

IMPLEMENTASI METODE 360 DERAJAT PADA PENILAIAN KINERJA GURU BERBASIS WEB

Ahmad Farhan¹, Muhammad Burhanuddin², Mukhammad Masrur³,
Muhammad Ali Murtadho⁴, Diema HERNYKA Satyareni⁵

¹Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum
e-mail: ahmadfarhan@ft.unipdu.ac.id

²Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum
e-mail: 4118067_saintek@unipdu.ac.id

³Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum
e-mail: mukhammadmasrur@ft.unipdu.ac.id

⁴Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum
e-mail: alimurtadho@ft.unipdu.ac.id

⁵Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum
e-mail: diemahernyka@ft.unipdu.ac.id

Abstrak

Proses penilaian kinerja guru dan pengarsipan dokumen kinerja guru di Mts Midanutta'lim masih dilaksanakan secara konvensional dengan mengisi form penilaian dan excel untuk proses perhitungan nilai, sedangkan pengarsipan dokumen penilaian disimpan dalam computer sekolah yang rawan hilang. Hal tersebut mendorong peneliti mengembangkan aplikasi berbasis website untuk memudahkan proses pengisian kuesioner dan proses penilaian bisa dilakukan secara digital berbasis website. Untuk proses penilaian menggunakan metode 360 yaitu metode penilaian umpan balik yang dilaksanakan oleh orang sekitar berinteraksi dalam pekerjaannya seperti bawahan, rekan sejawat dan atasan bahkan penilaian bisa dilakukan oleh orang diluar organisasi yang ada interaksi dengan objek penilaian. Pemanfaatan teknologi berbasis web untuk pelaksanaan proses penilaian dan pengarsipan dokumen penilaian bisa dilaksanakan secara online, sedangkan pemanfaatan metode 360 derajat akan menjadi kombinasi yang cocok untuk proses penilaian kinerja guru dengan proses umpan balik karena proses belajar mengajar di sekolah dilakukan dengan interaksi dari segala arah berdasarkan hubungan perilaku seseorang dengan orang pada sebuah lembaga atau organisasi. Implementasi metode 360 derajat berbasis web akan menjadi solusi untuk proses penilaian, perhitungan dan pengarsipan penilaian kinerja guru di Mts Midanutta'lim Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja Guru, Metode 360 Derajat, Pengarsipan Digital

Abstract

The process of assessing teacher performance and archiving teacher performance documents is still carried out conventionally by filling out assessment forms and excel for the value calculation process, while archiving assessment documents is stored in school computers that are prone to loss. This encourages researchers to develop website-based applications to facilitate the process of filling out questionnaires and the assessment process can be done digitally based on websites. For the assessment process using the 360 method, which is a feedback assessment method carried out by people around interacting in their work such as subordinates, peers and superiors. The use of web-based technology for the implementation of the assessment process and the outlining of assessment documents can be carried out online, while the use of the 360-degree method will be a suitable combination for the teacher performance appraisal process with a feedback process because the teaching and learning

process in schools is carried out by interaction from all directions based on relationships. behavior of a person with people in an institution or organization. The implementation of the web-based 360-degree method will be a solution for the process of assessing, calculating and archiving teacher performance assessments at Mts Midanutta'lim, Jombang Regency, East Java, Indonesia.

Keywords: *Teacher Performance Assessment, 360-degree feedback Method, Digital Archiving.*

1. Pendahuluan

Penilaian kinerja guru perlu mendapatkan perhatian serius dari pemangku jabatan baik kepala sekolah maupun pengawas sekolah, Karena banyak terjadi guru berusaha menampilkan kinerja terbaik ketika ada kunjungan dan penilaian, setelah proses penilain selesai guru tersebut akan bekerja seperti sedia kala dalam proses mengajar tanpa persiapan dan tidak ada antusiasme dalam mengajar (Susanto Ahmad, 2016), maka perlunya sistem pemantauan yang layak dan efektif terhadap efektifitas dalam mengajar (Amin & Khan, 2009). Banyak pakar pendidikan menyatakan tidak akan ada peningkatan kualitas pendidikan disekolah tanpa selaras dengan kualitas guru (Gultom, 2020).

System yang perlu di buat pada sekolah adalah system penilaian guru sesuai dengan mengacu pada Permendiknas No 16 Tahun 2009. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat kreteria sesuai dengan permendikas yaitu Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan atau pengetahuan seseorang dalam bidang pendidikan (Baqis Putri, Usman Nasir, 2014). Kompetensi kepribadian merupakan keniscayaan bagi guru berlaku arif, jujur, konsisten, memiliki komitmen, kesabaran, kestabilan mental, disiplin dalam perkataan dan perbuatan, berwibawa dan lain sebagainya (Zola & Mudjiran, 2020). Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah (Sakti, 2017). Kompetensi Profesional merupan kemampuan guru menguasai bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diampunya (Dudung, 2018). Empat kreteria tersebut nantinya akan dijadikan form penialain yang berisikan kuesioner sesuai dengan isian kompetensi yang sudah dirumuskan sesuai dengan Permenpan no.16 2009 (Indonesia, 2009). Penilain yang dilaksnakan selama ini adalah penilaian secara psikologis dengan metode assistement. Implementasi Metode 360 derajat merupakan usaha agar

penilaian kinerja guru tidak hanya dinilai oleh atasan dan bawahan saja akan tetapi dinilai juga oleh guru sejawat maupun orang luar organisasi yang berinteraksi dengan guru yang dinilai dan metode penilaian 360 derajat sangat baik digunakan suatu organisasi yang bersaing secara global (Mohapatra et al., 2015). diharapkan bisa memaksimalkan penilaian secara objektif dan efisien memanfaatkan teknologi berbasis web. Hasil dari penelitian ini nantinya berupa aplikasi berbasis web yang bisa diakses kepala sekolah dan guru sejawat yang ditunjuk kepala sekolah untuk memberikan nilai pada guru lainnya di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Midanutta'lim Kabupaten Jombang, Jawa Timur.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Adapun metode yang digunakan dalam tiap-tiap tahapan antara lain :

Pengumpulan Data

Pengumpulan data (Sugiono, 2002) dilakukan melalui wawancara, studi pustaka dan observasi lapangan

a. Metode Wawancara

Metode Wawancara dilakukan menggunakan pertanyaan yang ditujukan kepada pihak sekolah, meliputi Kepala sekolah dan Guru. Pertanyaan yang ditujukan bertujuan untuk mengetahui kondisi dan situasi permasalahan dalam sistem penilaian guru di Sekolah tersebut.

b. Metode Observasi

Metode Observasi dilakukan untuk mengamati keadaan dan kondisi penilaian kinerja guru yang selama ini dilakukan di sekolah tersebut.

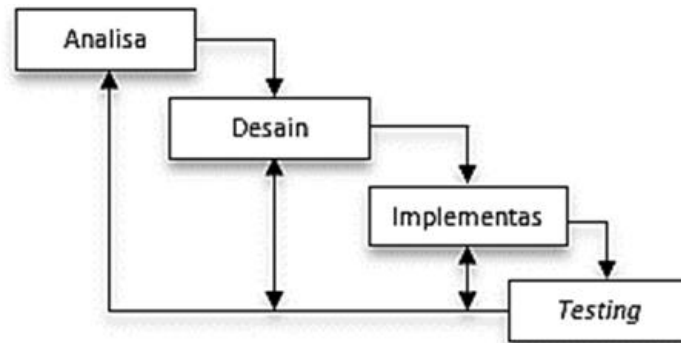
c. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap jurnal, tesis, tulisan-tulisan ilmiah dan lain sebagainya yang berhubungan dengan landasan teori penelitian ini

Metode Rekayasa Perangkat Lunak

Menurut (Yurindra, 2017) Waterfall model adalah metode pengembangan sistem yaitu pengerjaan setiap langkah diselesaikan terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke langkah berikutnya. Jadi langkah yang dilakukan harus berurutan

mulai langkah 1, 2, 3 dan seterusnya. Langkah 2 dan 3 tidak akan bisa dikerjakan jika langkah 1 belum dikerjakan, jadi setiap langkah yang dilakukan harus sesuai urutan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1 metode Waterfall.

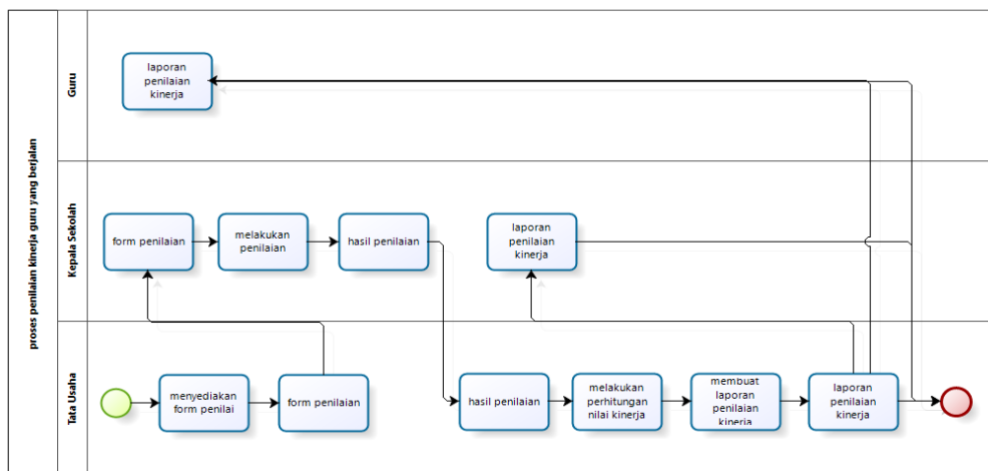


Gambar 1. Proses metode waterfall

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Sistem yang Berjalan

Saat ini proses penilaian kinerja guru di MTS Midanutta'lim Mayangan masih menggunakan cara konvensional dengan mengisi formulir dan dihitung menggunakan Microsoft Excel. Dapat dilihat pada Gambar 2.

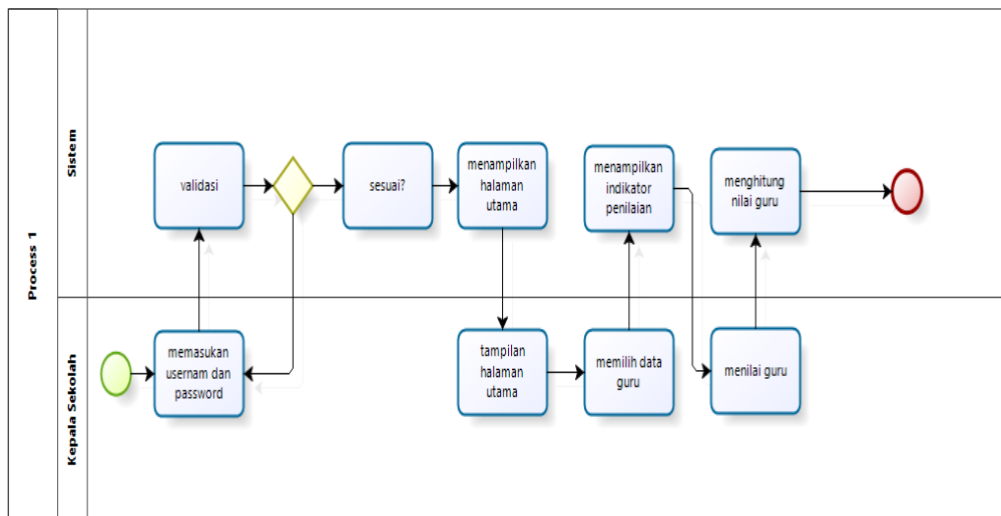


Gambar 2. Proses Bisnis yang Berjalan

3.2 Analisis Sistem yang diusulkan

Pada proses bisnis yang diusulkan Kepala Sekolah masuk menggunakan NIP dan password, memilih menu penilaian

kinerja, memilih data guru, menginputkan nilai dari setiap kompetensi penilaian kinerja guru. Seperti pada gambar 3.



Gambar 3. Proses Bisnis yang diusulkan

Berdasarkan analisis proses bisnis yang diusulkan, maka diberikan solusi yaitu membuat sistem informasi penilaian kinerja guru berbasis web responsive menggunakan metode 360 derajat. Rumus metode 360 derajat dapat diimplementasikan sebagai berikut :

1. Kompetensi Pedagogik

Kpe =

$$\frac{\text{jumlah nilai kompetensi pedagogik}}{\text{banyak kompetensi pedagogik}} \times 100\%$$

2. Kompetensi Kepribadian

KK =

$$\frac{\text{Jumlah nilai kompetensi kepribadian}}{\text{banyak kompetensi kepribadian}} \times 100\%$$

3. Kompetensi Sosial

$$\text{KS} = \frac{\text{jumlah nilai kompetensi sosial}}{\text{banyak kompetensi sosial}} \times 100\%$$

4. Kompetensi Profesional

KPr =

$$\frac{\text{jumlah nilai kompetensi profesional}}{\text{banyak kompetensi profesional}} \times 100\%$$

$$\text{Nilai Kinerja Individu} = (\text{Kpe} \times 40\%) + (\text{KK} \times 20\%) + (\text{KS} \times 20\%) + (\text{KPr} \times 20\%)$$

Setelah nilai kinerja individu ditemukan, maka selanjutnya menentukan bobot penilaian

Tabel 1. Bobot Penilaian

No	Jenis Penilai	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pimpinan / Atasan	2	50
2	Rekan Kerja / Sesama	3	30
3	Diri Sendiri	1	20

$$\text{Nilai akhir} = ((\sum P_1 + \sum P_2) \times X_1) + ((\sum G_1 + \sum G_2 + \sum G_3) \times X_2) + (\sum S_1 \times X_3)$$

$$\text{Nilai} = ((\sum P_1 + \sum P_2) \times X_1) + ((\sum G_1 +$$

akhir $\Sigma G_2 + \Sigma G_3) \times X_2) + (\Sigma S_1 \times X_3)$
 $= ((311 + 308) \times 50\%) + ((368 + 324 + 344) \times 30\%) + (333 \times 20\%)$
 $= 309,5 + 310,8 + 66,6$
 $= 686,9$

3.3 Use Case Diagram

Use case diagram dalam sistem, memiliki 3 Aktor yang masing-masing mempunyai tugas :

1. Admin

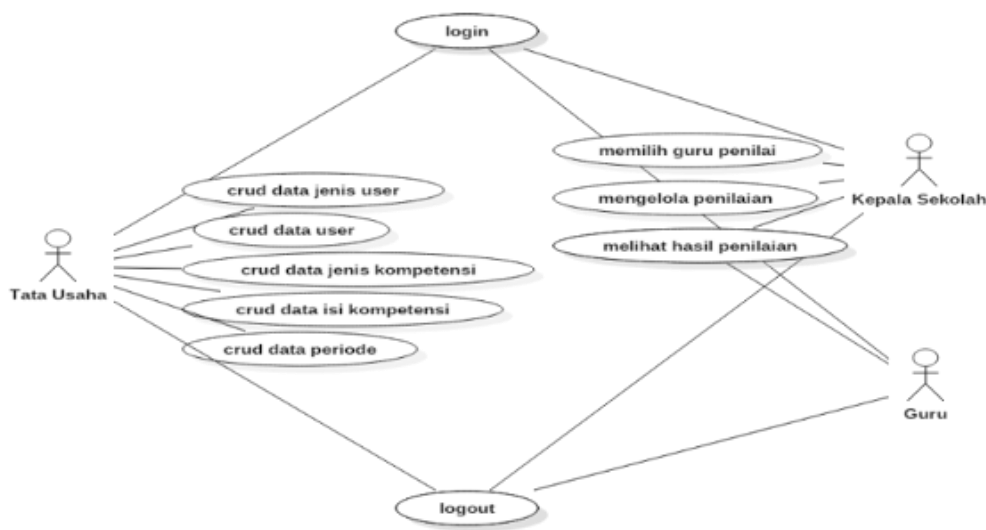
Dalam sistem ini pasien dapat melakukan login, mengelola data jenis user, data user, data jenis kompetensi, data isi kompetensi, data periode penilaian, dan melakukan logout.

2. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah dapat melakukan login, memilih guru penilai, mengelola nilai guru, melihat hasil penilaian, melakukan logout.

3. Guru

Guru dapat melakukan login, mengelola nilai melihat hasil penilaian, melakukan logout.

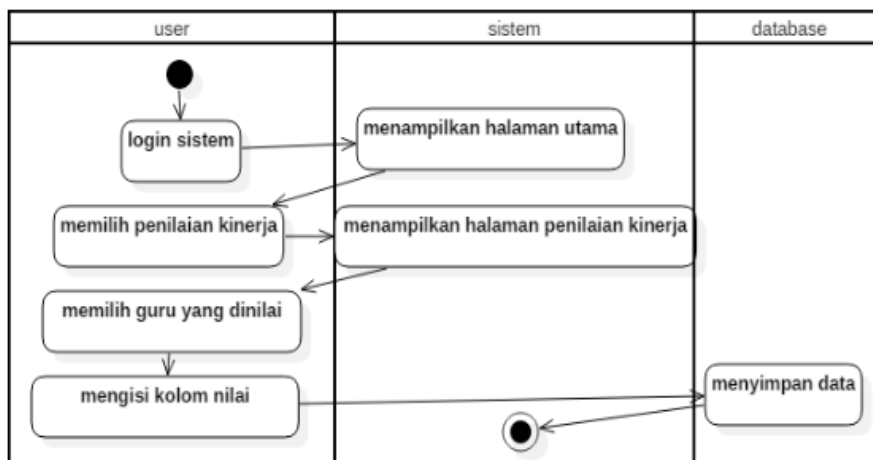


Gambar 4. Use Case Diagram

3.4 Actifity Diagram

Proses dibawah ini menggambarkan Kepala sekolah mengakses halaman penilaian kinerja.

Dalam tampilan halaman penilaian kinerja ada data guru yang akan dinilai, lalu pilih aksi untuk memulai penilaian kinerja guru. Untuk lebih jelasnya dilihat pada gambar 5.

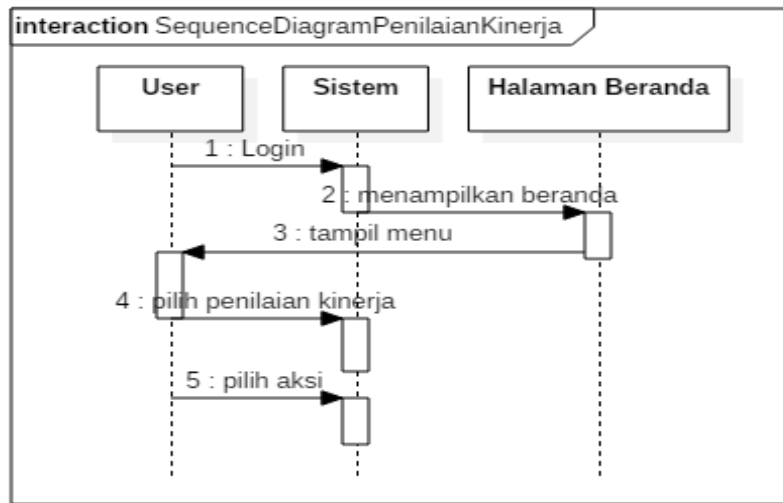


Gambar 5. Actifity Diagram

3.5 Sequence Diagram

Sequence Diagram penilaian kinerja menggambarkan alur dan proses Kepala

Sekolah dalam memberikan nilai kinerja guru. Untuk lebih jelasnya dilihat pada Gambar 6.

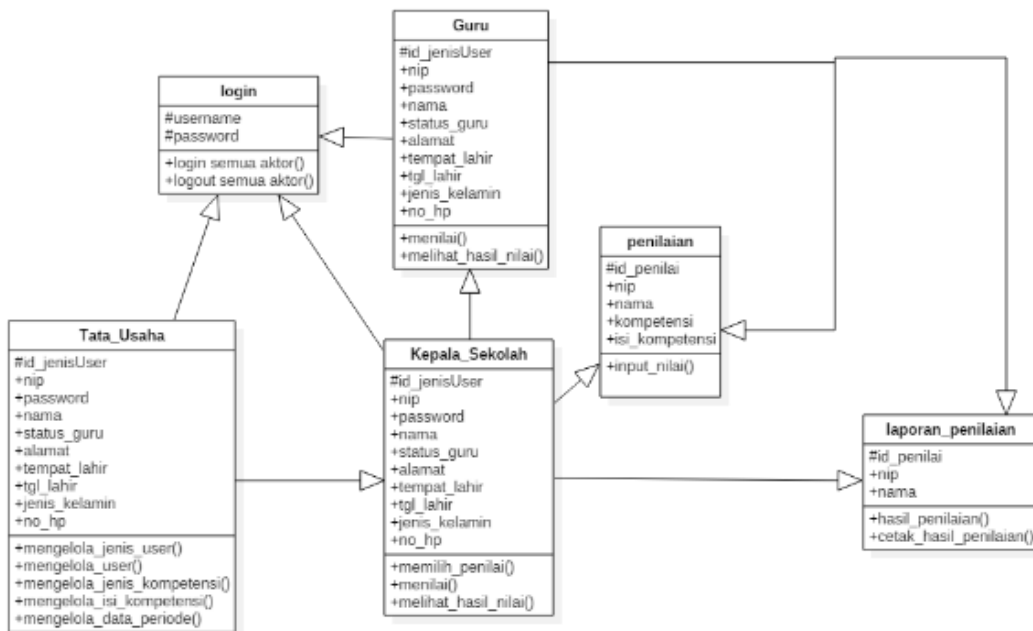


Gambar 6. Sequence Diagram

3.6 Class Diagram

Class Diagram adalah bagian dari Entity Relationship Diagram (ER-D) yang digunakan untuk pemodelan basis data perbedaannya ER-D fokus pada data,

sedangkan class diagram fokus bukan hanya pada data tetapi juga pemodelan perilaku sistem. Perancangan class diagram dari sistem informasi penilaian kinerja guru ditunjukkan pada gambar 7.

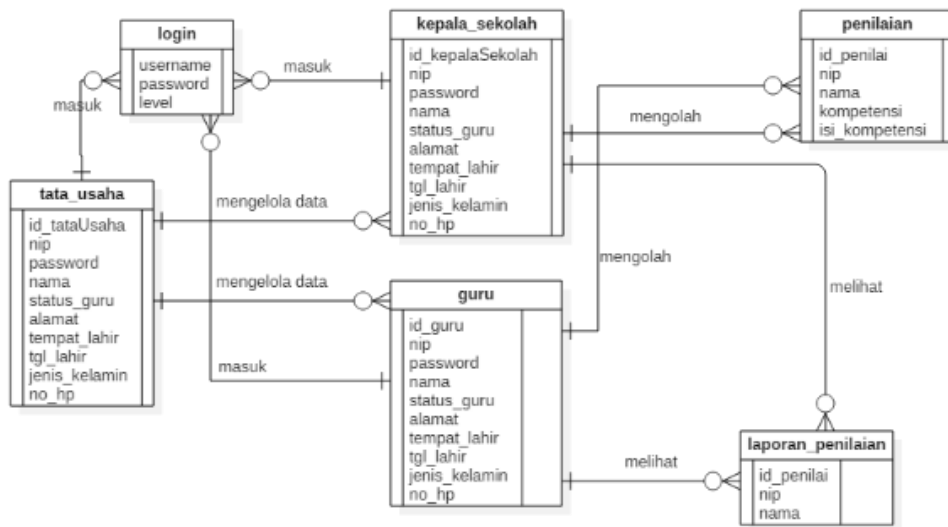


Gambar 7. Class Diagram

3.7 ERD (Entity Relationship Diagram)

ERD menjelaskan keseluruhan kebergantungan dari masing-masing atribut beserta kardinalitas (derajat relasi) pada

atribut yang ada di tiap-tiap tabel yang ada dalam sistem penilaian kinerja guru ditunjukkan pada gambar 8.

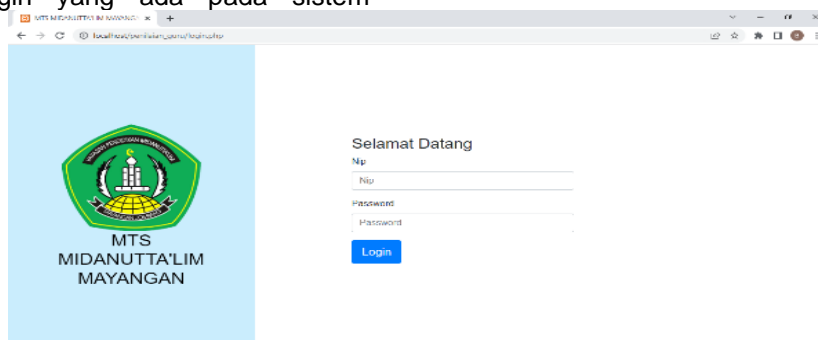


Gambar 8. Entity Relationship diagram

3.8 Implementasi Sistem

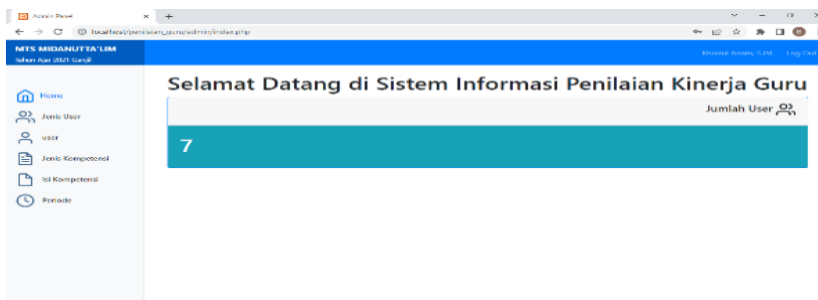
Berikut adalah implementasi tampilan login yang ada pada sistem

informasi penilaian kinerja guru. Dapat dilihat pada Gambar 9.



Gambar 9. Tampilan Login

Berikut adalah tampilan menu admin yang ada pada sistem informasi penilaian kinerja guru. Dapat dilihat pada Gambar 10.



Gambar 10. Tampilan Admin

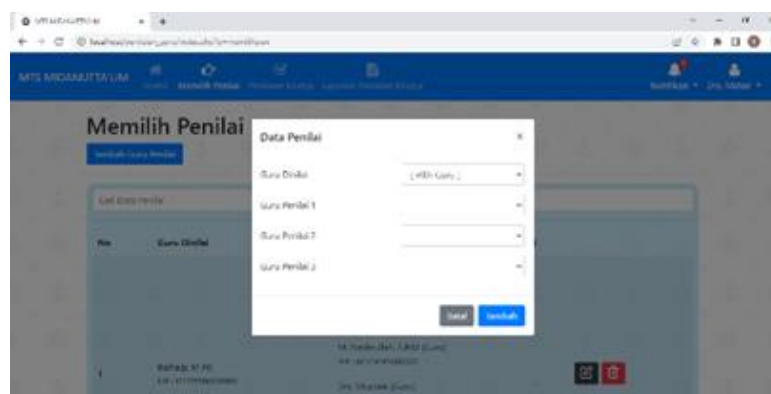
Berikut adalah tampilan utama kepala sekolah yang ada pada sistem informasi

penilaian kinerja guru. Dapat dilihat pada Gambar 11.



Gambar 11. Tampilan Kepala Sekolah

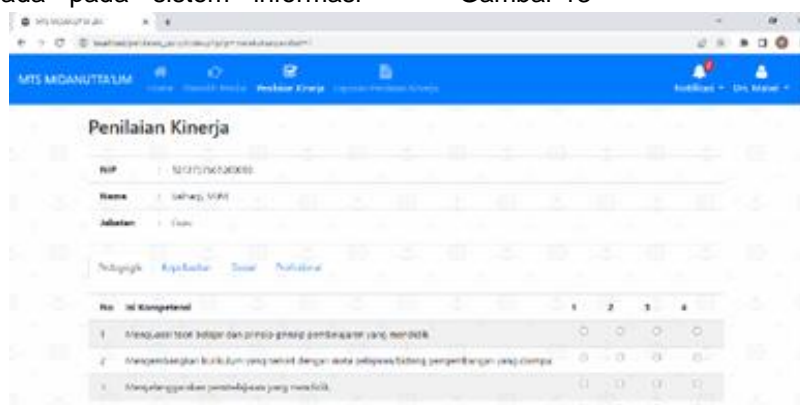
Berikut adalah tampilan memilih penilai yang ada pada sistem informasi penilaian kinerja guru. Dapat dilihat pada Gambar 12



Gambar 12. Tampilan Memilih Penilai

Berikut adalah tampilan penilaian kinerja guru yang ada pada sistem informasi

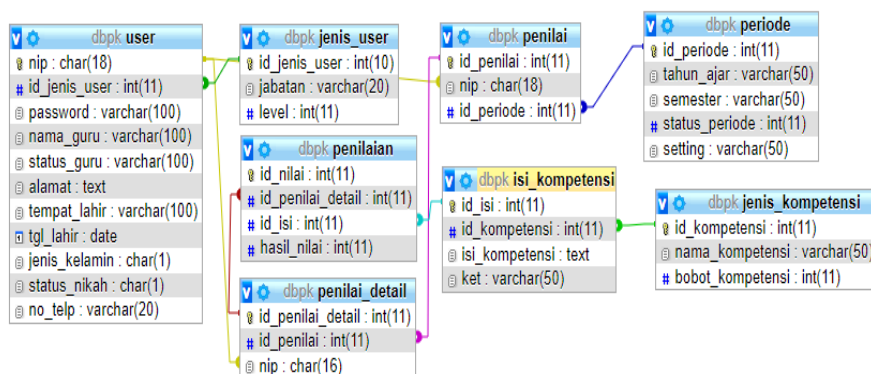
penilaian kinerja guru. Dapat dilihat pada Gambar 13



Gambar 13. Tampilan Penilaian Kinerja

Berikut adalah implementasi *database* yang ada pada sistem informasi penilaian

kinerja guru. Dapat dilihat pada Gambar 14.



Gambar 14. Relasi Database

4. Kesimpulan

Implementasi metode 360 Derajat pada sistem informasi penilaian guru berbasis web pada sekolah

sangat efektif untuk mendapatkan penilaian dari banyak pihak baik dari atasan, rekan kerja sejawat, bawahan, maupun orang luar sekolah yang berinteraksi langsung dengan guru seperti wali murid dan warga sekitar sekolah. System informasi penilaian guru ini mempunyai 3 hak akses yaitu admin, kepala sekolah dan guru / penilai. Pada level penilai memungkinkan untuk ditambahkan penilai dari luar organisasi yang masih mempunyai interaksi langsung dengan guru yang akan dinilai. Proses penilaian guru, kepala sekolah menunjuk penilai dari unsur atasan, sejawat dan bawahan dengan perhitungan secara otomatis menggunakan metode 360 derajat yang sudah diimplementasikan pada sistem, berharap dari hasil penilaian tersebut mampu meningkatkan kesadaran diri dan mampu mengenali kekuatan dan kelemahan pada guru yang dinilai.

Referensi

- Amin, H. U., & Khan, A. R. (2009). Acquiring Knowledge for Evaluation of Teachers Performance in Higher Education using a Questionnaire. *Journal of Computer Science*, 2(1), 7. <http://arxiv.org/abs/0906.4663>
- Dudung, A. (2018). Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19. <https://doi.org/10.21009/jkkp.051.02>
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru

Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020 mempunyai tugas , fungsi , serta peran penting dalam mencerdaskan kehidupan konsep dan teori ilmu pengetahuan , yang berlandaskan filosofi. *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29–43. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jetl>

Indonesia, R. (2009). Permenpan Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. *Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*, 2009(75), 31–47.

Mohapatra, S., Samantaray, D. P., & Samantaray, S. M. (2015). Study on polyhydroxyalkanoates production using rhizospheric soil bacterial isolates of sweet potato. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(April), 57–62. <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8iS7/64027>

Pendidikan, J. A., Balqis, P., Usman, N., & Ibrahim, S. (2014). Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 14(1), 25.

Sakti, B. A. (2017). Peran Kompetensi Sosial Dan Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Mencapai Keberhasilan Pembelajaran. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

Sugiono. (2002). *Metode Penelitian*

Administrasi. Alfabeta.

Susanto Ahmad. (2016). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Prenadamedia Group.

Yurindra. (2017). *Software Engineering*. Deepublish.

Zola, N., & Mudjiran, M. (2020). Analisis Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(2), 88–93. <https://doi.org/10.29210/120202701>