

## PENERAPAN METODE BARS DALAM PENILAIAN KINERJA GURU BERBASIS WEB DI MTS IT AL-FATHIN BELAWAN

Khamarul Zaman<sup>1</sup> M. Arif Rahman<sup>2</sup> Zulham<sup>3</sup>

Rekayasa Perangkat Lunak, Universitas Dharmawangsa Medan, Indonesia  
Email: khamarulzaman18@gmail.com

**ABSTRAK-** Penilaian kinerja tenaga pendidik atau guru dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi para siswa dan siswi dan juga dapat membantu para tenaga pendidik untuk menyadari potensi diri sendiri dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin. Penelitian ini menggunakan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale*. dan diikuti penggunaan metode *System Development Life Cycle (SDLC)*. Penelitian ini mengumpulkan data dengan observasi lapangan, dokumentasi serta wawancara terhadap beberapa pihak, yaitu terhadap guru yang mengajar di di MTS AL-FATHIN BELAWAN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Penerapan sistem penilaian kinerja guru dengan metode BARS ini dapat memberikan data penilaian kinerja guru lebih detail karna pertanyaan dari kuesioner telah sesuai dengan peraturan Kemendikbud . (2) Sistem dapat membantu mengurangi waktu penilaian kinerja guru karna lebih efisien. (3) Sistem dapat menghasilkan hasil penilaian kinerja guru dari setiap periode penilaian kinerja guru.

**Kata Kunci :** Penilaian Kinerja Guru, Metode BARS, Basis Web

**ABSTRACT-** *The performance assessment of educators or teachers is intended to improve the quality of education for students and can also help educators to realize their own potential and also be able to complete work as effectively as possible. This study uses the Behaviorally Anchor Rating Scale method. and is followed by the use of the System Development Life Cycle (SDLC) method. This study collected data through field observations, documentation and interviews with several parties, namely teachers who teach at MTS AL-FATHIN BELAWAN. The results of the study indicate that: (1) The application of the teacher performance assessment system with the BARS method can provide more detailed teacher performance assessment data because the questions from the questionnaire are in accordance with the regulations of the Ministry of Education and Culture. (2) The system can help reduce teacher performance assessment time because it is more efficient. (3) The system can produce teacher performance assessment results from each teacher performance assessment period.*

**Keywords:** *Teacher Performance Assessment, BARS Method, Web-Based*

## **PENDAHULUAN**

Pada proses globalisasi sekarang pendidikan penting untuk mencerdaskan anak bangsa. Oleh sebab itu, diperlukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik untuk membentuk sekolah yang bermutu, bermoral dan berkualitas baik. Pelaksanaan penilaian ini bukan untuk menyulitkan melainkan mewujudkan tenaga pendidik yang professional dan kompeten.

Penilaian kinerja tenaga pendidik atau guru dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan bagi para siswa dan siswi dan juga dapat membantu para tenaga pendidik untuk menyadari potensi diri sendiri dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan seefektif mungkin. Penilaian kinerja juga harus memiliki standart tertentu yang sesuai dengan indicator kerja sebagai alat ukurnya.

MTs IT Al-Fathin merupakan salah satu lembaga pendidikan yang juga melakukan atau memberikan sebuah penilaian kinerja terhadap para tenaga pendidik. Penilaian kinerja yang dilakukan sampai sekarang itu hanya dilakukan melalui *google form*, nantinya para tenaga pendidik memiliki hak untuk memilih calon-calon yang sudah ditentukan oleh sekolah. penilaian kinerja guru memang menggunakan kriteria-kriteria tertentu, namun saat ini kriteria tersebut tidak memiliki standart yang baku sehingga bisa mengalami perubahan tiap periode penilaian.

Untuk mengatasi hal tersebut maka disusun sebuah penilaian kinerja berdasarkan metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)*, metode BARS ini diharapkan kedepannya bisa mengatasi dan juga menangani masalah dalam penilaian kinerja guru yang sebelumnya bersifat subjektif menjadi lebih objektif.

MTs IT Al-Fathin Belawan membutuhkan sebuah rancangan sistem penilaian kinerja guru berbasis *web*. Dengan adanya sistem ini akan membantu penyampaian informasi dan juga *monitoring* penilaian kinerja guru. Manfaat lain adalah dapat mengakses informasi yang dibutuhkan kapan saja dan dimana saja. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Penerapan Metode BARS dalam Penilaian Kinerja Guru Berbasis Web di MTs IT Al-Fathin Belawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Penggunaan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, disertai dengan pencatatan terhadap keadaan atau objek perilaku sasaran. Menurut Hadi observasi bisa dikatakan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematika dan fenomena yang diselediki, dalam artian luas observasi tidak terbatas pada pengamatan yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

#### 2. Metode Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan kemudian jawaban diberikan oleh yang di wawancara. Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data secara langsung dengan narasumber.

#### 3. Metode Dokumentasi

Metode ini adalah proses terkumpulnya data yang dilakukan dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang:

- a. Sejarah singkat berdirinya sekolah
- b. Struktur organisasi sekolah
- c. Data-data guru, siswa dan staff sekolah
- d. Sarana dan prasarana sekolah

#### 1.1 Analisis Sistem Berjalan

Analisis sistem yang berjalan adalah kegiatan penguraian suatu sistem informasi yang utuh dan nyata kedalam komponen komputer dengan tujuan untuk mengidentifikasi serta juga mengevaluasi masalah yang terdapat dari sistem tersebut. Analisis sistem yang berjalan dilakukan dengan cara menganalisis terhadap objek-objek yang diperlukan untuk sistem yang akan dirancang, dengan tujuan untuk memfokuskan kepada fungsi sistem yang berjalan

### 1.2 Analisis Masukan

Pada tahapan ini kepala sekolah akan menginputkan data-data guru atau tenaga pendidik kedalam sebuah google form, yang nantinya akan dipilih oleh seluruh guru dan tenaga pendidik yang terlibat di dalam Mts IT Al-Fathin Belawan.

### 1.3 Analisis Prosedur

Dalam proses penilaian kinerja guru, Yayasan dibantu kepala sekolah akan melakukan pemilihan terhadap guru yang dinilai kinerja selama satu semester. Setelah itu, kepala sekolah akan menugaskan staff tata usaha atau operatir sekolah untuk membuat jadwal dari penilaian. Kemudian para guru pun akan menyiapkan beberapa dokumen pendukung seperti bahan ajar, RPP, program semester dan lainnya.

Selama tahap tersebut, kepala sekolah akan mencatat semua kegiatan oleh para tenaga pendidik yang nantinya akan dijadikan pedoman dan juga bukti saat pengamatan pada penilaian kinerja guru. Guru akan melihatkan hasil rekapitulasi kinerjanya dan juga menandatangani dokumen penilaian dan mengembalikannya kepada kepala sekolah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menghasilkan sebuah penilaian kinerja berbasis web untuk mengelola seberapa besar kinerja guru di Mts Al-Fathin Belawan. Contohnya yaitu halaman ini merupakan Dashboard sebagai user Admin. Yang akan ditampilkan berupa informasi mengenai penilaian kinerja guru seperti, tambah pertanyaan, tambah user dan juga lihat hasil dari penilaian, menu-menu lain seperti kelola siswa, kelola guru, pertanyaan, hasil kuesioner serta menu untuk logout atau keluar dari website. Dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.

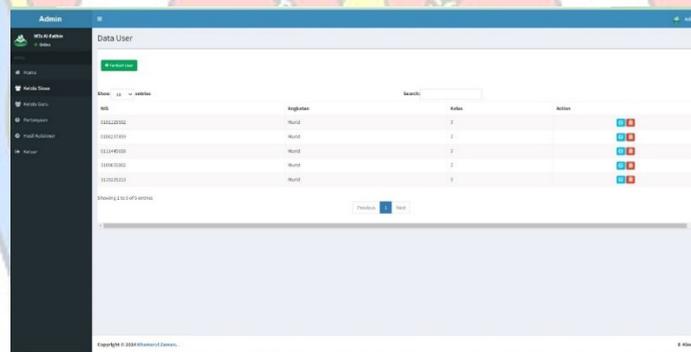


Gambar : 3.1 *Dashboard* pada bagian user Admin

### 3.1.1 Menu

#### 1. Menu Kelola Siswa

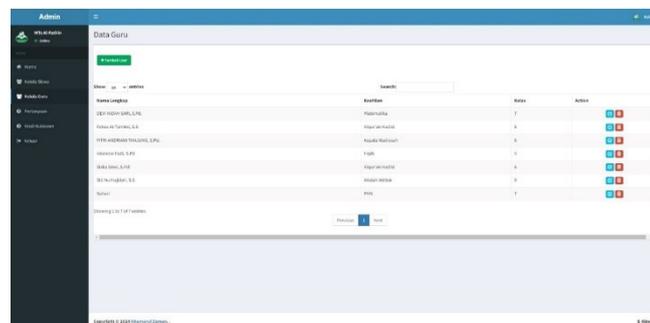
Pada menu Kelola siswa ini terdapat data-data siswa atau user berupa NISN, Angkatan dan juga kelas. Dapat dilihat pada gambar 3.2 dibawah ini.



Gambar : 3.2 Menu Kelola Siswa

#### 2. Menu Kelola Guru

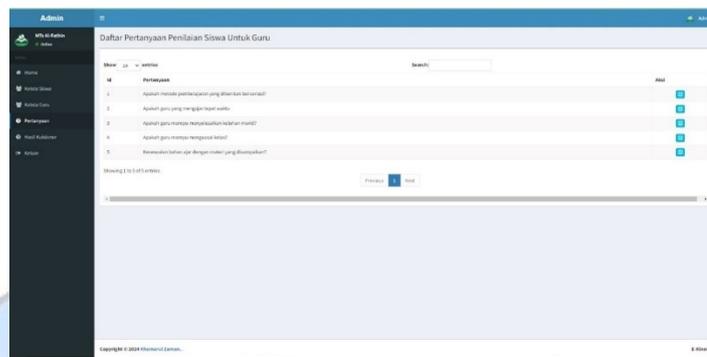
Pada menu ini terdapat data guru seperti nama lengkap, keahlian atau bidang yang diajar, dan juga kelas yang diajar. Di dalam menu ini bisa juga ditambahkan guru lain. Dapat dilihat pada gambar 3.3 dibawah ini.



Gambar: 3.3 Menu Kelola Guru

### 3. Menu Pertanyaan

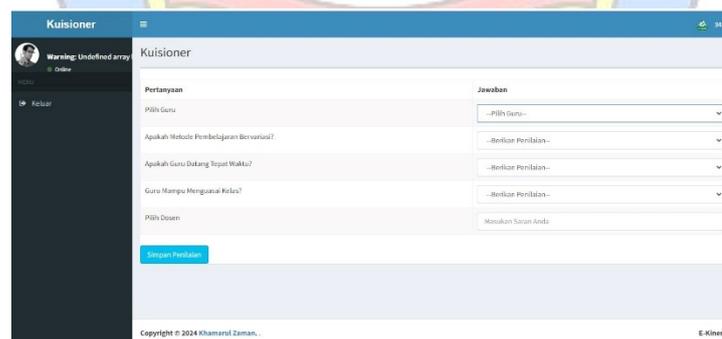
Pada menu pertanyaan ini terdapat beberapa pertanyaan yang bisa dijawab oleh user saat memberikan penilaian terhadap guru. Pertanyaan tersebut bisa dirubah sesuai kriteria-kriteria tertentu. Dapat dilihat pada gambar 3.4 dibawah ini.



Gambar: 4.4 Menu Pertanyaan

#### 3.1.2 Masukan (*Input*) Sistem

Prosedur dari *input* sistem ini adalah, User login dahulu berdasarkan *username* dan *password* yang didaftarkan sebelumnya. Kemudian langkah selanjutnya adalah mengisi kuesioner yang telah disediakan, user dapat memilih nilai yang akan diberikan terhadap guru-guru. Dapat dilihat pada gambar 3.5 berikut ini.

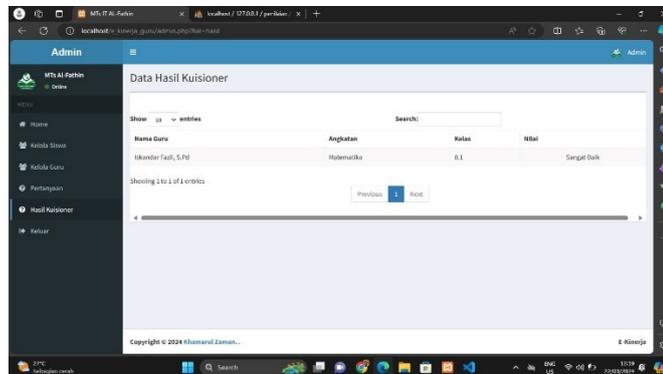


Gambar: 3.5 Menu Input Sistem

#### 3.1.3 Keluaran (*Output*) Sistem

Untuk hasil atau output yang akan ditampilkan setelah user mengisi kuesioner itu akan ditampilkan pada halaman admin yaitu pada menu hasil

kuesioner. Di dalam menu hasil kuesioner akan ditampilkan penilaian yang telah dilakukan oleh user. Dapat dilihat pada gambar 3.6 dibawah ini.



Gambar: 3.6 menu output sistem

Dalam identifikasi sistem ada beberapa kendala yang dihadapi oleh pengguna (*user*) dalam pengolahan sistem berbasis web ataupun mengoperasikan sistem dengan menerapkan metode BARS. Untuk itu kedepannya dengan adanya evaluasi terhadap sistem ini bisa menjadi acuan dalam perbaikan sistem dan update atau pembaruan yang dibangun agar mempermudah pengguna (*user*).

Prosedur kerja dari sistem penilaian kinerja guru ini adalah, dimulai dari admin login. Ketika admin login menu-menu yang akan tampil adalah menu Dashboard, menu Kelola Siswa, menu Kelola Guru, menu Pertanyaan, Hasil Kuesioner dan juga menu Keluar.

Di dalam menu Kelola siswa terdapat user-user yang sudah ditambahkan atau di daftarkan. Data-data yang terdapat didalamnya adalah NISN, Angkatan/Status, Kelas dan juga Action. Kemudian, didalam menu Kelola Guru itu terdapat data data guru seperti nama guru, keahlian atau bidang yang diajar, kelas yang diajar dan juga action. Prosedur penilaian sendiri itu dilakukan dengan cara user login terlebih dahulu dengan menggunakan username dan juga password yang sudah terdaftar.

Kemudian langkah selanjutnya adalah mengisi kuesioner yang pertanyaannya sudah disiapkan sebelumnya. Setelah mengisi kuesioner tersebut user bisa Kembali logout dari sistem. Hasil dari kuesioner yang telah diisi akan ditampilkan pada bagian admin yaitu pada menu Hasil Kuesioner.

### 1. Kelemahan Sistem

Salah satu kelemahan sistem ini adalah, ketika user yang ingin melakukan penilaian adalah murid kelas 7 maka nama guru yang tampil dalam penilaian hanya guru-guru yang mengajar dikelas 7 saja, guru-guru kelas 8 dan juga kelas 9 akan tampil jika user yang melakukan penilaian adalah murid kelas 8 dan juga kelas 9. Itulah salah satu kelemahan yang paling terlihat jelas di dalam sistem ini.

### 2. Kelebihan Sistem

Kelebihannya user yang terdaftar bisa melakukan penilaian terhadap guru-guru yang ada. Proses penilaian pun tidak rumit, prosesnya sangat mudah, user hanya perlu memilih nama guru yang akan diberikan penilaian dan kemudian memberikan penilaian kinerja terhadap guru tersebut.

Pertanyaan-pertanyaan yang ditampilkan saat penilaian pun bisa dikomunikasikan lagi sesuai ketentuan sekolah ataupun Yayasan. Sistem ini masih mungkin untuk dikembangkan sehingga nanti kedepannya akan lebih mempermudah lagi dalam proses penilaian kinerja guru ini.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil implementasi sistem penilaian kinerja guru pada MTs IT Al-Fathin Belawan adalah penerapan sistem penilaian kinerja guru dengan metode BARS ini dapat memberikan data penilaian kinerja guru lebih detail karena pertanyaan dari kuesioner telah sesuai dengan peraturan Kemendikbud. Kemudian sistem dapat membantu mengurangi waktu penilaian kinerja guru karena lebih efisien. Serta sistem ini dapat menghasilkan hasil penilaian kinerja guru dari setiap periode penilaian kinerja guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji Supriyanto. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta. Salemba Infotek
- Anggraeni, E. Y. & Irviani, R. 2017. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: ANDI
- Asyhari Hadi Nasuyha, dkk. 2024. *Navigasi Keputusan: Prinsip dan Praktik sistem Pendukung Keputusan*. Yogyakarta. Penamuda Media

Ega Evinda Putri, M. Arif Rahman. 2020. Sistem Pakar Mendiagnosa Stadium dari Kanker Usus besar dengan Metode *Certainty Factor*. *Journal of Sotware Engineering, Computer Science and Information Technology Vol.1, No.2*

Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Hendra, Titik & Teguh. 2021. Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Ika Yusnita Sari, dkk. 2020. *Keamanan Data & Informasi*. Medan. Yayasan Kita Menulis Berbasis Website menggunakan metode *Behaviourally Anchor Rating Scale (BARS)*. *JSIK. Vol.1 No.1*

M. Arif Rahman. 2020. Pengembangan Sistem Otentik ppada sebuah Aplikasi yang berbasiskan Web. *Journal of Sotware Engineering, Computer Science and Information Technology Vol.1, No.1*

Mochamad, Roziq, Laura. 2021. Sistem informasi dan Pengolahan data Kursus mobil berbasis Web dengan SMS Gateway di Armada Pasuruan. *JIMP. Vol. 1 No.3*

Pressman. R. S. 2015. *Rekayasa Perangkat Lunak: Pendekatan Praktisi*. Yogyakarta. ANDI

Sukarno. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas: Prinsip-prinsip Dasar, Konsep, dan Implementasinya*. Surakarta. Media Perkasa