

Penerapan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale Dalam Penilaian Kinerja Guru SMK Pab 8 Sampali Berbasis Web

Erwin Ginting¹, Linda Wahyuni², Wirhan Fahrozi³, Deni Adhar⁴, Ahir Yugo Nugroho Harahap⁵

^{1,2,3,5} Teknik Dan Ilmu Komputer, Universitas Potensi Utama, Indonesia

⁴ Manajemen informatika, Politeknik Gihon, Indonesia

Email: erwinginting82@gmail.com¹, lindawahyuni391@gmail.com², wirhanfr@gmail.com³, adhardeny@gmail.com⁴, ahiryugo.potensi@gmail.com⁵

Abstract

A teacher is the spearhead of educational progress, not only at the elementary, middle and high school levels. Teacher expertise and performance are important things that really need to be observed and evaluated, so that the learning provided to students can run well. As computer/internet-based technology develops, it is very possible to implement teacher performance assessments using an online/online application so that it is easier to evaluate and assess, in formulating teacher assessments requires a benchmark/measurement in this case the Behaviorally Anchored Rating Scale method. which is very appropriate to be applied in assessing teacher performance at the SMK PAB 8 Sampali.

Keywords: Teacher Performance, Behaviorally Anchored Rating Scale, Web.

Abstrak

Guru merupakan ujung tombak kemajuan pendidikan, tidak hanya di tingkat sekolah dasar, menengah pertama, dan menengah atas. Keahlian dan kinerja guru adalah hal-hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi agar pembelajaran yang diberikan kepada siswa dapat berjalan dengan baik. Seiring dengan berkembangnya teknologi berbasis komputer/internet, sangat memungkinkan untuk melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan aplikasi daring/online yang memudahkan proses evaluasi dan penilaian. Dalam merumuskan penilaian guru, dibutuhkan sebuah tolok ukur/ ukuran, dan dalam hal ini, metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) sangat tepat diterapkan untuk menilai kinerja guru di SMK PAB 8 Sampali.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Behaviorally Anchored Rating Scale, Web.

1. Pendahuluan

Kemampuan seorang guru dalam melakukan tugasnya memiliki peran yang sangat penting didalam sebuah lingkungan sebuah pendidikan. Kualitas seorang guru juga dapat mempengaruhi kesuksesan seorang siswa dalam lingkungan pendidikannya[1]. Semakin baik kualitas yang dimiliki oleh seorang guru maka besar juga kemungkinan menghasilkan siswa yang terbaik dan berhasil. Seorang siswa juga menjadi faktor penting dalam berkelangsungannya proses belajar mengajar begitu juga sebaliknya apabila didalam lingkungan pendidikan hanya tersedia seorang siswa tanpa guru maka proses belajar mengajar tidak dapat berlangsung. Oleh karena itu kedua faktor tersebut sangat memiliki hubungan yang bergantung satu sama lain[2].

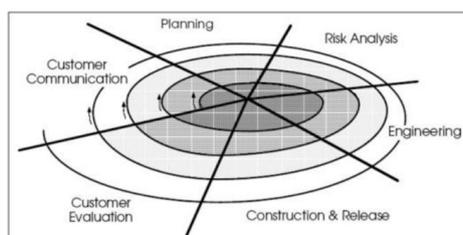
Untuk melihat kemampuan guru dalam melakukan tugasnya, perlu dilakukannya penilaian kinerja guru dalam mengajar di lingkungan pendidikannya[3]. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apa saja hal yang harus diperbaiki dan dipertahankan oleh seorang guru dalam melakukan tugasnya di lingkungan pendidikannya. Kegiatan penilaian kinerja guru ini merupakan salah satu hal wajib dilakukan untuk mengetahui perkembangan guru dan kegiatan ini dapat dilakukan untuk mengevaluasi kinerja guru[4].

Pada saat ini SMK PAB 8 Sampali mengalami kesulitan dalam menentukan sasaran atau target sekolah yang akan dicapai untuk kedepannya. Selain itu dalam proses penilaian kinerja penilai atau kepala sekolah mengalami kesulitan dalam melakukan proses penilaian kinerja terhadap guru apabila mereka tidak melakukan tugasnya dengan baik. Hal ini tentunya dapat menghambat proses kegiatan yang terdapat di dalam lingkungan sekolah[7].

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan oleh penulis diperlukan sebuah sistem penilaian kinerja guru pada SMK PAB 8 Sampali untuk membantu seorang kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kualitas proses pelaksanaan belajar mengajar. Metode yang digunakan penulis dalam melakukan proses penilaian kinerja terhadap guru dengan menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dalam menghitung skala penilaian kriteria yang telah ditentukan sehingga nantinya dapat membantu SMK PAB 8 Sampali dalam proses penilaian kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru yang akan dibangun yaitu berbasis web.

2. Metodologi Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam membangun aplikasi tersebut yaitu dengan menerapkan model Spiral. Model ini suatu model gabungan dari pengembangan model prototype dengan aspek sistematis model air terjun (Waterfall)[9]. Tahapan metode Spiral dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Spiral

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Komunikasi Pelanggan (*Customer Communication*)

Dalam hal ini peneliti sebagai developer yang akan mengembangkan sistem penilaian kinerja guru harus menjalin komunikasi dengan *customer* yaitu pihak sekolah SMK PAB 8 Sampali mengenai kriteria apa saja yang digunakan dalam penilaian kinerja guru serta meminta data data yang diperlukan untuk mendukung pengembangan sistem penilaian kinerja guru pada sekolah tersebut.

2. Perencanaan (*Planning*)

A. Sumber daya

Sumber daya dalam pembuatan sistem penilaian kinerja membutuhkan perangkat lunak dan perangkat keras yang memadai. Berikut adalah perangkat yang dibutuhkan dalam membuat sistem penilaian kinerja guru.

1. Perangkat Lunak (*Software*)

- Web server : Apache 8.1.17-0
- Database : MySql
- Browser : Chrome, Mozilla Firefox dan Microsoft Edge
- Sistem operasi : Menggunakan Visual Studio Codes 2010

2. Perangkat Keras (*Hardware*)

- Processor : Intel(R) Celeron(R) N4120 CPU @ 1.10GHz 1.10 GHz
- RAM : 4 Gb
- Hardisk : 256 GB
- Jaringan Internet

B. Hak Akses

1. Admin yaitu orang yang memiliki semua akses ke sistem penilaian kinerja guru dan berkaitan dengan pengguna sistem atau data dari sistem penilaian kinerja guru dan juga orang memiliki tugas dalam memperbaiki sistem jika dimasa yang akan datang terjadi masalah.
2. Kepala sekolah yaitu orang yang memiliki akses untuk melakukan penilaian kinerja guru seperti memberikan nilai terhadap kinerja guru
3. Guru yaitu sebagai subjek penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam hal ini guru memiliki hak akses yaitu melihat hasil penilaian yang telah dilakukan oleh kepala sekolah.

3. Analisis Resiko (*Risk Analysis*)

1. Adanya kemungkinan kesulitan saat pertama kali penggunaan aplikasi atau sistem penilain kinerja guru
2. Adanya kerumitan dalam melakukan pengembangan sistem penilaian kinerja guru seperti eror yang dialami developer saat melakukan proses pengembangan sistem tersebut.

4. Rekayasa (*Engineering*)

Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penilaian kinerja dan mendapatkan hasil yang akurat dari penilaian tersebut.

A. Kebutuhan umum sistem yaitu :

1. Dapat diakses oleh kepala sekolah atau pun pihak penilai yang bersangkutan dimanapun dan kapanpun.
2. Dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja guru pada SMK PAB 8 Sampali.
3. Dapat diakses juga oleh guru untuk melihat hasil dari penilaian yang telah dilakukan oleh kepala sekolah SMK PAB 8 Sampali yang telah ditentukan.

B. Perancangan sistem baru

Dalam perancangan sistem yang baru pada aplikasi penilaian kinerja guru mengguakan pemodelan *UML (Unified Model Language)* yaitu dengan membuat *usecase diagram, class diagram, activity diagram* dan *sequence diagram*.

5. Kontruksi dan Peluncuran (*Construction dan Release*)

Dalam peluncuran sistem penilaian kinerja guru berbasis *web* ini hal pertama yang dilakukan yaitu dengan melakukan koordinasi oleh pihak *customer* yaitu SMK PAB 8 Sampali. Dikarenakan teknisnya sistem penilaian kinerja guru ini masih berbasis *localhost* dan nantinya akan dibuat *online* sehingga bisa diakses dari mana saja.

6. Evaluasi Pelanggan (*Customer Evaluation*)

Evaluasi pelanggan ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner mengenai kelayakan atau tidaknya sistem yang dibangun terhadap penilaian kinerja guru pada SMK PAB 8 Sampali.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Penerapan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale

Metode yang digunakan untuk menghitung penilaian kinerja pada guru yaitu Behaviorally Anchored Rating Scale. Behaviorally Anchored Rating Scale merupakan suatu teknik penilaian kinerja karyawan yang menilai berdasarkan perilaku yang dapat diamati dan dinilai. Dalam metode ini perilaku yang akan dinilai didefenisikan dengan baik melalui behavior anchored yaitu deskripsi perilaku

yang jelas dan spesifik[5]. Behaviorally Anchored Rating Scale menggunakan skala penilaian untuk menilai seberapa baik perilaku karyawan memenuhi behavior anchor yang ditetapkan. Adapun langkah – langkah perhitungan Behaviorally Anchored Rating Scale sebagai berikut:

- a. Menentukan karyawan yang akan dinilai.
- b. Menentukan kriteria/parameter.
- c. Menentukan sub kriteria.
- d. Menentukan bobot nilai kriteria.
- e. Menentukan anchor dari setiap sub kriteria.
- f. Menentukan keterangan nilai akhir.
- g. Menentukan Rating Anchored.
- h. Perhitungan Anchor setiap kriteria.
- i. Perhitungan hasil akhir anchor keseluruhan.
- j. Menentukan keterangan nilai akhir.

Adapun rumus perhitungan yang digunakan untuk penentuan keputusan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchored Rating Scale sebagai berikut:

$$NV = \frac{(NA1 + NA2 + NA3 + NA_n...)}{n} \times B \quad (1)$$

$$NAK = (NV1 + NV2 + NV3 + NV_n...)\quad (2)$$

Keterangan:

NA : Anchor per indikator penilaian kinerja karyawan

NV : Kriteria penilaian kinerja karyawan

n : Jumlah sub kriteria dalam satu kriteria

B : Bobot kriteria penilaian kinerja karyawan

NAK : Nilai Akhir[6]

a. Menentukan karyawan atau objek yang dinilai.

Adapun data yang dijadikan sebagai objek yang akan dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Guru

Kode Guru	Nama Guru
GH01	Surung Saragih, S.Pd.I
GH02	Sri Rahayu, S.Pd.I
GH03	Intan Ramayanti, S.Pd.I
GH04	Fadila Wani, S.Pd.I
GH05	Nuraini Sinaga, S.Pd.I

b. Menentukan Kriteria/Parameter

Berikut adalah parameter indikator yang digunakan untuk penilaian kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Kriteria

Kriteria
Pedagogik
Kepribadian
Sosial
Profesional

c. Menentukan Sub Kriteria.

Tabel 3. Tabel Sub Kriteria

Kriteria	Sub Kriteria
Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik.
	Menguasai teori belajar dan prinsip – prinsip pembelajaran yang mendidik
	Pengembangan kurikulum.
	Kegiatan pembelajaran yang mendidik.

Kriteria	Sub Kriteria
	Pengembangan potensi peserta didik.
	Komunikasi dengan peserta didik.
	Penilaian dan evaluasi.
Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional.
	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru.
Sosial	Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif.
	Berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat.
Profesional	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pembelajaran yang diampu.
	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

d. Menentukan Bobot Nilai Kriteria Guru.

Tabel 4. Tabel Bobot Nilai Kriteria Guru

No.	Kriteria	Persentase
1.	Pedagogik	25%
2.	Kepribadian	25%
3.	Sosial	25%
4.	Profesional	25%

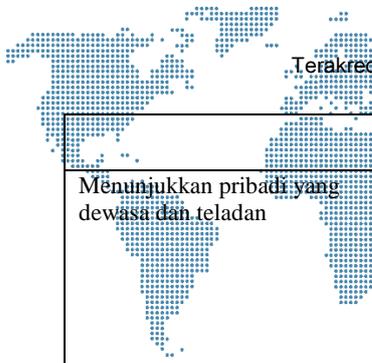
e. Menentukan *Anchored* Dari Setiap Sub Kriteria.

Tabel 5. Menentukan *Anchor* dari Setiap Sub Kriteria.

Sub kriteria	Anchored
Menguasai karakteristik peserta didik	Guru memahami karakteristik perkembangan peserta didik seperti tingkat kognitif peserta didik sesuai dengan usianya.
	Guru memahami prinsip-prinsip perkembangan kepribadian peserta didik, seperti mengenali tipe – tipe kepribadian peserta didik dan mengenali tahapan perkembangan kepribadian peserta didik.
	Dapat mengidentifikasi bekal awal belajar peserta didik dan menggali perbedaan yang dimiliki peserta didik.
	Guru dapat mengembangkan kepribadian peserta didik yang sehat.
	Guru dapat mengembangkan mental peserta didik.
Menguasai teori belajar dan prinsip – prinsip pembelajaran yang mendidik.	Guru mampu memberi persamaan kesempatan yang rata bagi peserta didik supaya bisa memahami materi pembelajaran yang pas dengan kesanggupan usia belajar dari aktivitas yang bervariasi dan pengaturan proses pembelajaran.
	Guru dapat memperhatikan peserta didik terkait tahapan pemahaman materi pembelajaran tertentu dan bisa membuat penyesuaian aktivitas pembelajaran selanjutnya ditinjau dari perbedaan tingkat pemahaman.
	Guru bisa memberikan penjelasan dari dilaksanakannya kegiatan yang dilaksanakan.
	Guru memakai bermacam-macam teknik saat memberikan motivasi keinginan belajar peserta didik.
	Guru dapat membuat rencana kegiatan yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya, sambil melihat kegiatan belajar peserta didik dan tujuan.
Pengembangan kurikulum.	Guru dapat merencanakan penggunaan pengorganisasian bahan pembelajaran.
	Guru dapat merencanakan penggunaan media dan sumber pengajaran sarana yang bisa digunakan untuk mempermudah pencapaian kompetensi lainnya.
	Dapat merencanakan pengelolaan kelas.
	Guru dapat merencanakan model penilaian hasil belajar.



Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Guru mampu merumuskan pembelajaran yang ingin dicapai sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai.
	Guru mampu membuka pelajaran seperti menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai dan memotivasi siswa dan mengaitkan materi yang dipelajari.
	Guru mampu mengelola kegiatan belajar mengajar.
	Guru dapat mengorganisasikan kelas dan menggunakan waktu dengan baik.
	Guru dapat melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung dan melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran.
	Guru dapat menutup pelajaran seperti membuat kesimpulan dan membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik dan memberikan arahan atau tugas sebagai bagian dari remedial atau pengayaan.
Pengembangan potensi peserta didik	Guru mampu memfasilitasi peserta didik dalam mengembangkan potensi akademik.
	Guru mampu memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi non akademik.
	Guru dapat memahami setiap potensi yang ada pada peserta didik.
	Guru dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.
	Guru dapat mendukung potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik.
Komunikasi dengan peserta didik	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik.
	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar dan mutakhir sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya.
	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antara peserta didik.
	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah.
	Guru dapat membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik.
Penilaian dan evaluasi	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik.
	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.
	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya.
	Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing – masing peserta didik.
	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.
Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Guru bisa membuat promosi terkait prinsip – prinsip yang ada dalam Pancasila dalam landasan etika dan ideologi untuk rakyat Indonesia.
	Guru mampu membina dan melakukan pengembangan kerjasama bersama teman sejawat dan tidak membeda – bedakan.
	Guru memberi rasa hormat dan menghargai rekan guru disesuaikan dengan keberadaan dan kondisi yang ada.
	Guru mempunyai rasa persatuan dan kesatuan selaku bangsa Indonesia.



Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Guru memiliki sudut pandang yang banyak terkait bangsa Indonesia yang beragam.
	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, bernampilan dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat.
	Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.
	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik.
	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.
	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.
Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.
	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain diluar jam mengajar.
	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.
	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan produktif terkait dengan tujuannya.
	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru
Bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif.	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing – masing, tanpa memperdulikan faktor personal.
	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat, serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal.
	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya.
	Guru memberikan teguran dan peringatan atas perilaku siswa yang negatif dengan sopan dan mendidik.
	Guru bersedia memberikan pelayanan pemecahan masalah belajar siswa secara telaten.
Berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat.	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orangtuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat dan dapat menunjukkan buktinya.
	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.
	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat serta berperan dalam kegiatan sosial.
	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik di luar pembelajaran.
	Guru memberikan waktu luang untuk bertanya dan diskusi untuk konsultasi dengan orang tua peserta didik.
Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pembelajaran yang diampu.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu sangat terperinci.
	Guru menyatakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat dan mutakhir.
	Guru melakukan pembelajaran dengan metode dan pendekatan yang variatif.
Mengembangkan profesionalisme melalui	Menggunakan berbagai macam metode penilaian (praktek, tugas prakarya, tugas proyek dsb).
	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.



tindakan yang reflektif.	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.
	Guru memanfaatkan hasil Gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
	Guru melakukan penelitian; mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi) dan aktif dalam melakukan (PKB).
	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dengan pelaksanaan (PKB).

f. Menentukan Keterangan Nilai Akhir.

Tabel 6. Keterangan Nilai Akhir Penilaian Kinerja Guru

No.	Keterangan	Rentang Nilai
1	Sangat Kurang	1 – 1,8
2	Kurang	1,81 – 2,6
3	Cukup	2,61 – 3,4
4	Baik	3,41 – 4,2
5	Sangat Baik	4,21 – 5

Tabel 7. Perhitungan Anchor Setiap Kriteria Untuk Setiap Kode Guru

Kode Guru	Kriteria			
	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional
GH01	1,078571429	1,066666667	1,025	1,1
GH02	1,064285714	1	0,95	0,9
GH03	0,99286	0,98333	0,975	1,025
GH04	0,9	0,95	1	1,025
GH05	1,01429	1,08333	1,125	1

Perhitungan Hasil Nilai Akhir *Anchor* Keseluruhan.

Pada langkah selanjutnya yaitu dilakukannya penjumlahan seluruh *anchor* yang dihitung sebelumnya sebagai berikut:

$$NA (GH01) = 1,078571429 + 1,066666667 + 1,025 + 1,1 = 4,270238096$$

Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Akhir Untuk Setiap Kode Guru

Kode Guru	Kriteria				Total Nilai
	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional	
GH01	1,078571429	1,066666667	1,025	1,1	4,270238096
GH02	1,064285714	1	0,95	0,9	3,914285714
GH03	0,99286	0,98333	0,975	1,025	3,97619
GH04	0,9	0,95	1	1,025	3,875
GH05	1,01429	1,08333	1,125	1	4,22262

Menentukan Keterangan Nilai Akhir

Pada tahapan ini merupakan tahapan terakhir dari metode *Behaviorally Anchored Rating Scale* dengan hasil nilai akhir yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 9. Keterangan Nilai Akhir Untuk Setiap Kode Guru

Kode Guru	Kriteria				Total Nilai	Kategori
	Pedagogik	Kepribadian	Sosial	Profesional		
GH01	1,078571429	1,066666667	1,025	1,1	4,270238096	Sangat Baik
GH02	1,064285714	1	0,95	0,9	3,914285714	Baik
GH03	0,99286	0,98333	0,975	1,025	3,97619	Baik
GH04	0,9	0,95	1	1,025	3,875	Baik
GH05	1,01429	1,08333	1,125	1	4,22262	Sangat Baik

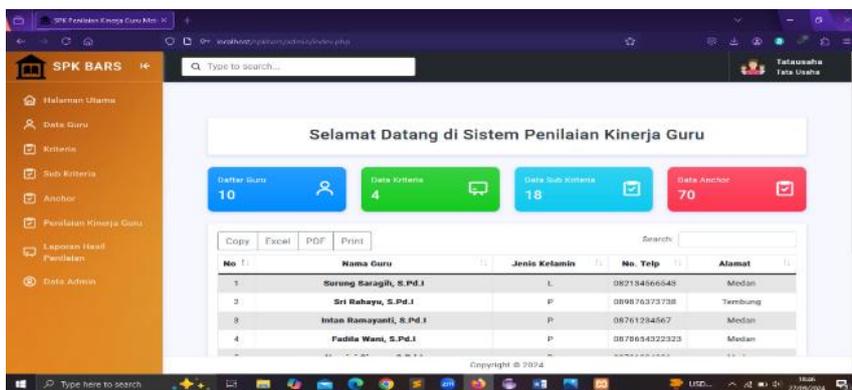
Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode *Management By Objectives* dan *Behaviorally Anchored Rating* sebagai kriteria dan sasaran dari penilaian yang dilakukan yaitu didapatkan pada kode guru GH01 mendapatkan nilai 4,270238096 dan dapat dikategorikan sangat baik sehingga guru tersebut berhak mendapatkan sebuah apresiasi atau berupa *reward* atas kerja kerasnya dalam melakukan tugasnya sebagai seorang Guru.

3.2. Hasil

Pada bab ini akan dijelaskan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil dari penelitian ialah terciptanya sebuah aplikasi yang dapat digunakan oleh pihak sekolah SMK PAB 8 Sampali dalam penilaian kinerja guru. Adapun hasil lebih detail dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Halaman Utama/Beranda

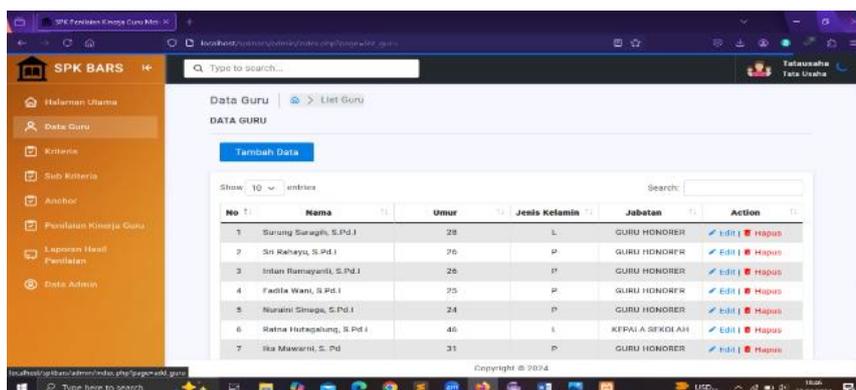
Halaman utama ini berfungsi sebagai halaman awal setelah admin login. Adapun tampilan dari halaman utama dapat dilihat pada Gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2. Halaman Utama

b) Halaman Guru

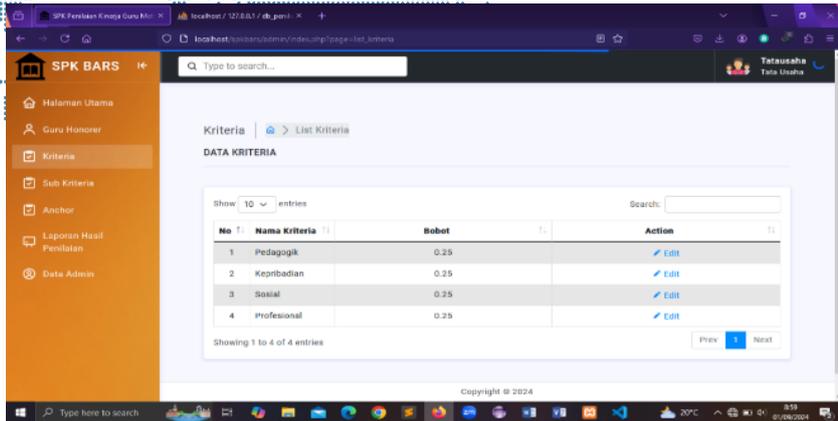
Halaman data pegawai digunakan untuk mengolah data guru. Adapun tampilan halaman guru dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut



Gambar 3. Galaman Guru

c) Halaman Kriteria

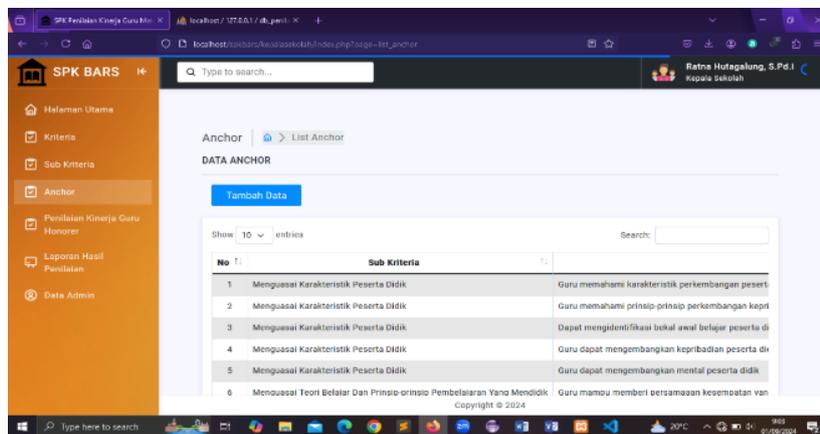
Halaman kriteria digunakan untuk mengolah data kriteria. Adapun tampilan halaman kriteria dapat dilihat pada Gambar 4 sebagai berikut



Gambar 4. Halaman Kriteria

d) Halaman Anchor

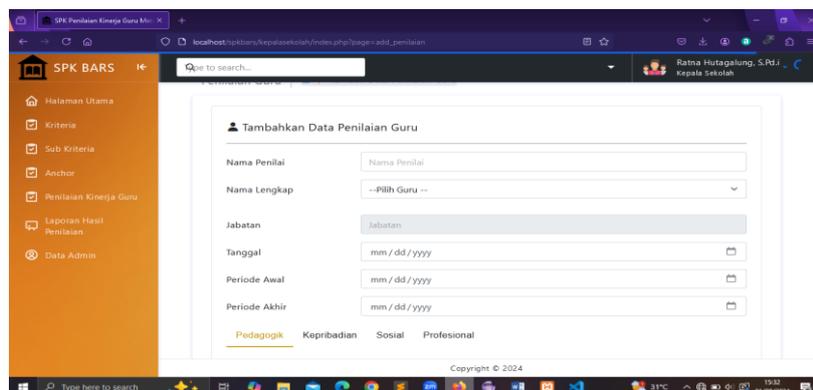
Halaman ini digunakan untuk mengolah data anchor. Adapun tampilan halaman ini dapat dilihat pada Gambar 5 sebagai berikut



Gambar 5. Halaman Anchor

e) Halaman Penilaian Kinerja Guru

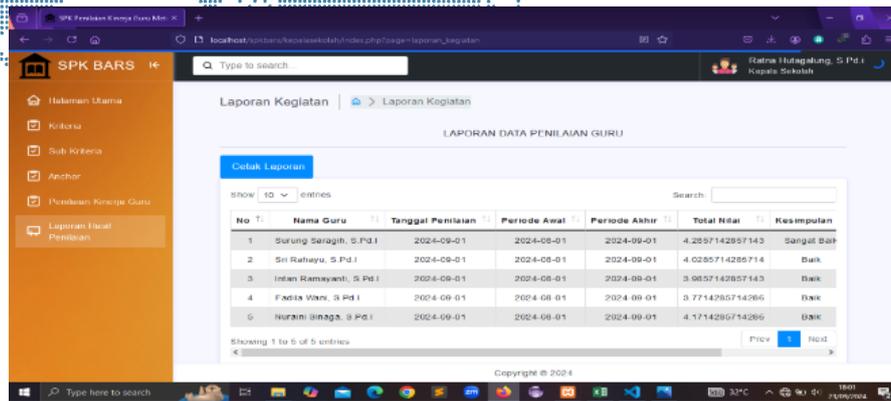
Halaman penilaian kinerja guru digunakan untuk melakukan proses penilaian terhadap kinerja guru. Adapun tampilan halaman ini dapat dilihat pada Gambar 6 sebagai berikut.



Gambar 6. Halaman Penilaian Kinerja Guru

f) Halaman Laporan Penilaian Kinerja Guru

Halaman ini digunakan menampilkan laporan hasil penilaian kinerja guru. Adapun tampilan halaman ini dapat dilihat pada Gambar 7 sebagai berikut.



No	Nama Guru	Tanggal Penilaian	Periode Awal	Periode Akhir	Total Nilai	Kesimpulan
1	Surung Saragih, S.Pd.I	2024-09-01	2024-09-01	2024-09-01	4.2897142897143	Sangat Baik
2	Sri Rahayu, S.Pd.I	2024-09-01	2024-09-01	2024-09-01	4.0295714289714	Baik
3	Intan Ramayanti, S.Pd.I	2024-09-01	2024-09-01	2024-09-01	3.9857142897143	Baik
4	Fadila Wani, S.Pd.I	2024-09-01	2024-09-01	2024-09-01	3.7714289714286	Baik
5	Nuraini Simaga, S.Pd.I	2024-09-01	2024-09-01	2024-09-01	4.1714289714286	Baik

Gambar 7. Halaman Lap.Penilaian Kinerja Guru

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan selama Penerapan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale Dalam Penilaian Kinerja Guru maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa dengan adanya metode yang telah diterapkan SMK PAB 8 Sampali dapat menghasilkan sasaran atau target yang dicapai dan memudahkan proses penilaian terhadap kinerja guru tersebut. Telah tersedianya implementasi metode Behaviorally Anchored Rating Scale dalam perhitungan bobot nilai pada setiap kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya sistem ini dapat mempermudah sekolah dalam menentukan sasaran atau target serta proses penilaian terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

- [1] Munawir, M., Yasmin, A., & Wadud, A. J. (2023). Memahami Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(1b), 627-634.
- [2] Natasya, A., Prima, F., & Budiman, R. (2023). Pengukuran Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Transisi Pandemi COVID-19 Menggunakan Metode Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) dan Management by Objectives (MBO)(Studi Kasus Cresa Mart, Sambas, Kalimantan Barat). *Jurnal Teknik Industri Universitas Tanjungpura*, 7(1)
- [3] Putra, R. A. (2023). TA: Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) pada CV. Lintas Nusa (Doctoral dissertation, Universitas Dinamika).
- [4] Pramana, H. J., Mufizar, T., Anwar, D. S., & Septianingrum, I. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Dengan Metode AHP dan PROMETHEE. *It (Informatic Technique) Journal*, 10(1), 87-99.
- [5] Prasetyawan, H. (2021). TA: Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Website Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale (Studi Kasus: SMPN 26 Surabaya) (Doctoral dissertation, Universitas Dinamika).
- [6] Rahmawati, Y. (2020). TA: Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Management by Objective (MBO) dan Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) pada CV Radev Solution (Doctoral dissertation, Universitas Dinamika).
- [7] Saputra, D., Sucipto, A., Damayanti, D., Masputra, M. A. K., & Siregar, H. R. A. (2023). Implementasi Metode Bars (Behaviorally Anchored Rating Scale) Pada Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pt. Laksana Aneka Sarana). *TELEFORTECH: Journal of Telematics and Information Technology*, 3(1), 12-20.
- [8] Suyanti, S., & Marwiyah, S. N. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Profile Matching. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(6), 2111-2123

- [9] Umam, F. C., Fauzan, A. C., & Putra, F. N. (2021). Implementasi Model Spiral Untuk Pengembangan E-Learning Berbasis Moodle Di Universitas Nahdlatul Ulama Blitar. *ILKOMNIKA: Journal of Computer Science and Applied Informatics*, 3(2), 228-244.