





Pelatihan sistem penilaian kinerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda

Damar Nurcahyono , Farindika Metandi, Abdul Najib
Politeknik Negeri Samarinda, Samarinda, Indonesia

 damarnc@polnes.ac.id

 <https://doi.org/10.31603/ce.6499>

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk melatih guru dan Kepala Sekolah SMK Negeri 7 Kota Samarinda dalam menggunakan sistem penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh Tim PkM Politeknik Negeri Samarinda (Polnes) sehingga penyajian informasi kinerja dapat dipersingkat dan lebih akurat. Pengabdian ini dilakukan dalam empat tahap, yaitu (1) observasi untuk menginventarisir permasalahan yang dihadapi oleh para guru dan kepala sekolah, (2) sosialisasi untuk memberikan pemahaman akan pentingnya digitalisasi dalam manajemen sekolah. (3) perancangan sistem penilaian kinerja guru berbasis aplikasi, dan (4) pelatihan penggunaan aplikasi penilaian kinerja guru. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa para guru dapat memahami pentingnya digitalisasi dalam manajemen sekolah dan mampu mengoperasikan aplikasi penilaian kinerja guru secara terampil.

Kata Kunci: Penilaian kinerja guru; Pelatihan; Aplikasi

Teacher performance assessment system training at SMK Negeri 7 Samarinda

Abstract

This Community Service (PkM) activity aims to assist the teachers and Principals of SMK Negeri 7 Kota Samarinda in using the teacher performance appraisal system developed by the PkM Team of the Samarinda State Polytechnic (Polnes). Through the system, performance information can be shortened and more accurate. This system is expected to help teachers and principals to improve school performance to be more efficient and effective. This service is carried out in four stages, the first is the observation stage to identify the problems faced by teachers and school principals. The second is the socialization stage to provide an understanding of the importance of digitalization in school management. The third is the design of an application-based teacher performance appraisal system and the last is training in the use of teacher performance appraisal applications. The results of the service show that teachers can understand the importance of digitalization in school management and are able to operate teacher performance appraisal applications skillfully.

Keywords: *Teacher performance assessment; Training; Application*

1. Pendahuluan

Pada tahun 2021, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia mencapai 72.29, atau meningkat 0.49 persen dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya dengan angka 71.94 (BPS, 2021). IPM, salah satunya ditentukan oleh komponen tingkat pengetahuan dan sistem pendidikan sebuah bangsa.

Guru merupakan ujung tombak dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama (Lailatussaadah, 2015). Semakin baik kualitas guru, maka semakin baik pula sistem Pendidikan sebuah bangsa. Untuk itu, guru upaya peningkatan kinerja guru harus terus dilakukan melalui pembangunan profesionalisme secara kontinyu dan terarah.

Sebagai salah satu sekolah kejuruan di Kota Samarinda, SMK Negeri 7 berkontribusi terhadap *outcome* lulusan yang profesional di bidang kejuruan dengan visi menjadi sekolah bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi bertaraf internasional berwawasan lingkungan dilandasi iman dan takwa. Di SMK Negeri 7 Samarinda, kinerja guru dilihat dari beban dan kualitas dalam bidang pengajaran yang secara langsung dinilai oleh atasan, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Namun demikian, pengisian angket penilaian kinerja guru masih dilakukan secara manual dengan mengisikan penilaian pada lembar kertas dan harus direkapitulasi satu persatu. Sehingga, penilaian kinerja guru akan memakan waktu yang lama dan tidak ada jaminan bahwa penilaian tersebut sudah akurat. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru membutuhkan penerapan produk teknologi informasi agar dapat mempermudah proses penilaian. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk melatih guru dalam menggunakan sistem penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh Tim PkM Politeknik Negeri Samarinda (Polnes) sehingga penyajian informasi kinerja dapat dipersingkat dan lebih akurat. Sistem ini diharapkan dapat membantu guru dan Kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah agar lebih efisien dan efektif.

2. Metode

2.1. Observasi permasalahan

Tahap observasi merupakan tahap awal dari pelaksanaan kegiatan PkM ini dengan menginventarisir permasalahan yang dihadapi oleh para guru dan manajemen sekolah. Melalui tahap observasi, permasalahan yang diinventarisir digunakan sebagai dasar dalam penyusunan program oleh tim PkM Polnes.

2.2. Sosialisasi pelaksanaan pengabdian

Kegiatan sosialisasi ini dilakukan kepada para Guru di SMK Negeri 7 terkait program kegiatan Pelatihan Sistem Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 7. Melalui kegiatan sosialisasi, diharapkan guru mengetahui akan pentingnya digitalisasi manajemen sekolah terutama sistem penilaian kinerja. Kegiatan ini dilakukan secara langsung oleh tim PkM Polnes dengan memberikan pemahaman kepada seluruh guru dan manajemen sekolah terkait fungsi dan fitur dari sistem penilaian kinerja guru.

2.3. Perancangan sistem

Sistem penilaian kinerja guru menggunakan metode *Decision Tree* dengan Algoritma ID3. *Decision tree* merupakan *flowchart* dalam bentuk *tree* (pohon), dimana setiap simpul internal menandakan suatu tes atribut, setiap cabang merepresentasikan hasil tes, dan simpul serta merepresentasikan kelas atau distribusi kelas. Alur pada *decision tree* ditelusuri dari simpul ke akar ke simpul daun yang memegang prediksi kelas. *Decision tree* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk pengklasifikasian dan prediksi karena memiliki kemudahan dalam interpretasi hasil.

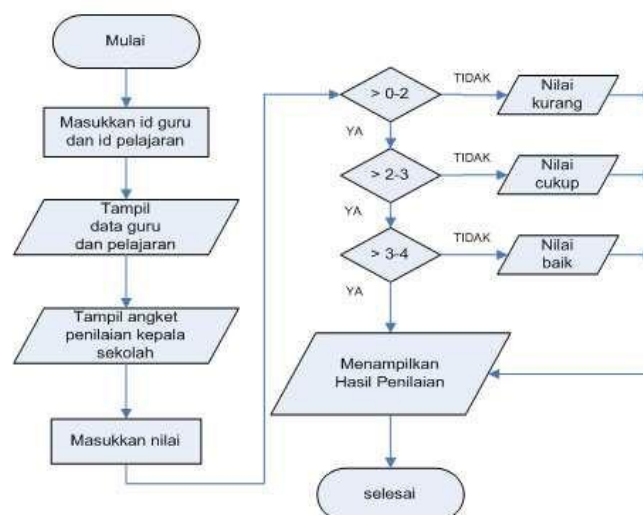
2.4. Pelatihan sistem

Pada tahap pelatihan, para guru SMK Negeri 7 Samarinda diminta untuk mengoperasikan sistem penilaian yang dikembangkan oleh Tim PkM Polnes baik dalam tahap input sampai pada tahap penilaian oleh Kepala Sekolah. Melalui pelatihan, diharapkan guru dapat secara mandiri mengoperasikan sistem penilaian dan menghasilkan input dan outcome sesuai dengan yang diharapkan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi, penilaian kinerja guru dengan metode konvensional dinilai oleh Tim PkM sangat tidak efektif mengingat metode ini memiliki banyak kelemahan, yaitu (1) penilaian kinerja guru memakan waktu yang lama; (2) Penilaian secara manual berisiko pada ketidakakuratan nilai yang dihasilkan; (3) penilaian secara manual menggunakan kertas akan memakan biaya yang besar. Selanjutnya, tim PkM memutuskan untuk melakukan sosialisasi terlebih dahulu mengenai pentingnya digitalisasi dalam manajemen sekolah. Melalui sosialisasi, mitra dapat memahami bahwa digitalisasi adalah sebuah kebutuhan yang harus diimplementasikan dalam seluruh aspek di sekolah. Lebih jauh, melalui digitalisasi dapat menekan biaya dan mengurangi risiko kekeliruan dalam *input* data. Mitra sangat antusias dalam mengikuti kegiatan sosialisasi yang dibuktikan dengan hadirnya seluruh guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Dampak positif yang cukup signifikan dari kegiatan sosialisasi ini adalah terbentuknya *mindset* bahwa digitalisasi merupakan sebuah tantangan, namun juga solusi dari permasalahan yang dihadapi oleh Mitra PkM.

Setelah dilakukan sosialisasi, tim PkM Polnes mencoba untuk mengembangkan sistem penilaian menggunakan metode *Decision Tree* dengan Algoritma ID3. Adapun flowchart yang dikembangkan untuk Kepala Sekolah disajikan pada [Gambar 1](#).

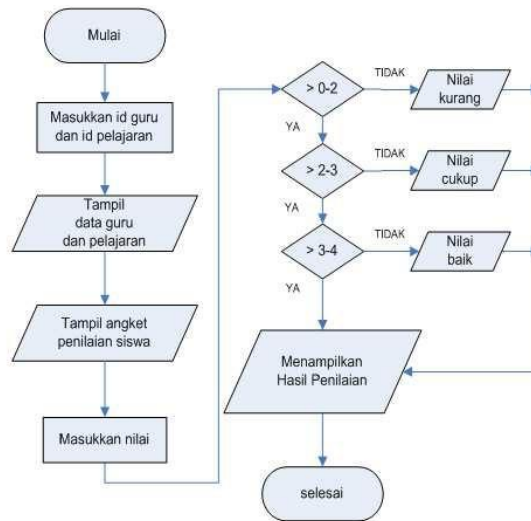


Gambar 1. Flowchart penilaian kepala sekolah

Adapun penjelasan langkah-langkah pada [Gambar 1](#) sebagai berikut.

- Memasukkan NIP guru sebagai kode untuk mengambil data guru.
- Mengisi nilai angket guru atau kepala sekolah
- Sistem akan memproses nilai angket dengan penilaian sebagai berikut:

- 1) Jika hasil skor angket lebih dari 0-2 maka hasil "Kurang"
- 2) Jika hasil skor angket lebih dari 2-3 maka hasil "Sedang"
- 3) Jika hasil skor angket lebih dari 3-4 maka hasil "Baik"

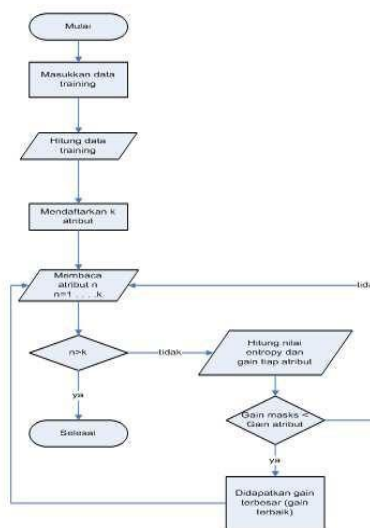


Gambar 2. Flowchart penilaian oleh siswa

Gambar 2 menunjukkan flowchart penilaian oleh siswa dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Memasukkan NIP guru sebagai kode untuk mengambil data guru.
- b. Mengisi nilai angket siswa.
- c. Sistem akan memproses Nilai angket dengan penilaian sebagai berikut:
 - 1) Jika hasil skor angket lebih dari 0-2 maka hasil "Kurang"
 - 2) Jika hasil skor angket lebih dari 2-3 maka hasil "Sedang"
 - 3) Jika hasil skor angket lebih dari 3-4 maka hasil "Baik"
- d. Sistem akan menampilkan hasil penilaian

Adapun sistem penilaian secara keseluruhan ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Flowchart penilaian dengan algoritma ID3

Setelah sistem penilaian dikembangkan, para guru dan manajemen SMK Negeri 7 Kota Samarinda dilatih untuk mengoperasikan sistem penilaian tersebut. Selama proses pelatihan, para guru terlihat antusias baik dalam merespons melalui pertanyaan ataupun tanggapan kepada tim PkM. Di akhir sesi pelatihan, tim PkM mencoba untuk memberikan evaluasi selama pelaksanaan pelatihan.

4. Kesimpulan

Sistem penilaian kinerja guru SMK Negeri 7 Kota Samarinda selama ini masih menggunakan metode konvensional berupa angket dalam bentuk kertas. Sistem tersebut memiliki kekurangan, yaitu (1) penilaian kinerja guru memakan waktu yang lama; (2) Penilaian secara manual berisiko pada ketidakakuratan nilai yang dihasilkan; (3) penilaian secara manual menggunakan kertas akan memakan biaya yang besar. Melalui kegiatan PkM yang dilaksanakan oleh tim Polnes, sistem penilaian kinerja guru dikembangkan berbasis aplikasi yang dapat mempersingkat waktu, meningkatkan keakuratan penilaian dan menekan biaya. Pelatihan penggunaan sistem penilaian tersebut juga dilakukan kepada guru dan kepala sekolah agar dapat mengoperasikan secara mandiri dan memberikan pemahaman akan pentingnya digitalisasi dalam manajemen sekolah. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa guru di SMK Negeri 7 Kota Samarinda dapat mengoperasikan sistem penilaian kinerja guru berbasis aplikasi dan memahami urgensi digitalisasi dalam manajemen sekolah di era revolusi industri 4.0.

Daftar Pustaka

- BPS. (2021). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2021 mencapai 72,29, meningkat 0,35 poin (0,49 persen) dibandingkan capaian tahun sebelumnya (71,94)*. BPS. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/15/1846/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2021-mencapai-72-29--meningkat-0-35-poin--0-49-persen--dibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya-71-94-.html>
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Intelektualita*, 3(1), 15–25.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International License