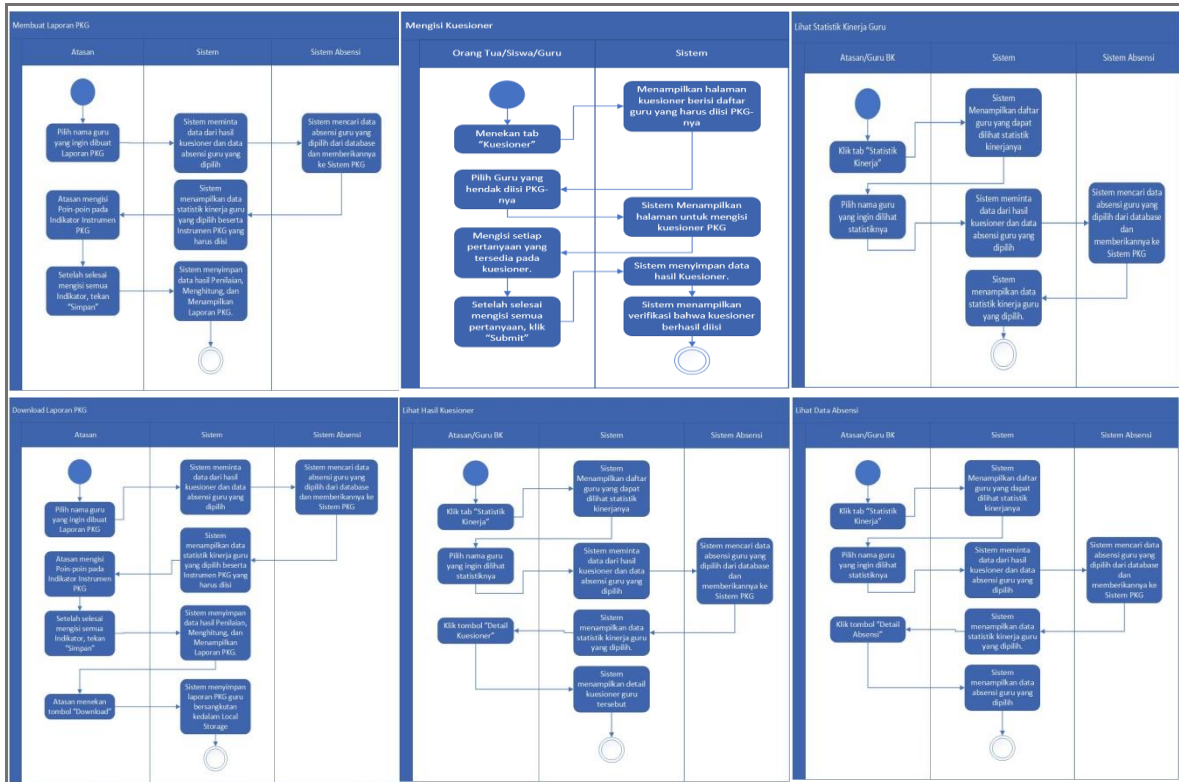
Identifikasi		
No	4	
Nama Usecase	Lihat Data Absensi	
Tujuan	Melihat detail data absensi guru	
Aktor	Atasan, Guru BK, <<Sistem Absensi>>	
Deskripsi	Use Case untuk melihat detail data absensi guru	
Kondisi awal	Sistem menampilkan Dashboard Atasan	
Atasan/Guru BK	Sistem	<<Sistem Absensi>>
Skenario Normal		
1. Klik tab "Statistik Kinerja"	2. Sistem Menampilkan daftar guru yang dapat dilihat statistik kerjanya	
3. Pilih nama guru yang ingin dilihat statistiknya	4. Sistem meminta data dari hasil kuesioner dan data absensi guru yang dipilih	
	5. Sistem mencari data absensi guru yang dipilih dari database dan memberikannya ke Sistem PKG	
	6. Sistem menampilkan data statistik kinerja guru yang dipilih.	
7. Klik tombol "Detail Absensi"	8. Sistem menampilkan detail absensi guru tersebut	
Kondisi Akhir	Sistem menampilkan detail absensi guru yang dipilih	

Identifikasi		
No	6	
Nama Usecase	Download Laporan PKG	
Tujuan	Mengunduh laporan PKG yang telah dibuat untuk setiap Guru kedalam bentuk PDF	
Aktor	Atasan	
Deskripsi	Use Case untuk mengunduh laporan PKG yang telah dibuat untuk setiap Guru kedalam bentuk PDF untuk digunakan dalam berbagai keperluan lainnya	
Kondisi awal	Sistem menampilkan Dashboard Atasan	
Atasan	Sistem	<<Sistem Absensi>>
Skenario Normal		
1. Klik tab "isi PKG"	2. Sistem Menampilkan daftar guru	
3. Pilih nama guru yang hendak diisi PKG-nya	4. Sistem meminta data dari hasil kuesioner dan data absensi guru yang dipilih	
	5. Sistem mencari data absensi guru yang dipilih dari database dan memberikannya ke Sistem PKG	
	6. Sistem menampilkan data statistik kinerja guru yang dipilih beserta Instrumen PKG yang harus diisi	
7. Atasan mengisi Poin-poin pada Indikator Instrumen PKG		
8. Setelah selesai mengisi semua Indikator, tekan "Simpan"	9. Sistem menyimpan data hasil Penilaian, Menghitung, dan Menampilkan Laporan PKG.	
10. Atasan menekan tombol "Download"	11. Sistem menyimpan laporan PKG guru bersangkutan kedalam Local Storage	
Kondisi Akhir	Laporan PKG tersimpan di Local Storage	

Gambar 4. Usecase Scenario Rancangan Sistem PKG

3. Activity Diagram

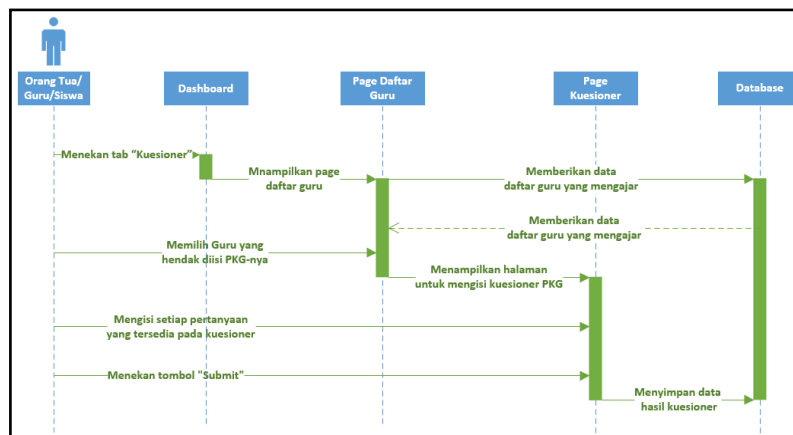
Dalam Activity Diagram seluruh skenario yang telah dijabarkan digambarkan menggunakan simbol-simbol sederhana sehingga alur dari setiap skenario dapat dipahami dengan lebih mudah. Simbol-simbol ini dapat menggambarkan perilaku aktor dan sistem yang bersifat linear, maupun yang dinamis yang dipengaruhi kondisi atau perulangan. Activity Diagram rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 5 di bawah ini.



Gambar 5. Activity Diagram Rancangan Sistem PKG

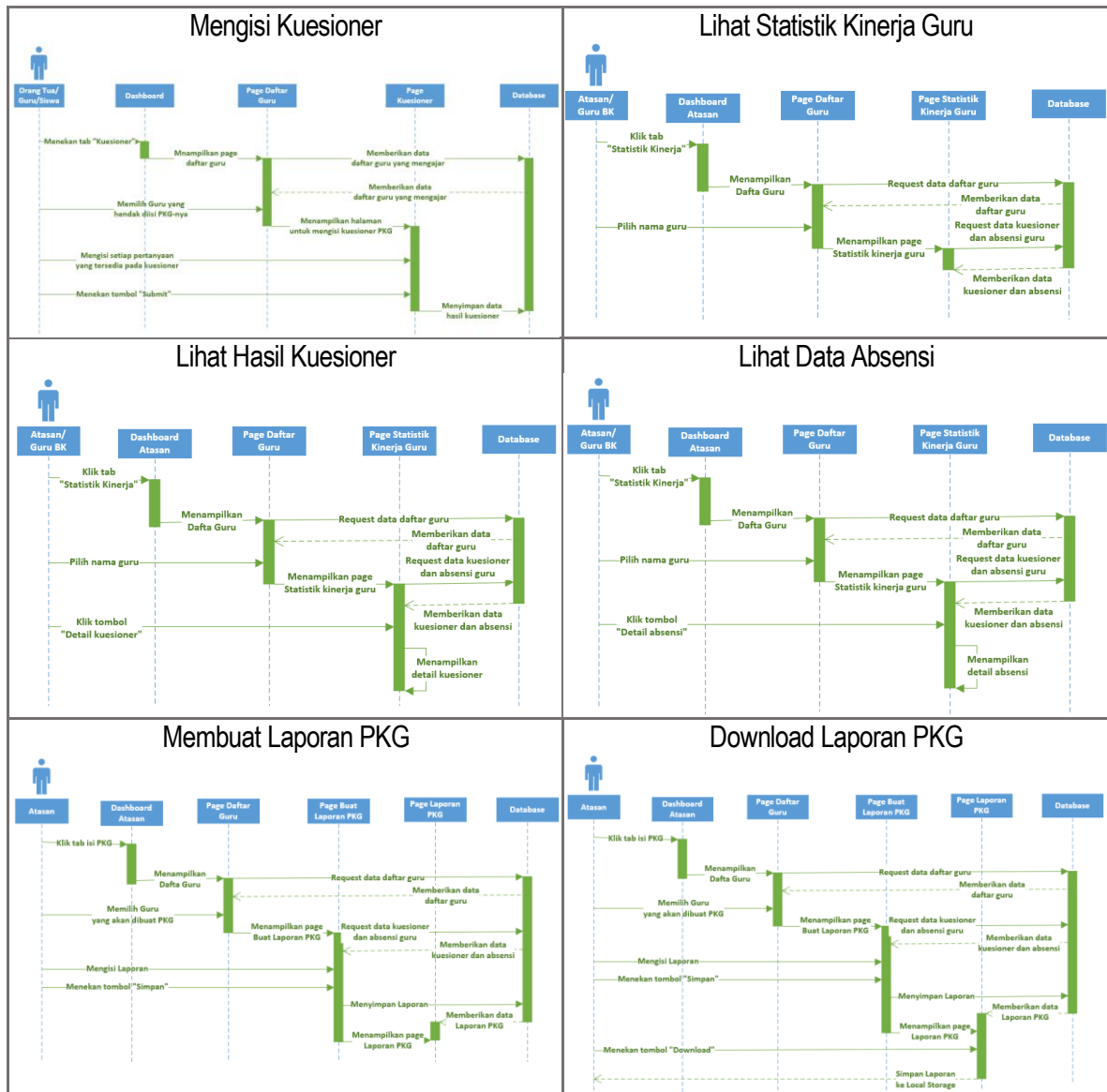
4. Sequence Diagram

Pada sequence diagram skenario dalam setiap usecase akan dijabarkan secara lebih detail. Sistem mulai dijabarkan lebih spesifik menjadi halaman-halaman yang bersangkutan dan database yang terhubung. Berikut salah satu sequence diagram pada use case “Mengisi Kuesioner” dapat terlihat pada Gambar 6.



Gambar 6. Sequence Diagram “Mengisi Kuesioner”

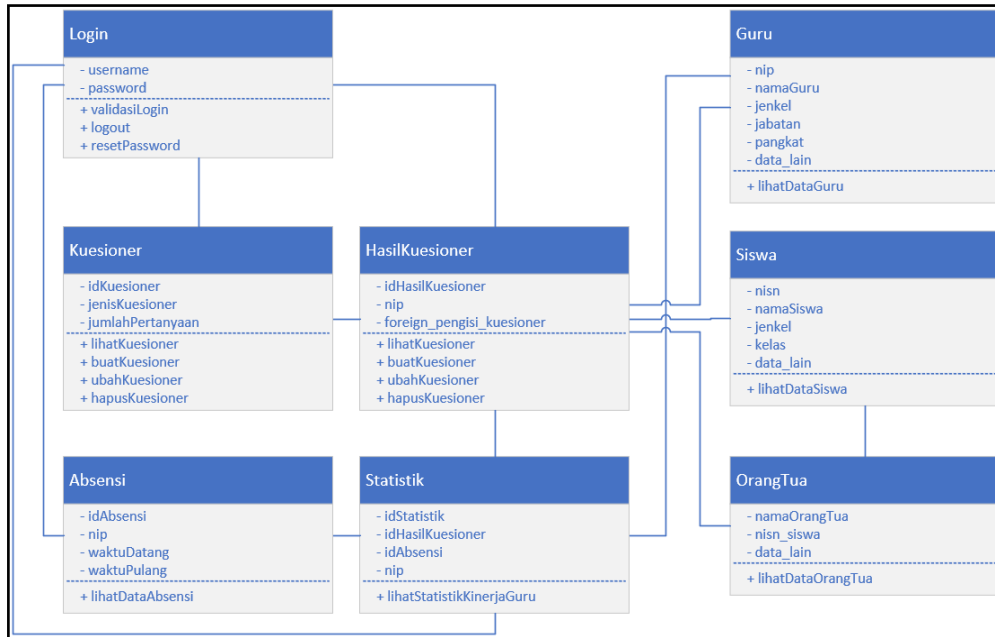
Tujuan dibuatnya diagram ini adalah untuk menunjukkan detail urutan dari setiap skenario, mulai dari urutan aksi hingga urutan transaksi data yang berlangsung sebagai konsekuensi dari aksi yang dilakukan. Berikut sequence diagram rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 7 di bawah ini.



Gambar 7. Sequence Diagram Rancangan Sistem PKG

5. Class Diagram

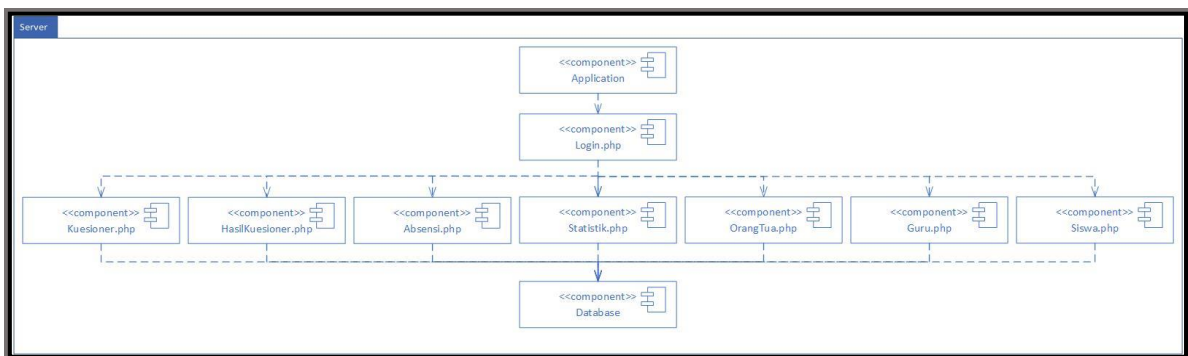
Pada tahapan ini struktur sistem dimodelkan sebagai kelas-kelas yang saling berhubungan dan didefinisikan dengan atribut dan metodenya masing-masing. *Class* sendiri bisa dipahami sebagai blueprint dari sebuah objek yang ingin direpresentasikan. Berikut class diagram rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 8 di bawah ini.



Gambar 8. Class Diagram Rancangan Sistem PKG

6. Component Diagram

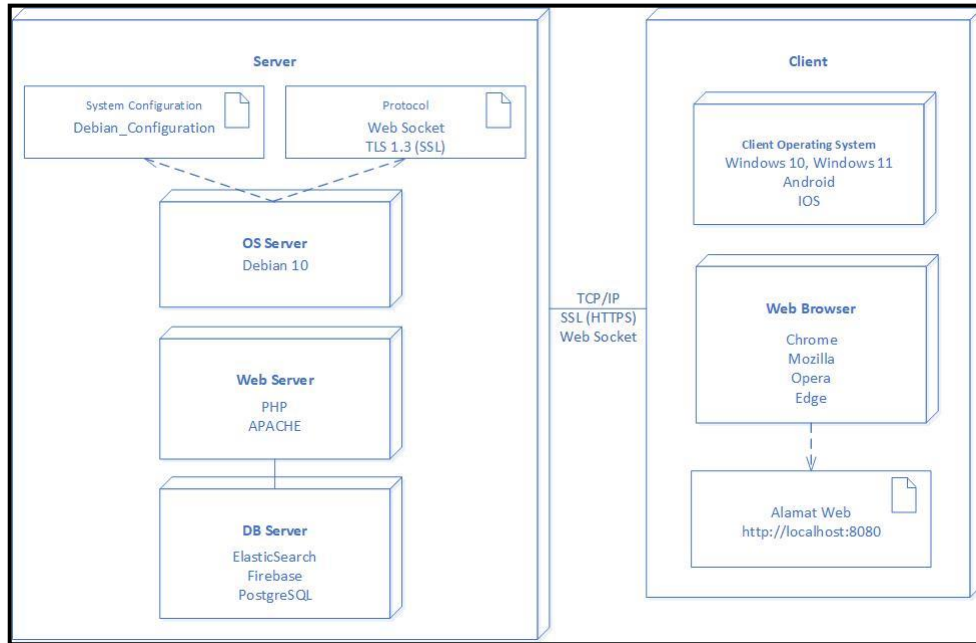
Pada diagram ini digambarkan komponen-komponen dalam sistem dan hubungan antar komponen. Salah satu komponen sistem yang digambarkan dalam diagram ini adalah *file* yang ada pada kode sumber sistem. Berikut *component diagram* rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 9 di bawah ini.



Gambar 9. Component Diagram Rancangan Sistem PKG

7. Deployment Diagram

Pada penggambaran sistem terakhir ini kami menggambarkan detail komponen di dalam infrastruktur sistem, mulai dari letaknya, spesifikasinya, hingga masalah fiskalnya. Dalam fase inilah pertama kali keperluan-keperluan *hardware* dan *software* pendukung sistem yang akan digunakan mulai diidentifikasi. Berikut *deployment diagram* rancangan sistem penilaian kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 10 di bawah ini.



Gambar 10. Deployment Diagram Rancangan Sistem PKG

KESIMPULAN

Dari penelitian ini ditemukan bahwa PKG yang berjalan saat ini memiliki permasalahan dari segi waktu, implementasi pemanfaatan, dan akurasi penilaian itu sendiri. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibuatlah rancangan sistem penilaian kinerja guru yang baru yang dapat memberikan penilaian secara *real-time*, dan memberikan akurasi penilaian yang tinggi dengan cara menjamin didapatkannya data penilaian dari seluruh pihak yang berhak berkontribusi dalam PKG sesuai dengan PERMENPAN Nomor 16 Tahun 2009, yaitu Siswa, Orang Tua, Rekan Sejawat (Guru Lain), dan Atasan (Kepala Sekolah/Pengawas). Adapun indeks-indeks penilaian yang digunakan masih merujuk pada indeks penilaian PERMENPAN. Sistem baru juga dapat menunjukkan statistik kinerja guru yang *real-time* sehingga dapat dimanfaatkan sebagai fungsi pengawasan oleh Atasan, dengan informasi tersebut diharapkan Atasan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat demi menjaga kinerja Guru di Sekolahnya. Hasil dari PKG ini nantinya digunakan sebagai pertimbangan utama untuk kenaikan golongan setiap Guru, sehingga jaminan kesejahteraan guru dapat berbanding lurus dengan kinerja Guru tersebut. Rancangan sistem baru ini digambarkan dengan menggunakan *Unified Modeling Language* (UML) yang digambarkan menggunakan diagram sesuai ketentuan umum yang berlaku.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang dapat disampaikan mengenai pengimplementasian dan pengembangan sistem adalah sebagai berikut; 1) Implementasi rancangan sistem penilaian kinerja guru sangat dianjurkan untuk digabungkan dengan sistem informasi manajemen sekolah yang sudah berjalan pada instansi yang ingin mengadopsinya, sehingga kedua sistem akan saling melengkapi, bukan saling tumpang tindih. 2) Pengembangan sistem lebih lanjut dapat dimulai pada fungsi statistik kinerja guru yang lebih komprehensif dan pengisian kuesioner dengan butir-butir pertanyaan yang lebih ringkas agar informasi yang dihasilkan lebih terinci.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga artikel jurnal ini dapat terselesaikan. Kami menyampaikan terima kasih kepada Andri Sahata Sitanggang, S.Kom., M.Kom. sebagai dosen kami dari mata kuliah Komputer dan

Masyarakat di Universitas Komputer Indonesia atas segala bimbingannya. Kami juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada narasumber atas segala ilmu, masukan dan bantuan yang telah diberikan kepada kami. Kami juga menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya atas kerja sama dan dedikasi dari *Jurnal Wahana Pendidikan* oleh Universitas Galuh sebagai penerbit *Jurnal* atas seluruh artikel yang dipublikasikan. Serta seluruh tim yang mengembangkan artikel *jurnal* ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Kami mengharapkan kritik dan saran yang membangun karena kami menyadari penulisan artikel ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga kami dapat menyempurnakan artikel *jurnal* ini. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga artikel *jurnal* ini dapat bermanfaat bagi kemajuan bangsa Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M., Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974-980.
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep penilaian kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133-142.
- Anshori, S. (2020). Upaya Meningkatkan Disiplin Guru melalui Pemberian Reward dan Punishment di SDN 3 Wonoharjo Tahun Ajaran 2018/2019. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 7(1), 53-58.
- Arifin, S. (2017). Peran Guru Pendidikan Jasmani Dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Peserta Didik. *Multilateral: Jurnal Pendidikan Jasmani dan Olahraga*, 16(1), 78-92.
- Darmadi, H. (2016). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161-174.
- Dhaifullah, I., Salsabila, A., & Yakin, M. (2022). Survei Teknik Pengujian Software. *Journal Automation Computer Information System (JACIS)*, 2(1), 31-38.
- Hewi, L., & Shaleh, M. (2020). Refleksi hasil PISA (the programme for international student assesment): upaya perbaikan bertumpu pada pendidikan anak usia dini. *Jurnal Golden Age*, 4(1), 30-41.
- Mubin, F., & Roziqin, A. (2018). Meritocracy of Bureaucracy in Indonesia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 8(8), 241-246.
- Nur, H., & Fatonah, N. (2022). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA*, 1(1), 12-16.
- Purba, R., Rukmi, A., & Irawan, M. (2013). Rancang Bangun Sistem Penilaian Kinerja Guru Berbasis Aplikasi Web. *Jurnal Sains dan Seni POMITS*, 2(1), 1-6.
- Rakasiwi, S. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Dalam Menentukan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro dan Ilmu Komputer*, 9(2), 1001-1008.
- Ramadhan, Y., Sharyanto, S., & Ramos, S. (2022). Rancang bangun aplikasi penilaian kinerja guru berbasis web. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta*, 2(1), 176-183.
- Rosaliza, M. (2015). Wawancara, Sebuah interaksi komunikasi dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmu Budaya*, 11(2), 71-79.
- Sitanggang, A. (2018). Sistem Pengambilan Keputusan Dalam Pemilihan Jurusan Menggunakan Metode Eksponensial (Mpe) Di Perguruan Tinggi Negeri Dan Swasta Di Jawa Barat. *Petir: Jurnal Pengkajian dan Penerapan Teknik Informatika*, 10(1), 10-18.
- Sujarwo, S. (2013). Pendidikan Di Indonesia Memprihatinkan. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 15(1).
- Wibowo, K. (2015). Analisa Konsep Object Oriented Programming Pada Bahasa Pemrograman PHP. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 151-159.
- Yayat, Y. (2021). Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengajar Melalui Supervisi Klinis Di SD Negeri Sukasari Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 8(1), 61-68.