

Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis *Website* Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* (Studi Kasus : SMPN 26 Surabaya)

Hendri Prasetyawan¹⁾ Titik Lusiani²⁾ Teguh Sutanto³⁾

Program Studi/Jurusan Sistem Informasi
Universitas Dinamika

Jl. Raya Kedung Baruk 98 Surabaya, 60298

E-mail : 1) 16410100122@dinamika.ac.id, 2) lusiani@dinamika.ac.id, 3) teguh@dinamika.ac.id

Abstrak: *SMPN 26 Surabaya is a junior high school established in the city of Surabaya, East Java. At SMPN 26 Surabaya, the teacher performance appraisal process carried out still does not refer to Permendiknas No. 35/2010 concerning teacher competence and academic standards so that it still follows the teacher performance appraisal criteria recommended by the principal directly. The performance appraisal that has been carried out does not yet have good teacher performance appraisal data archiving so that the principal or teacher often experiences not being able to see the results of the performance report. As a solution to the existing problems, a website-based teacher performance appraisal application was created which can help reduce processing time in the teacher performance appraisal process. The teacher performance appraisal process in the application will use the Behaviorally Anchor Rating Scale method and will use Permendiknas No. 35/2010 concerning teacher competence and academic standards. In the teacher performance appraisal that will be carried out will be assessed by the principal and senior teachers. Based on the results of the trial of each function in the system it shows that the teacher performance appraisal application by applying the Behaviorally Anchor Rating Scale Method at SMPN 26 Surabaya has been running well and the calculation results are good. corresponding. As well as being able to carry out assessments in accordance with the rules stipulated by No. 35 of 2010 concerning teacher competence and academic standards. In addition, the application can also provide a recap and report on teacher performance appraisals.*

Kata Kunci: *SMPN 26 Surabaya, Teacher Performance, Behaviorally Anchor Rating Scale*

PENDAHULUAN

SMPN 26 Surabaya adalah Sekolah Menengah Pertama yang berdiri di Kota Surabaya, Jawa Timur. Berdiri sejak tahun 1983, SMPN 26 Surabaya adalah salah satu sekolah di Surabaya yang memiliki Akreditasi "A". SMPN 26 Surabaya ini beralamat di Jalan Banjar Sugihan No.21, Kecamatan Tandes Jawa Timur 60185 Kota Surabaya. Jumlah siswa aktif di SMPN 26 Surabaya ini mencapai 665 siswa dan memiliki 54 Guru dan 10 Staff.

Kondisi yang di dapat saat ini pada SMPN 26 Surabaya adanya penilaian kinerja guru. Namun, penilaian kinerja guru yang

dilakukan oleh SMPN 26 Surabaya belum berdasarkan kriteria – kriteria yang sudah ditentukan oleh Permendiknas. Karena hal tersebut Tim Penilai belum memiliki aturan penilaian yang konsisten karena masih mengikuti peraturan yang dibuat oleh Kepala Sekolah. Aturan yang didapat dalam proses penilaian kinerja guru berbeda-beda tiap periode, sesuai dengan surat keputusan penilaian SMPN 26 Surabaya yang dibuat oleh Kepala Sekolah.

Karena hal yang terjadi mengakibatkan rekapitulasi penilaian kinerja guru yang dilakukan tidak sesuai dengan hasil penilaian yang sudah ditetapkan oleh Permendiknas. Hasil dari penilaian kinerja

guru itu sendiri berguna untuk membantu guru tersebut untuk mengembangkan pengetahuan yang dimiliki dan mengetahui sifat guru dalam perlakuan sesuai dengan semua norma yang berlaku. Laporan Penilaian Kinerja Guru yang dikeluarkan akan digunakan untuk membantu penyusunan program (PKB) yaitu Program Keprofesional Berkelanjutan.

Berdasarkan permasalahan yang di dapat, solusi yang dilakukan untuk membantu perihal penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya dengan membuat sebuah sistem penilaian kinerja guru dengan aturan penilaian yang telah dibuat oleh Permendiknas. Sistem yang dibuat dapat membantu proses perihal penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya serta mengurangi waktu pengerjaan dalam proses memasukan komponen penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja guru yang dilakukan dengan aturan yang telah disesuaikan.

Aplikasi penilaian kinerja guru ini akan berbasis website. Untuk membangun Sistem ini akan dibantu dengan metode penilaian kinerja yaitu Metode Behaviorally Anchor Rating Scale yang akan digunakan di SMPN 26 Surabaya. Metode yang digunakan, memiliki anchor atau skala (5) yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk sekaligus menggunakan aturan penilaian kinerja guru dari Permendiknas. Karakteristik yang dipakai dalam sistem ini mendukung sejumlah aktivitas dalam melakukan perihal penilaian kinerja guru, serta mempermudah dalam proses tersebut.

Dengan bantuan aplikasi penilaian kinerja guru ini dapat membantu Tim Penilai SMPN 26 Surabaya dalam mengurangi masalah perihal penilaian kinerja guru lalu membantu menghasilkan laporan penilaian kinerja guru yang komponen penilaian sesuai dengan Permendiknas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai untuk membantu perhitungan penilaian kinerja guru

adalah Metode Behaviorally Anchor Rating Scale. Berikut rincian urutan dari penilaian kinerja guru :

1) Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Menurut penelitian terdahulu dari Kustiadi & Ikatrinasari (2018), Metode (BARS) merupakan metode yang menggabungkan penyetaraan perilaku kerja dengan kepribadian dan bersifat sangat objektif. Metode (BARS) sendiri terdiri dari suatu kesamaan, 5 sampai 10 adalah skala perilaku tiap indikator kinerja yang digunakan. Untuk dimensi, disusun dari 5 sampai 10 Anchor. Anchor sendiri adalah perilaku yang menjelaskan tentang kinerja untuk setiap dimensi yang dibutuhkan.

2) Proses Penilaian Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*

Berikut adalah rincian tahapan menggunakan Metode (BARS) :

A. Menentukan parameter indikator (PKG)

Parameter indikator yang digunakan berdasarkan sumber dari Permendiknas No 35, Tahun 2010 Jawa Timur. Tentang kompetensi guru dan standar akademik.

B. Menentukan variabel atau bobot penilaian guru

Penilaian yang dilakukan harus mempunyai masing-masing variabel yang digunakan untuk dasar melakukan penilaian. Variabel berguna untuk mempengaruhi kinerja yang dijelaskan dalam bentuk pembobotan dengan persentase yang dimiliki tiap variabel tersebut. Untuk Rincian Variabel dan Bobot pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1 Variabel dan bobot penilaian

No	Variabel Penilaian	Nilai (%)
1	Pedagogik	25%
2	Kepribadian	25%
3	Sosial	25%
4	Professional	25%

C. Perumusan penilaian kriteria atau *anchor*

Berikut adalah penjelasan tentang perumusan penilaian kriteria atau *anchor* berdasarkan indikator kinerja penilaian dengan Metode BARS.

Tabel 2 Perumusan dengan Metode BARS

Variabel	Indikator	Anchor
Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik.	Guru melaksanakan pengecekan secara rutin pada waktu PBM, agar seluruh siswa secara aktif melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
		Guru harus berkeliling guna mensupervisi semua kegiatan siswa
		Guru memberikan kesempatan untuk bertanya kepada siswa
		Guru membantu siswa yang mempunyai masalah diluar kegiatan PBM
		Guru mengatur posisi tempat duduk siswa sesuai dengan kegiatan PBM
Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan.	Guru melaksanakan sikap dalam pergaulan sehari-hari, meliputi menghormati, menghargai, membantu satu sama lain dan bangga sebagai bangsa Indonesia
		Guru mengembangkan perihal kerjasama dan melakukan pembinaan bersama teman sejawat tanpa harus melihat perbedaan yang dimiliki

		Guru memahami prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia
		Guru memiliki keragaman pandangan berbangsa (budaya, suku dan agama)
		Guru mempunyai rasa persatuan dan kesatuan sebagai Warga Negara Indonesia
Sosial	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	Guru harus mempertimbangkan waktu dalam berinteraksi dengan siswa baik secara individu maupun kelompok
		Guru melaksanakan interaksi dengan siswa untuk menarik perhatian seluruh siswa di kelas
		Guru menghargai proses dan hasil kerja siswa yang dianggap baik
		Guru segera menangani siswa, apabila ada yang bertindak negatif terhadap teman yang lain
		Guru menangani persaingan yang tidak sehat antar siswa
Professional	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu sangat terperinci

	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir
	Guru melakukan pembelajaran dengan metode dan pendekatan variatif
	Menggunakan berbagai macam metode penilaian (praktek, tugas prakarya, tugas proyek dsb)

D. Formula perhitungan

Metode Perhitungan yang digunakan dalam mengelola hasil penilaian akhir adalah dengan menjumlahkan nilai setiap indikator didalam variabel. Formula yang digunakan untuk penilaian bisa dilihat berikut ini :

$$NP = (NK1 + NK2 + NKn \dots, / n) \times B..(1)$$

$$NA = (NP1 + NP2 + NPn \dots,) \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

NP = Variabel Penilaian Kinerja Guru

NK = Kriteria atau *Anchor*

NA = Nilai Akhir

B = Presentase Bobot

E. Menentukan keterangan nilai akhir

Keterangan nilai akhir berguna untuk menjelaskan tentang hasil dari nilai akhir yang sudah didapatkan. Rentang nilai akhir bisa dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 Keterangan Nilai Akhir

No	Keterangan	Rentang Nilai
1	Sangat Baik	>4.50
2	Baik	3.50 – 4.50

3	Cukup	2.50 – 3.50
4	Kurang	1.50 – 2.50
5	Sangat Kurang	<1.50

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebutuhan Pengguna

Analisa kebutuhan pengguna digunakan untuk melihat kebutuhan pengguna dari masing – masing pengguna yang berinteraksi langsung ke sistem yang akan dibuat. Agar mendapatkan Kebutuhan Pengguna yang diperlukan. Berikut merupakan rincian dari Kebutuhan pengguna bisa dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

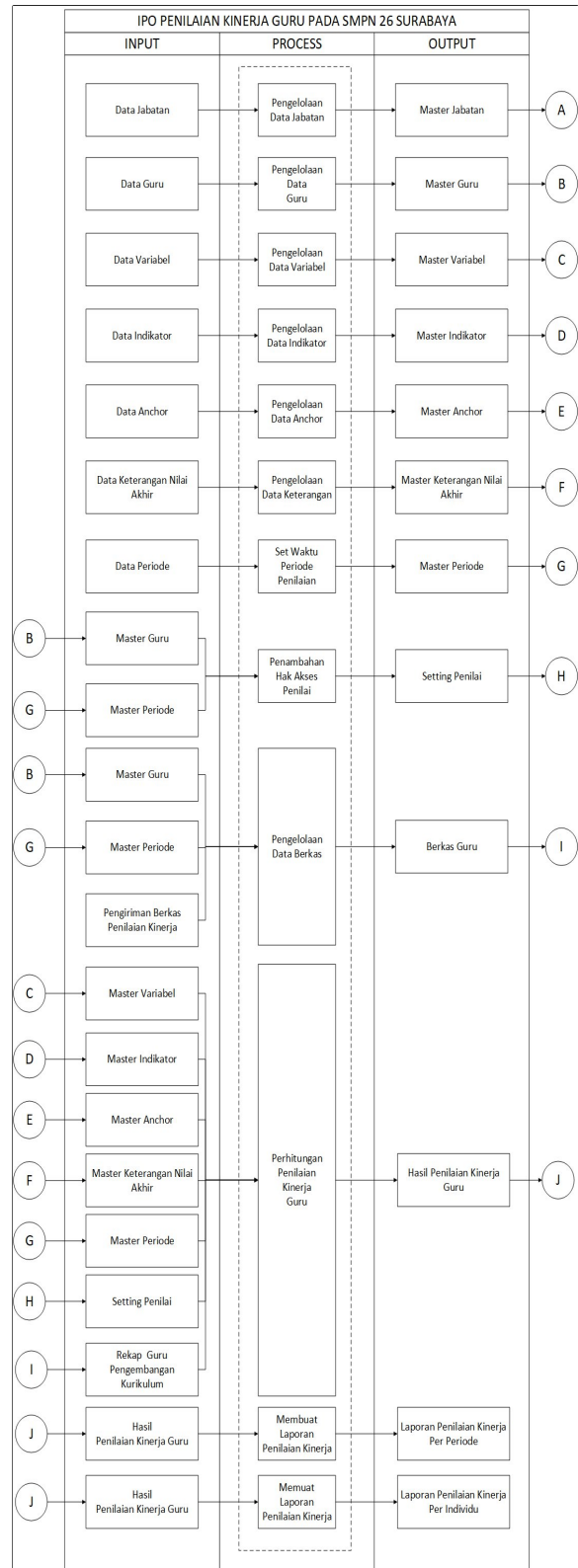
Tabel 4 Analisa Pengguna Aplikasi

No	Pengguna	Tanggung Jawab	Kebutuhan
1	Kepala Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Mengirimkan Surat Keputusan Penilaian Kinerja Guru kepada Administrator. - Melakukan penilaian terhadap guru senior. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Input</i> Penilaian Kinerja Guru pada Bagian Guru Senior • Cek Laporan <i>Upload</i> Berkas dari Guru Senior • Cek Hasil Penilaian Kinerja Guru
2	Administrator	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pembuatan <i>Master Guru & Variabel, Indikator, Nilai Akhir Berdasarkan Surat Keputusan</i> - Memulai Penilaian Kinerja Guru Periode Terbaru 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Input/Update/Delete</i> Data Guru • <i>Input/Update/Delete</i> Data Variabel • <i>Input/Update/Delete</i> Data Indikator • <i>Input/Update/Delete</i> Data Anchor • <i>Input/Update/Delete</i> Data

		<ul style="list-style-type: none"> - Mengatur Pengaturan Penilaian Guru Senior ke Guru Matpel 	<p>Keterangan Nilai Akhir</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Input/Update/Delete</i> Data Jabatan • Memulai Periode Penilaian Kinerja Guru • Melakukan Pengaturan penilaian Guru senior ke Guru Matpel • Cetak Laporan Penilaian Kinerja Guru
3	Guru Senior	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pengisian/<i>upload</i> berkas penilaian agar bisa dicek oleh kepala sekolah untuk dilanjutkan penilaian kinerja. - Melakukan Penilaian terhadap guru matpel. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Input</i> Penilaian Kinerja Guru pada Bagian Guru Matpel • Cek Laporan <i>Upload</i> Berkas dari Guru Matpel • <i>Upload</i> Berkas Penilaian • Cek Hasil Penilaian Kinerja Guru
4	Guru Matpel	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pengisian/<i>upload</i> berkas penilaian agar bisa dicek oleh guru senior untuk dilanjutkan penilaian kinerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Upload</i> Berkas Penilaian • Cek Hasil Penilaian Kinerja Guru

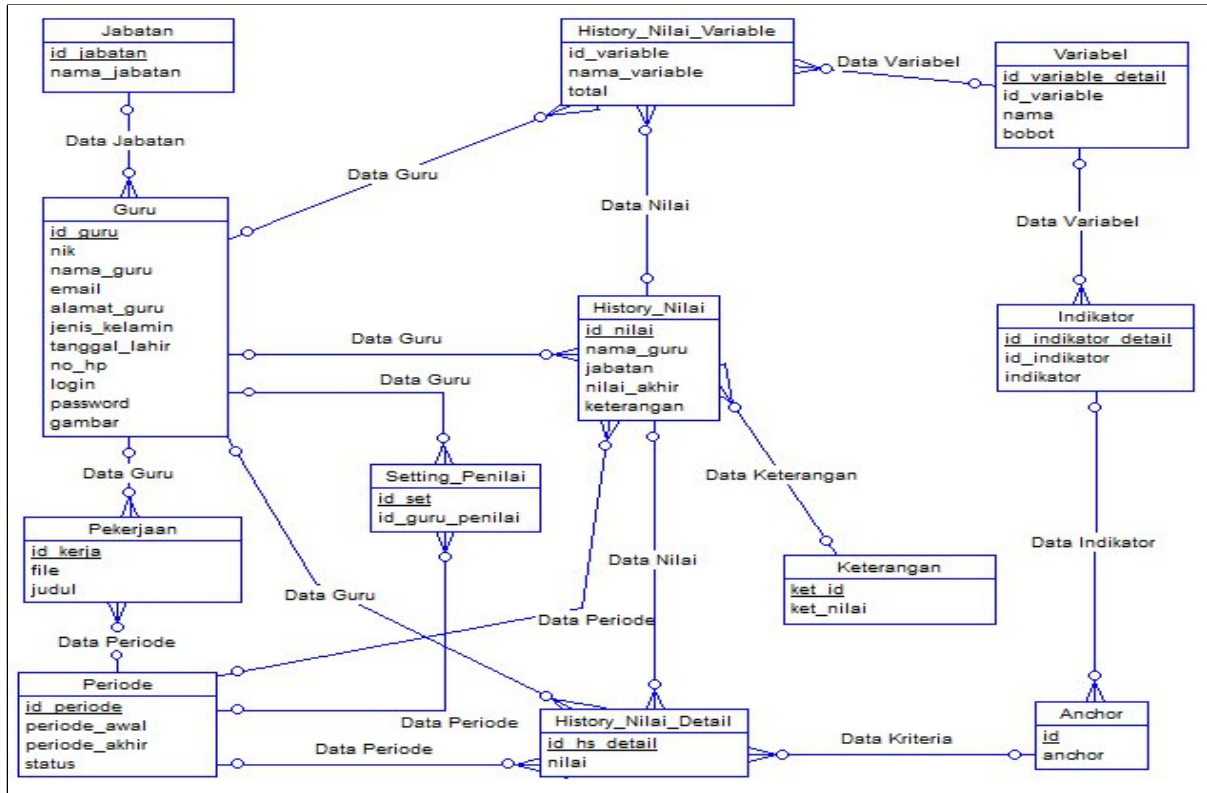
IPO Diagram

Input-Process-Output Diagram digunakan sebagai merepresentasikan visual dari sebuah alur sistem atau kegiatan.



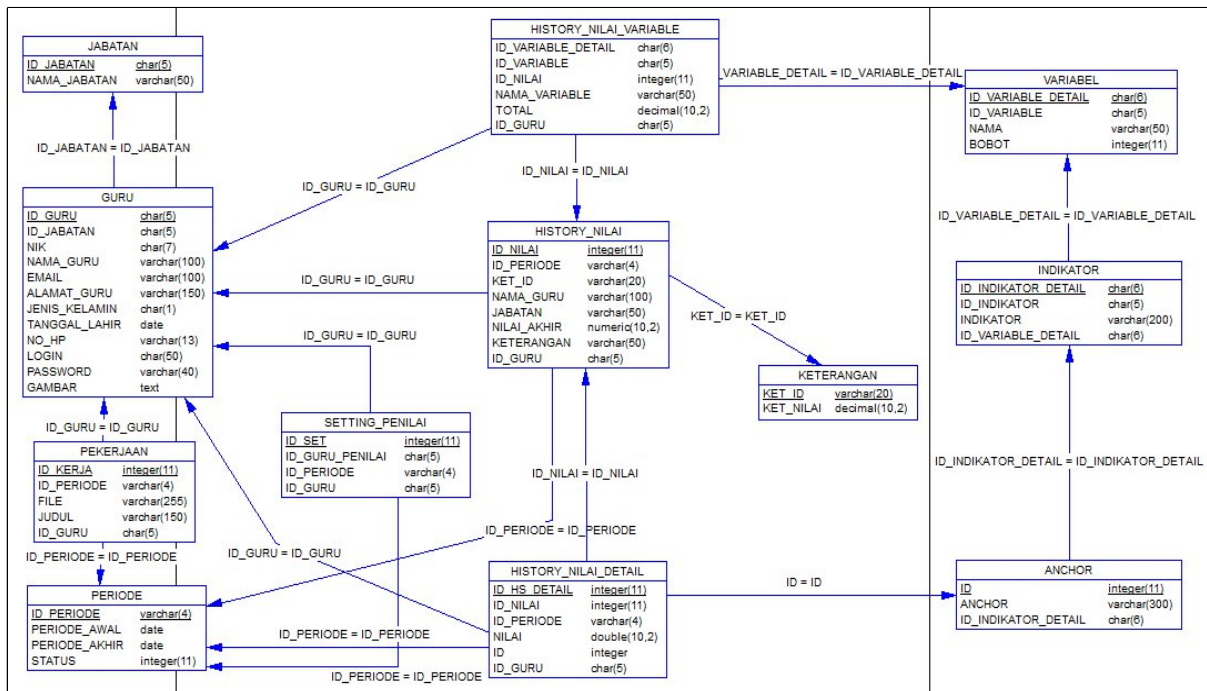
Gambar 1 IPO Diagram

Conceptual Data Model



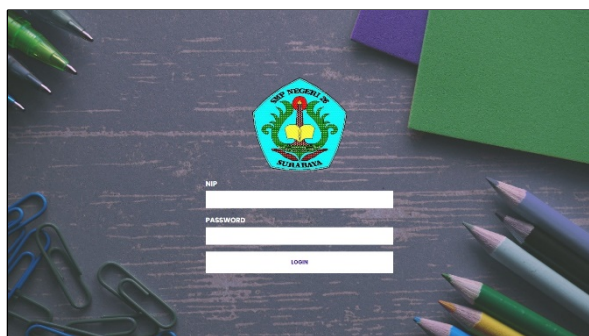
Gambar 2 Rincian CDM

Physical Data Model



Gambar 3 Rincian PDM

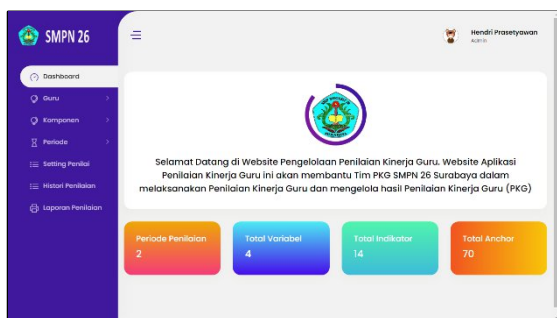
Halaman Login



Gambar 4 Login

Pada Gambar 4, adalah halaman tahap pertama guru dan administrator sebelum mengakses halaman website. *User* harus memasukkan NIP dan *Password* untuk divalidasi oleh sistem, setelah sistem melakukan validasi sistem akan menampilkan halaman masing – masing hak akses *user*.

Halaman Dashboard Admin

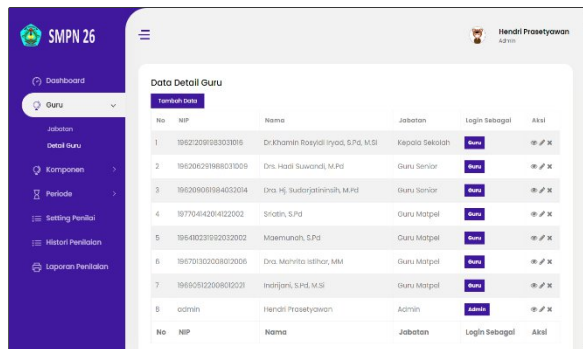


Gambar 5 Dashboard Admin

Gambar 5 *Dashboard Admin* merupakan halaman pertama setelah bagian *admin* masuk kedalam sistem, Halaman *dashboard admin* berisi fitur yang digunakan untuk mengelola data komponen penilaian yang datanya akan digunakan oleh pengguna lainnya.

Halaman Master Karyawan – Detail Guru

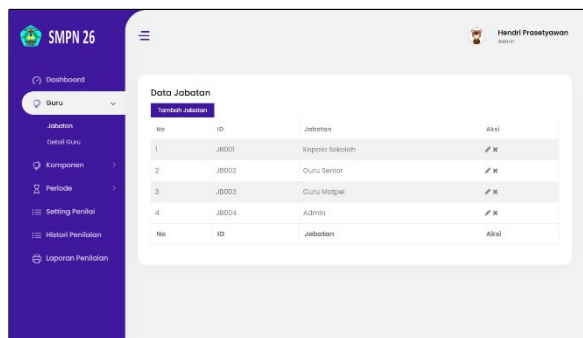
Halaman tersebut digunakan bagian *admin* untuk melakukan penambahan data guru, pengubahan data guru dan hapus data guru.



Gambar 6 Master Karyawan – Detail Guru

Halaman Master Karyawan – Jabatan

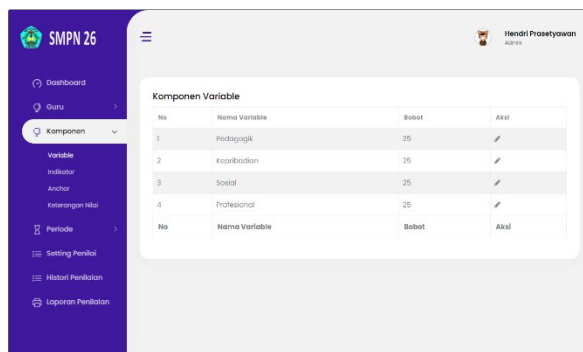
Halaman tersebut digunakan untuk menampilkan data pada *master jabatan* yang didalamnya memiliki fitur seperti tambah data jabatan, ubah data jabatan dan hapus data jabatan.



Gambar 7 Master Karyawan - Jabatan

Halaman Komponen – Variable

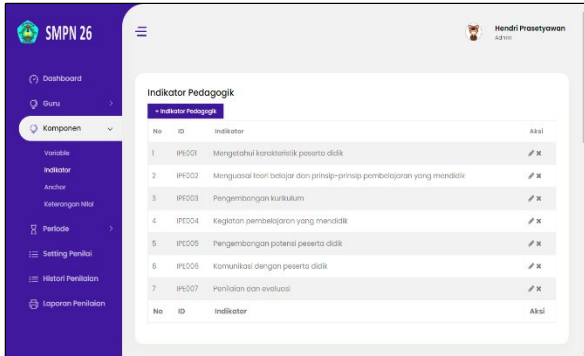
Halaman tersebut memiliki kegunaan untuk mengambil data dari *master Variable* yang didalamnya memiliki fitur seperti pengubahan data variabel.



Gambar 8 Komponen – Variable

Halaman Komponen - Indikator

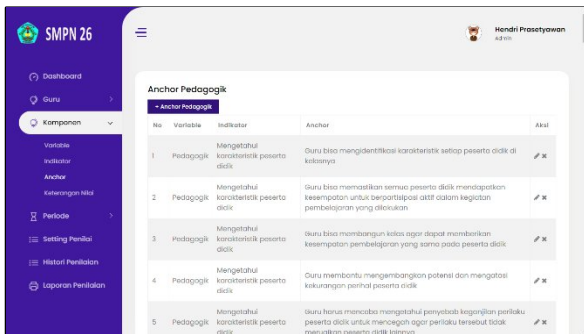
Halaman tersebut berguna mengambil data yang berada dalam tabel *master* indikator yang didalamnya memiliki fitur seperti penambahan data indikator, ubah data dan hapus data indikator.



Gambar 9 Komponen - Indikator

Halaman Komponen - Kriteria

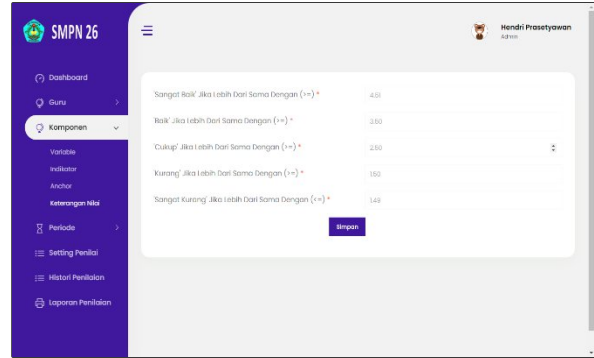
Halaman tersebut berguna menampilkan semua data yang ada di tabel *master* kriteria yang didalamnya memiliki fitur seperti penambahan data kriteria, ubah data dan hapus data kriteria.



Gambar 10 Komponen - Kriteria

Halaman Komponen – Keterangan Nilai

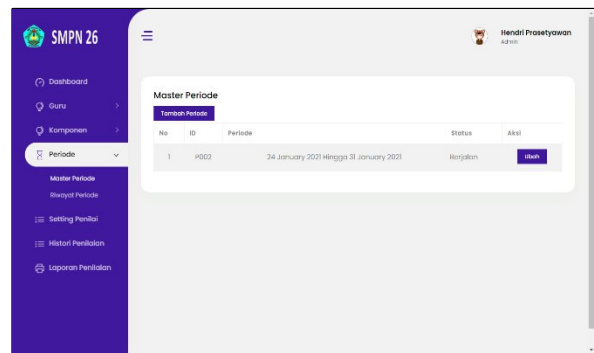
Halaman tersebut digunakan untuk menampilkan isi dari tabel *master* keterangan nilai akhir yang didalamnya memiliki fitur seperti pengubahan data keterangan nilai akhir.



Gambar 11 Komponen – Keterangan Nilai

Halaman Master Periode

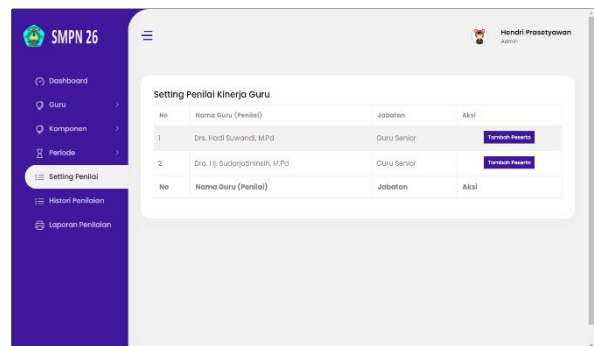
Halaman tersebut merupakan halaman yang digunakan untuk memulai periode penilai kinerja guru yang didalamnya terdapat fitur tambah data dan ubah data periode penilaian.



Gambar 12 Master Periode

Halaman Setting Penilai

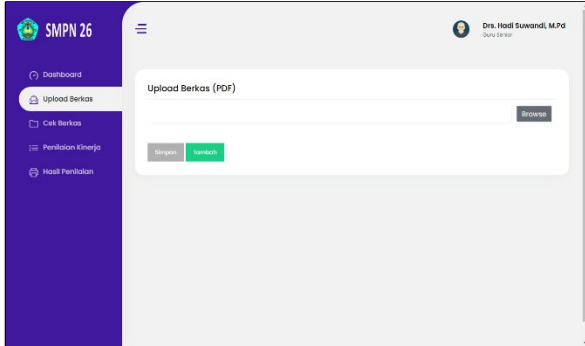
Halaman tersebut merupakan halaman yang digunakan untuk mengatur penilaian guru senior ke guru matpel sesuai dengan aturan di surat keputusan penilaian kinerja.



Gambar 13 Setting Penilai

Halaman Upload Berkas - Guru

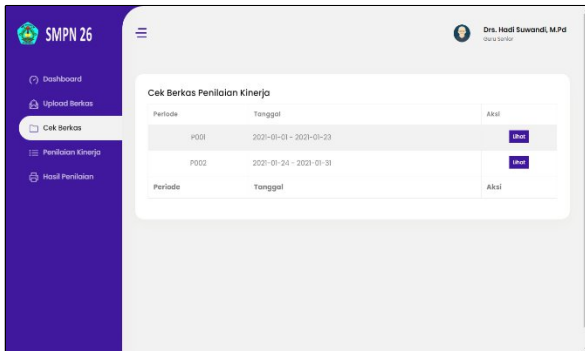
Halaman tersebut merupakan halaman yang digunakan untuk *upload* berkas pengembangan kurikulum berbentuk file pdf.



Gambar 14 Upload Berkas - Guru

Halaman Cek Berkas - Guru

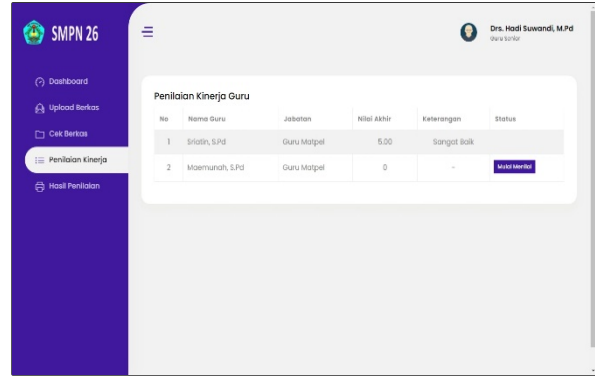
Halaman tersebut merupakan halaman yang digunakan untuk melihat berkas pengembangan kurikulum berbentuk .pdf yang sudah di *upload* oleh Guru Matpel.



Gambar 15 Cek Berkas - Guru

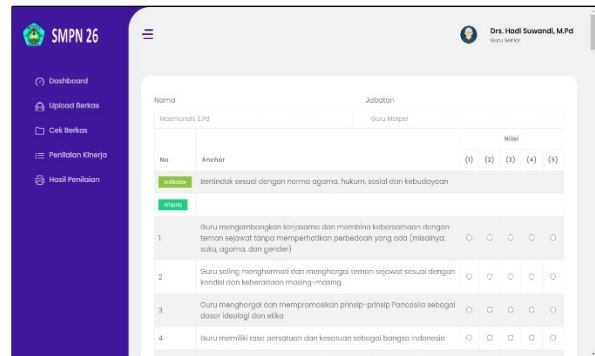
Halaman Penilaian Kinerja – Guru

Halaman tersebut merupakan halaman yang berguna untuk melakukan perihal penilaian kinerja dimulai dari Guru Senior dan Guru Matpel. Hal Pertama yang dilakukan penilai harus memilih terlebih dahulu mana yang akan dinilai.



Gambar 16 PKG - (1)

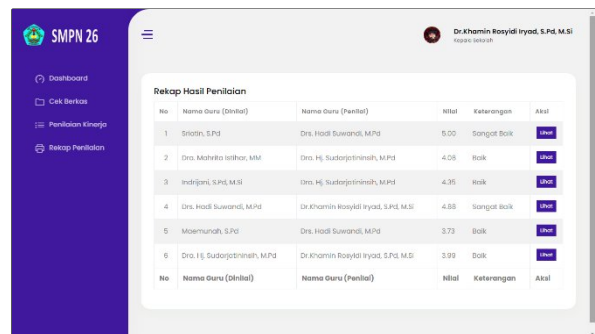
Setelah menekan tombol mulai menilai. Guru Senior atau Kepala Sekolah akan memilih rating (1-5) dari komponen penilaian kinerja yang sudah disiapkan dari bagian *Admin*.



Gambar 17 PKG - (2)

Halaman Rekap Periode

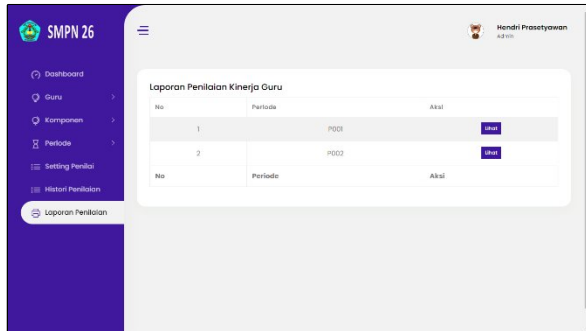
Halaman tersebut merupakan halaman yang digunakan untuk memperlihatkan riwayat dan jumlah hasil nilai dari penilaian kinerja guru berdasarkan periode tertentu.



Gambar 18 Rekap Periode

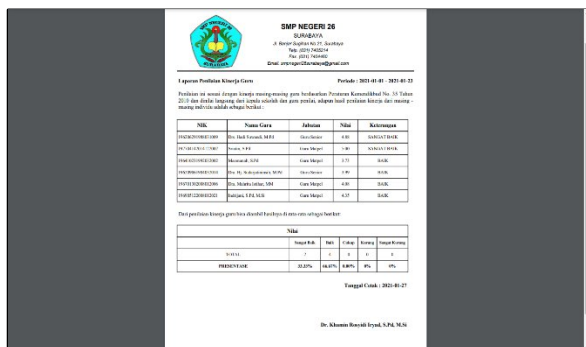
Halaman Laporan Penilaian Kinerja

Halaman tersebut merupakan halaman yang digunakan untuk memperlihatkan riwayat laporan periode penilaian kinerja guru yang berjalan atau sudah dilakukan.



Gambar 19 Laporan Penilaian Kinerja

Berikut merupakan *output* dari laporan penilaian kinerja guru periode tertentu berdasarkan nama/jabatan, nilai dan keterangan dan berbentuk file pdf.



Gambar 20 Output Laporan Penilaian Kinerja Guru

Uji Coba Fungsional Sistem

Uji Coba Fungsional Sistem digunakan untuk melakukan uji coba berfokus dari fungsi-fungsi yang terkait di dalam sistem. Penulis uji coba menggunakan *Black-box Testing*. Dari segi *testing* yang akan dilakukan setiap halaman akan diuji yang berbasis *website*. Untuk hasil uji coba terdapat di tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5 Evaluasi Sistem Pengujian Fungsional Aplikasi

No	Tujuan	Masukkan	Keluaran yang diharapkan	Hasil Keluaran Sistem
Login				
1.	Hak akses <i>login</i> berhasil	Mengisi data yang benar	Masuk ke dalam <i>Dashboard admin</i>	Pengguna berhasil masuk ke dalam <i>Dashboard admin</i>
2.	Hak akses <i>login</i> gagal	Mengisi data yang salah	Email atau password salah	Peringatan email atau password salah
Penilaian Kinerja Guru				
3.	Input penilaian kinerja guru	Mengisi Rating dari (1-5)	Data berhasil disimpan kedalam basis data	Data tampil pada tabel data history_ nilai, history_ nilai_ variable dan history_ nilai_ detail.
Laporan Penilaian Kinerja Guru				
4.	Unduh laporan penilaian kinerja guru	Menekan tombol “lihat” di tabel aksi dan mengunduh laporan.	Data Penilaian Kinerja Guru berhasil diunduh	Laporan penilaian kinerja guru diunduh dengan ekstensi file.pdf
Logout				
5.	Keluar dari <i>session user</i> yang telah <i>login</i>	Menekan tombol <i>logout</i>	Kembali ke halaman <i>login</i>	User akan kembali ke halaman <i>login</i> .

SIMPULAN

Dari Hasil Implementasi sistem penilaian kinerja guru pada SMPN 26 Surabaya dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Penerapan Sistem penilaian kinerja guru dengan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* dapat memberikan data penilaian kinerja guru lebih detail dan lebih ter-arrah sesuai dengan peraturan kemendikbud dan dapat menentukan hasil akhir apakah guru tersebut sudah memenuhi standar minimal penilaian kinerja guru.
2. Sistem dapat membantu mengurangi waktu pengerjaan dalam mendistribusikan dokumen penilaian kinerja guru saat ini.
3. Sistem dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja guru dari setiap penilaian periode.

RUJUKAN

- Abidin, Z., & Sutrisno. (2014). *Analisa Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan Penjaminan Mutu Guru didalam Kelas*.
- Barizi, A., & Idris, M. (2010). *Menjadi Guru Unggul : Bagaimana Menciptakan Pembelajaran Yang Produktif & Profesional*. Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hakim, L., & Musalini, U. (2004). *Cara Cerdas Menguasai Layout, Desain dan Aplikasi Web*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kustiadi, O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). *Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di PT. Zeno Alumni Indonesia*.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pressman, R. S. (2015). *Rekayasa Perangkat Lunak : Pendekatan Praktisi*. Yogyakarta: Andi.

Sanjaya, W. (2015). *Media Komunikasi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Media Group.