

Perancangan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode 360 Derajat Pada Smp Al- Washliyah 9 Medan

Design Of Teacher Performance Assessment Application Using 360 Degree Method At Al-Washliyah 9 Smp School Medan

Rizki Ramadhan Hutabarat¹, Helmi Kurniawan²

Informatika Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia, Medan, 20241 – 2-244, Indonesia

Riskiramadhan202@gmail.com¹, helmikurniawan77@gmail.com²

ABSTRAK

Penilaian kinerja guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam menciptakan guru yang kompeten dan profesional. Di SMP Swasta Al Washliyah 09 Belawan, proses penilaian kinerja yang berlangsung masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti penilaian yang bersifat subjektif karena hanya dilakukan oleh satu pihak, yakni kepala sekolah. Selain itu, penilaian saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 yang mengatur tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru. Tidak adanya akses guru terhadap histori penilaian kinerja mereka serta proses penilaian yang masih dilakukan secara manual juga menjadi kendala yang menghambat transparansi dan akurasi penilaian.

Kata Kunci : PHP, MySQL, Penilaian Kinerja Guru, Metode 360 Derajat, SMP AL-WASLIYAH 9 MEDAN

ABSTRACT

Teacher performance assessment is an important element in improving the quality of education, especially in creating competent and professional teachers. At Al Washliyah 09 Belawan Private Middle School, the ongoing performance assessment process still faces several problems, such as the assessment being subjective because it is only carried out by one party, namely the school principal. In addition, the current assessment is not fully in accordance with the Minister of National Education Regulation no. 16 of 2007 which regulates teacher qualification and competency standards. Teachers' lack of access to their performance assessment history and the assessment process which is still carried out manually are also obstacles that hinder the transparency and accuracy of assessments.

Keywords : PHP, MySQL, Teacher Performance Assessment, 360 Degree Method, SMP AL-WASLIYAH 9 MEDAN

Info Artikel :

Disubmit: 03 Agustus 2024

Direview: 15 September 2024

Diterima : 11 Oktober 2024

Copyright © 2024 - Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

SMP Swasta SMP Swasta Al Washliyah 09 Belawan adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Jl. Selebes No. 40, Kec. Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Dalam Instansi Pendidikan seperti sekolah guru merupakan komponen penting dalam kegiatan pendidikan siswa, guru yang dapat melakukan tugas sebagai pengajar dengan baik disebut guru yang profesional, yakni guru yang memiliki beberapa keahlian atau kompetensi meliputi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang berhubungan satu dengan yang lainnya. Agar terbentuk guru yang berkompeten, dibutuhkan sebuah penilaian kinerja yang transparan. Penilaian kinerja adalah salah satu kegiatan yang penting bagi sebuah organisasi. Kegiatan tersebut dilakukan untuk mengembangkan kualitas sumber

daya manusia dalam organisasi, hasil penilaian kinerja tersebut akan memberikan umpan balik berupa hasil penilaian bagi organisasi. Dengan hasil tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi[1].

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya [2].

Dalam proses penilaian kinerja guru SMP Swasta Al Washliyah 09 Belawan yang terjadi saat ini terdapat beberapa permasalahan seperti dalam proses penilaian hanya satu orang yaitu kepala sekolah atau orang yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk menilai, yang menyebabkan penilaian bersifat subjektif. Penilaian subjektif adalah penilaian yang dibuat melalui asumsi, membuat interpretasi berdasarkan pendapat pribadi tanpa fakta yang dapat diverifikasi

Sehingga penilaian tidak begitu efisien dan akurat Permasalahan selanjutnya adalah tidak detail dan belum mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007. Penilaian saat ini lebih berfokus pada performa kerja saja, dibuat oleh Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah. Padahal, Permendiknas No 16 Tahun 2007 menetapkan 4 sub kompetensi guru dengan kriteria masing-masing. Hal ini harus disesuaikan untuk memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi guru, yang penting untuk akreditasi sekolah [3]. Selain itu, guru tidak dapat mengakses histori penilaian kinerja mereka, yang penting untuk evaluasi diri. Proses perhitungan penilaian masih manual dan kurang akurat yang dapat merugikan guru.

Dari uraian masalah yang telah ditemukan maka dapat dicari solusi yang dapat menyelesaikan masalah yang ada, yaitu dengan merancang sebuah aplikasi penilaian kinerja guru berbasis website dengan menggunakan pendekatan metode 360 derajat. Menurut ashif metode ini dapat memberikan data nilai yang lebih baik dan dapat dipercaya karena dilakukan penilaian silang [4]. Proses penilaian kinerja nantinya akan bersifat objektif karena prinsip metode ini adalah masing-masing guru akan dinilai dari segala arah (360 Derajat) yang artinya dapat dinilai oleh siapa saja individu- individu yang ada di sekelilingnya seperti atasan yang terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, rekan kerja (guru lainnya), dan pengawas. agar dapat mendukung proses penilaian kinerja guru yang ada pada SMP Swasta Al Washliyah 05 Belawan [5]. Aplikasi ini dibuat berbasis website karena sifatnya yang fleksibel dan aplikasi web juga dapat menyesuaikan pada berbagai devices dan sistem operasi selama terdapat aplikasi browser di device tersebut. Aplikasi yang dirancang mampu menampilkan urutan rangking penilaian kinerja guru dari yang tertinggi hingga terendah, serta dapat menyimpan data-data laporan hasil penilaian kinerja ke dalam database agar informasi dapat ditampilkan dengan cepat dan tepat. Selain itu, fitur tersebut dapat melihat histori laporan penilaian sebelumnya [6].

2. METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode 360 derajat dalam membuat system penilaian kinerja guru. Metode 360 derajat pada perancangan penilaian kinerja guru melibatkan penilaian dari berbagai pihak seperti atasan, rekan sejawat, dan pengawas [7]. Dalam penilaian kinerja guru, metode ini memungkinkan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah sebagai atasan, guru sebagai rekan sejawat, dan pengawas untuk memberikan penilaian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi berbasis web

menggunakan metode 360 derajat dapat memberikan perhitungan yang sesuai dengan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru [8]

Metode ini bertujuan untuk memberikan penilaian yang lebih detail dan objektif terhadap kinerja guru, serta memberikan historis dari penilaian kinerja guru.[9] Metode 360 derajat dalam penilaian kinerja guru juga dapat membantu dalam mempercepat proses penilaian kinerja guru dan memberikan umpan balik yang akurat. Rumus metode 360 derajat dapat diimplementasikan sebagai berikut.

1. Kompetensi Pedagogik

$$\mathbf{Kpe} = \frac{\text{Jumlah nilai kompetensi pedagogik}}{\text{banyak kompetensi pedagogik}} \times 100\% \dots \dots \dots (1)$$

2. Kompetensi Kepribadian

$$\mathbf{KK} = \frac{\text{Jumlah nilai kompetensi kepribadian}}{\text{banyak kompetensi kepribadian}} \times 100\% \dots \dots \dots (2)$$

3. Kompetensi Sosial

$$\mathbf{KS} = \frac{\text{Jumlah nilai kompetensi sosial}}{\text{banyak kompetensi sosial}} \times 100\% \dots \dots \dots (3)$$

4. Kompetensi Professional

$$\mathbf{KPr} = \frac{\text{Jumlah nilai kompetensi profesional}}{\text{banyak kompetensi profesional}} \times 100\% \dots \dots \dots (4)$$

Nilai kinerja individu = (Kpe x 40 %) + (KK x 20%) + (KSx 20%) + (KPr x 20%)

Sesudahnya nilai tiap-tiap jenis kompetensi ditemukan, nilai tersebut dihitung untuk menemukan nilai perwakilan [10]. Nilai perwakilan merupakan nilai hasil penilaian setiap penilai terpilih yang berjumlah 8 orang untuk satu guru dinilai, berikut adalah rumus perhitungan nilai perwakilan :

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

NP = Nilai Perwakilan

Setelah didapatkan nilai kinerja individu maka langkah selanjutnya menghitung nilai akhir, dimana nilai tersebut didapatkan dari 6 penilai. Pihak penilai merupakan pemegang peran penting dari proses penilaian kinerja guru. Penentuan terpilihnya penilai dari rekan kerja ialah atasan dengan maksimal kuota penilai 4 orang. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ketentuan Penilai

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

Nilai perwakilan tersebut diperoleh dengan menghitung total nilai kompetensi perwakilan dari 8 penilai yang sudah melakukan penilaian, nilai perwakilan ini terdiri dari Nilai Perwakilan Atasan, Nilai Perwakilan Rekan Kerja dan Nilai Perwakilan Pengwas [11]. Berikut merupakan rumus perhitungannya:

1. Nilai Perwakilan Atasan

$$NPA = \sum NPA1 + \sum NPA2 \dots\dots\dots(6)$$

2. Nilai Perwakilan Rekan Kerja

$$NPRK = \sum NPRK1 + \sum NPRK2 + \sum NPRK3 \dots\dots\dots(7)$$

3. Nilai Perwakilan Pengawas

$$NPP = \sum NPP \dots\dots\dots(8)$$

Setelah masing-masing nilai perwakilan ditemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai akhir dengan cara mengalikan dengan presentase bobot yang telah ditentukan sebelumnya.e[12] Nilai akhir ini merupakan perhitungan akhir untuk menemukan nilai hasil dari penilaian kinerja guru.

$$NA = (NPA \times 50\%) + (NPRK \times 30\%) + (NPP \times 20\%) \dots\dots(10)$$

NA = Nilai Akhir

Setelah nilai akhir ditemukan, nilai tersebut dikonversi menjadi skala akhir yang telah ditentukan. Skala skor akhir. Skala nilai akhir dapat dilihat pada tabel Skala Nilai dibawah ini.

Tabel 2. Skala Nilai

No	Rentan Nilai	Keterangan
1.	682 – 840	(A) Sangat Baik
2.	525 – 681	(B) Baik
3.	366 – 524	(C) Kurang
4.	210 – 365	(D) Sangat Kurang

Misalkan nilai prestasi kinerja individu masing-masing penilai telah ditemukan seperti berikut:

$$\sum NPA1 = 308 \mid \sum NPA2 = 316 \mid \sum NPRK1 = 334 \mid \sum NPRK2 = 354 \mid \sum NPRK3 = 323 \mid \sum NPP = 364$$

Tabel 3. Perhitungan Manual Metode 360 Derajat

NPA	=	$\sum NPA1 + \sum NPA2$
	=	$308 + 316$
	=	624
NPRK	=	$\sum NPRK1 + \sum NPRK2 + \sum NPRK3$
	=	$334 + 354 + 323$
	=	1011
NPP	=	$\sum NPP$
	=	364
Nilai Akhir	=	$(NPA \times 50\%) + (NPRK \times 30\%) + (NPP \times 20\%)$
	=	$(624 \times 40\%) + (1011 \times 30\%) + (364 \times 20\%) +$

	=	249,6 + 303,3 + 72,8
	=	625,7

Pada perhitungan nilai akhir table III.3 dapat dilihat nilai akhir sebesar 625,7. Jika dilihat pada tabel III.5 Skala Nilai mana nilai sebesar 625,7 mendapatkan predikat B atau Baik.

A. Studi Kasus

Pada studi kasus kali ini sudah disediakan data guru dan data kompetensi yang akan digunakan untuk melakukan penilaian kinerja guru dengan metode 360 derajat, untuk data diambil dari table berikut :

Tabel 4. Studi Kasus

NO	Guru Yang Di Nilai	Penilai	NIP
1	Fauziah, S.pd (Guru)	Isrami Andika Pebianti (Kepala Sekolah)	0541770671130032
		H. Usman As, S.pd.i (Guru)	3447757661110002
		Habibah (Guru)	3740754656300022
		Jumianto (Guru)	7533746648200022

Rincian aturan penilai dari tiap bobot jenis penilai tersebut diperoleh dengan menghitung total nilai kompetensi perwakilan dari 5 penilai yang sudah melakukan penilaian, nilai perwakilan kepala sekolah, nilai perwakilan rekan guru, dan nilai perwakilan pengawas. Berikut merupakan rumus perhitungannya :

1. Nilai Perwakilan Kepala Sekolah

$$NPA = \sum NPA1 + \sum NPA2 \dots \dots \dots (6)$$
2. Nilai Perwakilan Rekan Guru

$$NPRK = \sum NPRK1 + \sum NPRK2 + \sum NPRK3 \dots \dots \dots (7)$$
3. Nilai Perwakilan Pengawas

$$NPP = \sum NPP \dots \dots \dots (8)$$

Setelah masing-masing nilai perwakilan sudah ditemukan maka selanjutnya adalah mencari nilai akhir dengan cara mengalihkan persentase bobot yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut adalah rumus perhitungan nilai hasil dari penilaian kinerja guru.

$$NA = (NPA \times 50\%) + (NPRK \times 30\%) + (NPP \times 20\%)$$

Berikut adalah nilai prestasi kinerja individu masing-masing yang memberikan nilai untuk penilaian kinerja guru tersebut.

$$\sum NPA1 = 353 \mid \sum NPA2 = 320 \mid \sum NPRK1 = 327 \mid \sum NPRK2 = 348 \mid \sum NPRK3 = 344 \mid \sum NPP = 355 \mid$$

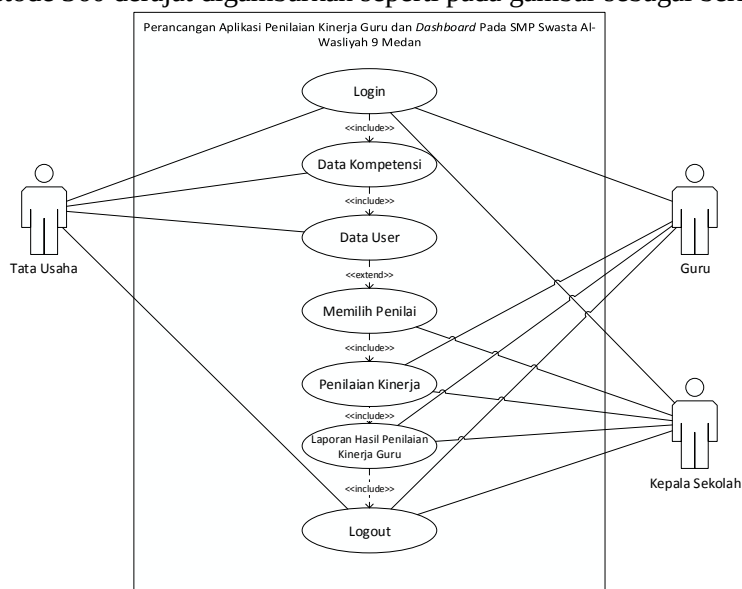
Tabel 5. Perhitungan Dengan Metode 360 Derajat

NPA	=	$\sum NPA1 + \sum NPA2$
	=	$353 + 320$
	=	673
NPRK	=	$\sum NPRK1 + \sum NPRK2 + \sum NPRK3$
	=	$327 + 348 + 344$
	=	1019
NPP	=	$\sum NPP$
	=	355
Nilai Akhir	=	$(NPA \times 50\%) + (NPRK \times 30\%) + (NPP \times 20\%)$
	=	$(673 \times 50\%) + (1019 \times 30\%) + (355 \times 20\%)$
	=	$336,5 + 305,7 + 71$
	=	713,2

Pada perhitungan nilai akhir dapat dilihat nilai akhir sebesar 713,2. Jika dilihat pada table skala nilai sebelumnya, hasil akhir penilaian kinerja guru tersebut sebesar 713,2 mendapatkan predikat A atau Sangat Baik.

B. Use Case Diagram

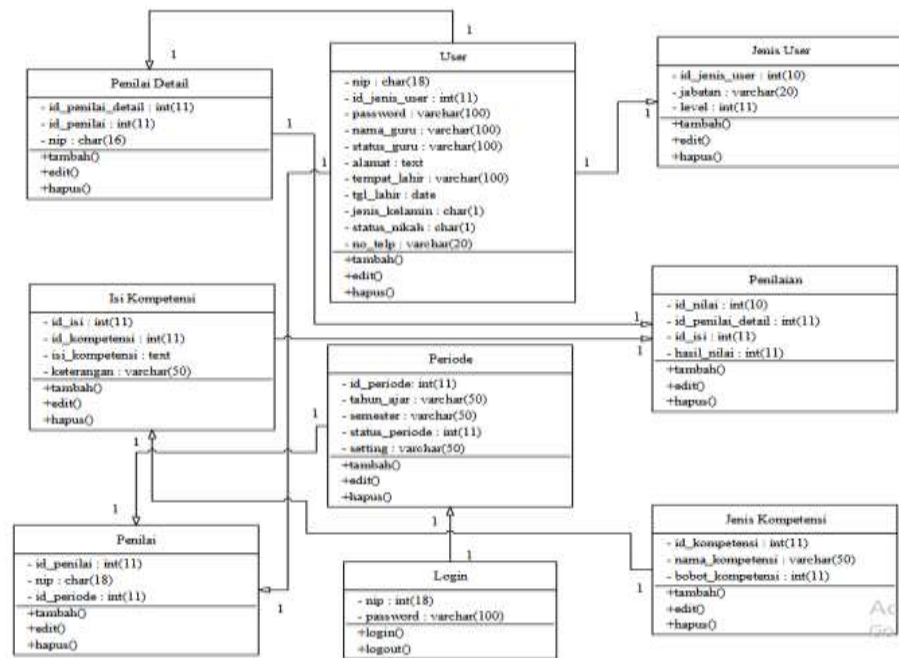
Use Case Diagram merupakan sebuah teknik yang digunakan dalam pengembangan sebuah software atau sistem Informasi untuk menangkap kebutuhan fungsional dari sistem yang bersangkutan [13]. *Use case Diagram* yang terdapat pada perancangan system penilaian kinerja guru dengan metode 360 derajat digambarkan seperti pada gambar sebagai berikut.



Gambar 1. Use Case Diagram

C. Class Diagram

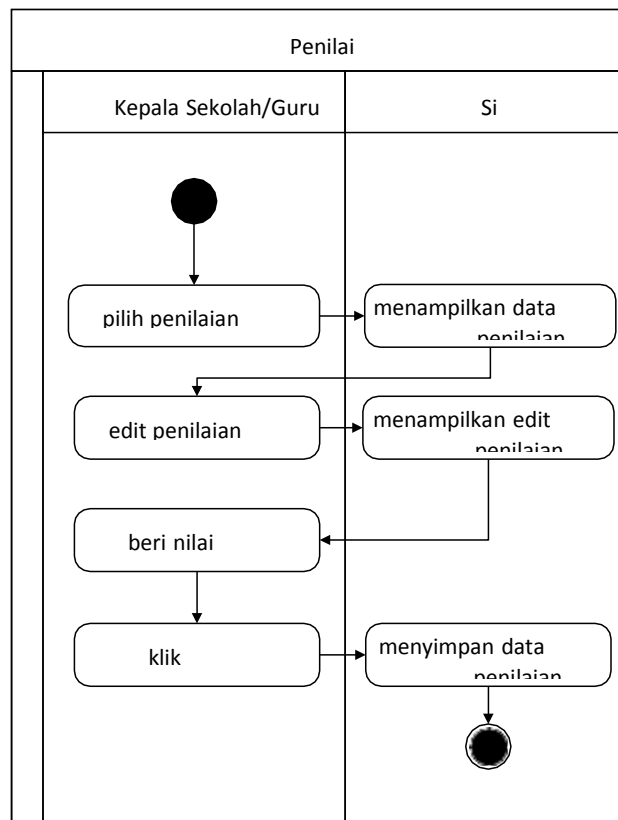
Adapun Rancangan kelas-kelas yang akan digunakan dalam sistem yang dirancang, yang mencakup struktur dan hubungan antar kelas beserta atribut dan metode yang terkait [14]. *Class Diagram* yang terdapat pada perancangan sistem penilaian kinerja guru dengan metode 360 derajat digambarkan seperti pada gambar sebagai berikut.



Gambar 2. Class Diagram

D. Activity Diagram

Adapun *Activity Diagram* yang memperlihatkan alur proses otomatisasi penilaian kinerja guru di dalam system [15]. *Activity Diagram* yang terdapat pada perancangan sistem penilaian kinerja guru dengan metode 360 derajat digambarkan seperti pada gambar sebagai berikut.



Gambar 3. Activity Diagram

E. Sequence Diagram

Adapun *Sequence Diagram* Penilaian Kinerja Guru, yang memperlihatkan urutan interaksi antara aktor, komponen sistem, dan database dalam proses penilaian kinerja. *Sequence Diagram* yang terdapat pada perancangan sistem penilaian kinerja guru dengan metode 360 derajat digambarkan seperti pada gambar sebagai berikut.



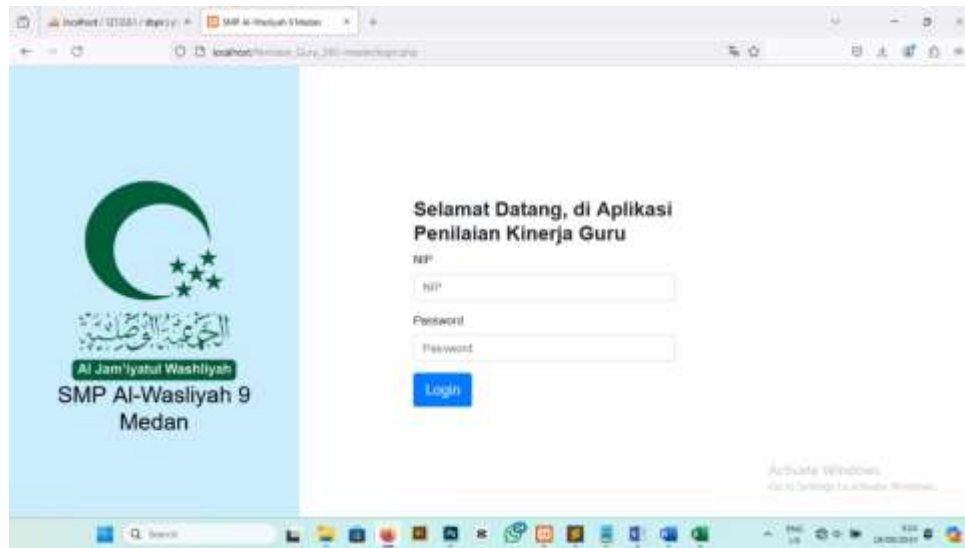
Gambar 4. Sequence Diagram

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini dijelaskan tentang tampilan hasil dari Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Pada SMP AL-WASLIYAH 09 MEDAN dapat dilihat sebagai berikut :

1. Tampilan *Form* Login

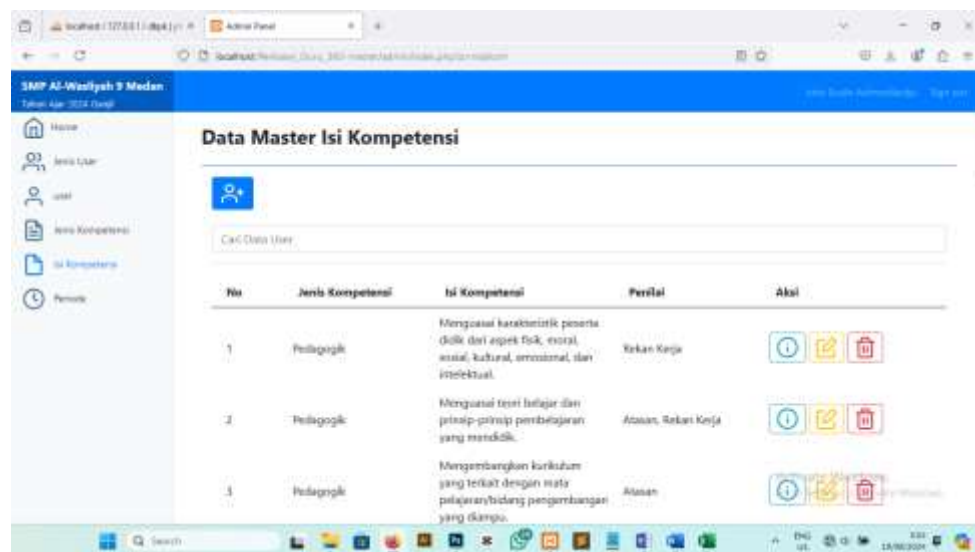
Tampilan *form* login bagi user untuk masuk pada sistem terlihat pada gambar 5 berikut.



Gambar 5. Tampilan Form Login

2. Tampilan Data Kompetensi

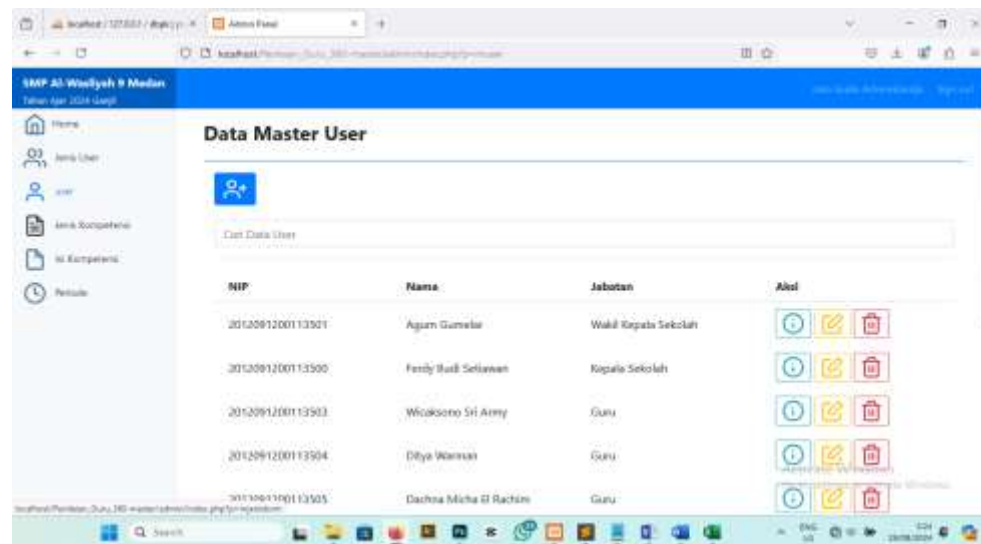
Tampilan data kompetensi untuk melihat data-data yang ada pada sistem terlihat pada gambar 6 berikut.



Gambar 6. Tampilan Data Kompetensi

3. Tampilan Data User

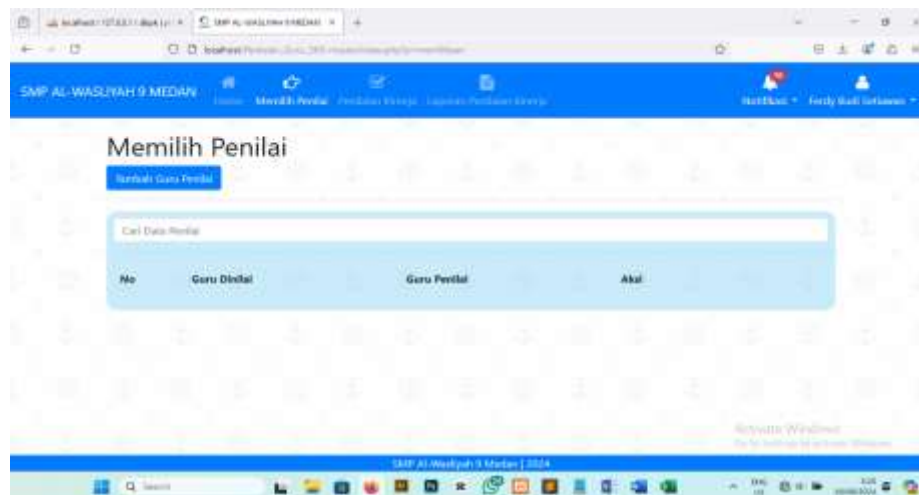
Tampilan data user untuk melihat melakukan olah data user pada sistem terlihat pada gambar 7 berikut.



Gambar 7. Tampilan Data User

4. Tampilan Data Mata Memilih Penilai

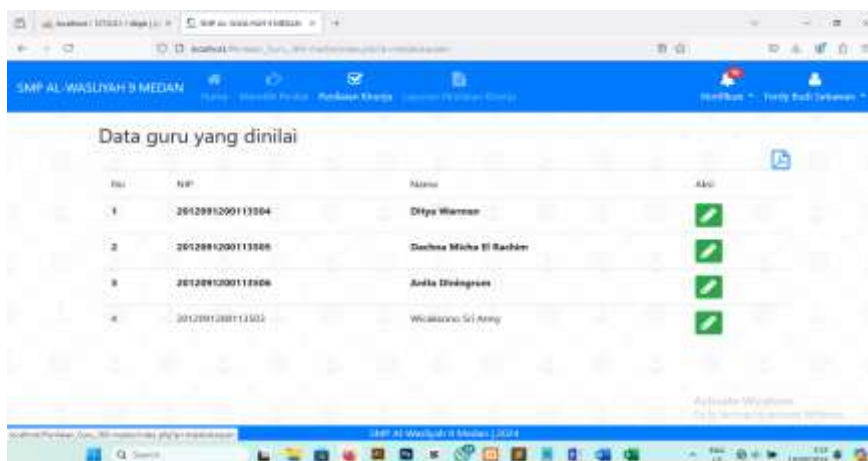
Tampilan data memilih penilai untuk melakukan olah memilih penilai untuk guru pada sistem terlihat pada gambar 8 berikut.



Gambar 5. Tampilan Data Memilih Penilai

5. Tampilan Penilaian Kinerja

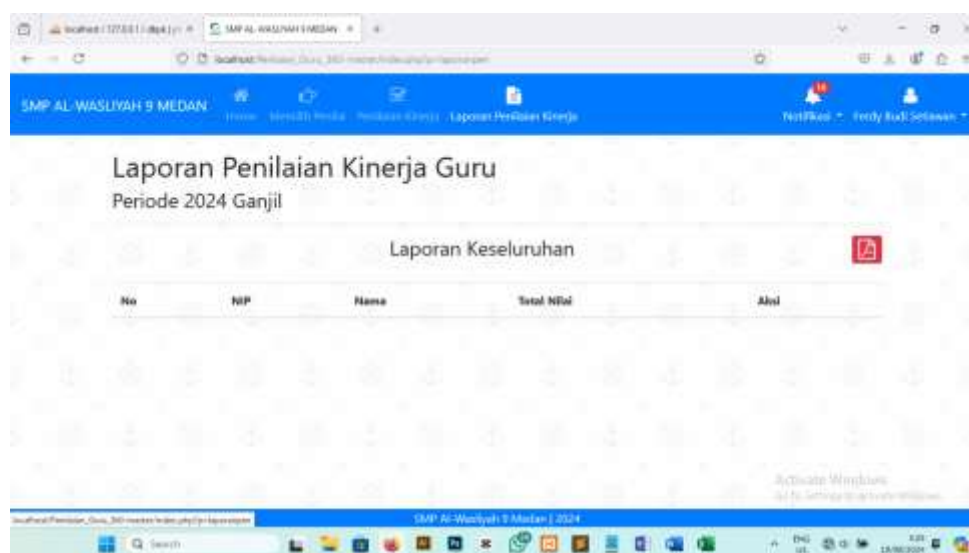
Tampilan data untuk melakukan penilaian kinerja guru pada sistem terlihat pada gambar 9 berikut.



Gambar 9. Tampilan Penilaian Kinerja

6. Tampilan Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru

Tampilan data laporan untuk melakukan olah data laporan penilaian kinerja guru pada sistem terlihat pada gambar 10 berikut.



Gambar 10. Tampilan Laporan Hasil Penilaian Kinerja Guru

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode 360 Derajat Pada SMP AL-WASLIYAH 9 MEDAN adalah sebagai berikut :

1. Untuk merancang sistem aplikasi penilaian kinerja guru yang objektif dan adil, penting untuk menggunakan kriteria penilaian yang jelas dan terstandarisasi, melibatkan berbagai pihak dalam proses penilaian, serta menyediakan pelatihan untuk evaluator. Sistem juga harus dilengkapi dengan fitur untuk menyimpan dan menampilkan riwayat penilaian secara transparan.
2. Mengenai peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, aplikasi harus mematuhi standar yang ditetapkan, seperti menghitung nilai kinerja secara otomatis berdasarkan data input

yang valid. Kesimpulannya, sistem aplikasi yang efektif harus memadukan keadilan, transparansi, dan otomatisasi, serta mengakomodasi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam penilaian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyelesaian Karya Tulis Ilmiah ini.

REFERENSI

- [1] Prayudi, "RANCANGAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN TERBUKA (METODE 360 DERAJAT) PADA GREEN HOTEL KAMOJANG GARUT," 2020.
- [2] H. Kurniawan, "Konferensi Nasional Sistem & Informatika," 2015.
- [3] "PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA."
- [4] Ashif, "IMPLEMENTASI METODE 360 DERAJAT PADA SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA CV. ALFA PRINTING," 2020.
- [5] Agung Waskito, "RANCANG BANGUN APLIKASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE 360 DEGREE FEEDBACK BERBASIS WEBSITE PADA PT JATIM SEKAWAN HATI TUGAS AKHIR," 2023.
- [6] A. Hadi, "Sistem Penunjang Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode 360 Derajat di Politeknik Lp3i Kampus Padang Berbasis Web," 2022.
- [7] R. Susanto and A. D. Andriana, "ANALISIS METODE 360 DERAJAT UNTUK PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," 2021.
- [8] G. Pralaya and H. Setiawan, "SISTEM PENILAIAN TERHADAP KINERJA GURU BERBASIS WEB (Studi Kasus : SMP Negeri 2 Sukodono)," 2020.
- [9] Suhardoyo, "E-Performance Sebagai Implementasi Umpan Balik 360 Derajat Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai," vol. XVI, no. 2, 2018.
- [10] C. E. Suharyanto, J. E. Chandra, and F. E. Gunawan, "Perancangan Sistem Informasi Penggajian Terintegrasi Berbasis Web (Studi Kasus di Rumah Sakit St. Elisabeth)," *Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi*, vol. 3, no. 2, pp. 225–232, Aug. 2017, doi: 10.25077/teknosi.v3i2.2017.225-232.
- [11] Yudho Yudhanto, "Panduan Mudah PHPMyAdmin," 2020.
- [12] Mia Juliana Siregar, "RANCANG MODEL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE 360 DEGREE DI DEPARTEMEN WAREHOUSE," 2018.
- [13] H. Fauzi Siregar and N. Sari, "Rancang Bangun Aplikasi Simpan Pinjam Uang Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Asahan Berbasis Web," *Jurnal Teknologi Informasi*, vol. 2, no. 1, 2018.
- [14] Rizky F dkk, "Sistem Informasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Web Di Smp Negeri 3 Kempas," 2021.
- [15] Yulya Muharmi, "Perancangan_Game_Puzzle_Kata_Istilah_Dal," 2018.