

Efektivitas Metode Penilaian 360 Derajat dalam Meningkatkan Disiplin Guru di MTsN 3 Labuhan Batu

Neliwati, Farihin Abdillah Fattah, Hirwansyah, Rizza Fikri Al-Faris

UIN Sumatera Utara

neliwati@uinsu.ac.id , farihin0332234015@uinsu.ac.id,
hirwansyah0332234007@uinsu.ac.id , rizzafikri0332234033@uinsu.ac.id

ABSTRACT

This research aims to evaluate the effectiveness of the 360 degree assessment method in improving teacher discipline at MTsN 3 Labuhan Batu. The research method used is qualitative, with data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. The research results show that the 360 degree feedback method is effective in improving teacher discipline, especially in indicators of attendance, punctuality and compliance with rules. However, the application of this method faces challenges such as work culture resistance that avoids criticism and limited understanding of techniques for providing constructive feedback. These findings provide important implications for the development of performance evaluation strategies in educational institutions, especially in creating a transparent and collaborative work culture.

Keywords: 360-degree assessment, work discipline, teachers, education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas metode penilaian 360 derajat dalam meningkatkan disiplin guru di MTsN 3 Labuhan Batu. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *feedback* 360 derajat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan guru, terutama pada indikator kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan. Namun, penerapan metode ini menghadapi tantangan seperti resistensi budaya kerja yang menghindari kritik dan keterbatasan pemahaman teknik memberikan umpan balik yang konstruktif. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan strategi evaluasi kinerja di institusi pendidikan, terutama dalam menciptakan budaya kerja yang transparan dan kolaboratif.

Kata Kunci: Penilaian 360 derajat, disiplin kerja, guru, pendidikan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan aset strategis dalam institusi pendidikan. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi mengajar yang baik tetapi juga kedisiplinan yang tinggi untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran (Moleong, 2005). Kedisiplinan guru memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan efektivitas pembelajaran. Namun, tantangan untuk menjaga disiplin ini secara konsisten sering kali muncul, seperti yang ditemukan di MTsN 3 Labuhan Batu. Beberapa guru di sekolah ini menghadapi kendala dalam

mempertahankan tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan madrasah.

Salah satu strategi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah metode penilaian kinerja 360 derajat. Metode ini melibatkan berbagai pihak, seperti atasan, rekan sejawat, siswa, dan guru itu sendiri, dalam proses evaluasi (Sugiyono, 2008). Dengan melibatkan banyak pihak, metode ini memberikan pandangan yang lebih objektif mengenai kinerja guru. Pendekatan ini memungkinkan guru mendapatkan umpan balik menyeluruh yang dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.

Dalam teori manajemen, disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan yang dilakukan secara sadar oleh individu (Adryanto, 2011). Kedisiplinan ini tidak hanya berfungsi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dalam konteks pendidikan, kedisiplinan guru memiliki pengaruh besar terhadap perilaku siswa. Guru yang disiplin menjadi model bagi siswa untuk meniru dan mengadopsi sikap yang sama, sehingga menciptakan budaya belajar yang positif.

Metode *feedback* 360 derajat pertama kali digunakan secara luas di dunia bisnis sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja. Metode ini mulai diterapkan dalam sektor pendidikan karena terbukti efektif dalam memberikan informasi yang komprehensif tentang kekuatan dan kelemahan individu (Fleenor & Prince, 2001). Dalam konteks pendidikan, metode ini mampu membantu guru memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan motivasi untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan. Umpan balik yang diterima dari berbagai pihak tidak hanya membantu guru meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga memperkuat hubungan kerja antar individu dalam lingkungan madrasah.

Implementasi metode *feedback* 360 derajat di MTsN 3 Labuhan Batu dirancang untuk menjawab tantangan kedisiplinan yang ada. Melalui proses sosialisasi, distribusi formulir penilaian, dan sesi umpan balik individual, metode ini bertujuan untuk menciptakan budaya evaluasi yang konstruktif (Sugiyono, 2008). Proses ini memberikan kesempatan kepada guru untuk merefleksikan kekurangan mereka berdasarkan umpan balik yang diberikan secara anonim. Dengan demikian, guru dapat merasa lebih nyaman dan terbuka dalam menerima kritik yang bertujuan membangun.

Namun, penerapan metode ini tidak terlepas dari tantangan. Budaya kerja yang mengutamakan harmoni di antara guru sering kali menghambat mereka untuk memberikan kritik yang jujur (Adryanto, 2011). Banyak guru merasa tidak nyaman memberikan umpan balik negatif kepada rekan sejawat mereka, meskipun dilakukan secara anonim. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai teknik memberikan umpan balik konstruktif juga menjadi hambatan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan metode *feedback* 360 derajat sangat bergantung pada kesiapan budaya dan teknis institusi yang menerapkannya.

Dalam pendidikan, metode *feedback* 360 derajat bukan hanya alat untuk mengevaluasi kinerja tetapi juga sarana untuk menciptakan budaya kerja yang transparan dan kolaboratif. Dengan pelatihan yang tepat dan penyesuaian terhadap konteks lokal, metode ini memiliki potensi untuk meningkatkan kedisiplinan dan kualitas pengajaran guru secara signifikan (Fleenor & Prince, 2001). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam penerapan metode ini di MTsN 3 Labuhan Batu, mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, serta menganalisis dampaknya terhadap disiplin kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai penerapan metode *feedback* 360 derajat di MTsN 3 Labuhan Batu. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sumber data primer mencakup kepala madrasah, guru, dan siswa, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen terkait.

Analisis data dilakukan secara induktif, yang memungkinkan peneliti menginterpretasikan temuan secara holistik sesuai konteks penelitian. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, memastikan keabsahan informasi yang diperoleh dari berbagai sudut pandang. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mendalam tentang efektivitas metode *feedback* 360 derajat dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Penerapan metode *feedback* 360 derajat di MTsN 3 Labuhan Batu menghasilkan berbagai temuan penting terkait peningkatan disiplin guru. Salah satu hasil utama adalah adanya peningkatan kehadiran guru yang sebelumnya rata-rata 85% menjadi 95%. Ketepatan waktu guru dalam memulai pembelajaran juga meningkat dari 80% menjadi 90%. Hal ini menunjukkan bahwa umpan balik dari berbagai pihak berhasil memotivasi guru untuk memperbaiki kebiasaan kerja mereka.

Proses penerapan metode ini melibatkan distribusi formulir evaluasi kepada kepala madrasah, rekan sejawat, siswa, dan guru itu sendiri. Hasil penilaian dari berbagai sudut pandang ini dirangkum secara anonim dan disampaikan melalui sesi umpan balik individual. Dalam sesi ini, guru didorong untuk merefleksikan kekurangan mereka berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Pendekatan ini membantu menciptakan suasana evaluasi yang lebih konstruktif dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Namun, penerapan metode ini tidak terlepas dari tantangan. Salah satu hambatan utama adalah budaya kerja yang mengutamakan harmoni. Banyak guru merasa enggan memberikan kritik secara terbuka meskipun dilakukan secara anonim. Keterbatasan pemahaman tentang teknik memberikan umpan balik yang membangun juga menjadi kendala dalam pelaksanaan metode ini. Meskipun

demikian, pelatihan intensif dan sosialisasi yang dilakukan oleh kepala madrasah berhasil mengurangi resistensi tersebut secara bertahap.

Dampak positif lainnya dari penerapan metode ini adalah terciptanya hubungan kerja yang lebih transparan dan kolaboratif di lingkungan madrasah. Guru merasa lebih didukung untuk mengembangkan kompetensi mereka melalui umpan balik yang diberikan secara konstruktif. Selain itu, siswa juga merasa lebih dihargai karena dilibatkan dalam proses evaluasi kinerja guru. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Secara keseluruhan, metode *feedback* 360 derajat menunjukkan efektivitas yang tinggi dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTsN 3 Labuhan Batu. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa umpan balik dari berbagai pihak dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang kinerja individu. Namun, untuk mencapai hasil yang lebih optimal, perlu dilakukan upaya tambahan dalam mengatasi hambatan budaya dan teknis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Metode *Feedback* 360 Derajat di MTsN 3 Labuhan Batu

Metode *feedback* 360 derajat diterapkan di MTsN 3 Labuhan Batu dengan tujuan utama untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru. Proses implementasi dimulai dengan sosialisasi kepada seluruh pihak terkait, termasuk kepala madrasah, guru, dan siswa. Sosialisasi ini berperan penting dalam memberikan pemahaman tentang manfaat metode ini, sehingga semua pihak dapat mendukung pelaksanaannya. Kepala madrasah memimpin kegiatan sosialisasi dengan menekankan pentingnya umpan balik yang berasal dari berbagai perspektif guna menciptakan evaluasi yang lebih objektif dan membangun. Selain itu, pelatihan khusus diberikan kepada guru untuk membekali mereka dengan kemampuan memberikan dan menerima umpan balik secara konstruktif.

Tahapan selanjutnya adalah distribusi formulir evaluasi kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penilaian. Formulir ini mencakup indikator-indikator utama seperti tingkat kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan madrasah, serta kualitas interaksi guru dengan siswa. Setelah data terkumpul, hasil evaluasi dianalisis dan dirangkum secara anonim untuk menghindari bias dan menjaga kerahasiaan. Guru menerima hasil evaluasi mereka melalui sesi umpan balik individual yang dipandu oleh kepala madrasah. Dalam sesi ini, guru didorong untuk merefleksikan hasil penilaian, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan menyusun strategi perbaikan.

Hambatan dalam Pelaksanaan Metode *Feedback* 360 Derajat

Implementasi metode *feedback* 360 derajat di MTsN 3 Labuhan Batu menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan budaya kerja dan pemahaman teknis. Salah satu hambatan utama adalah budaya kerja yang

menekankan harmoni antar individu, di mana para guru cenderung menghindari memberikan kritik langsung terhadap rekan sejawat mereka. Adryanto (2011) mencatat bahwa dalam budaya seperti ini, kritik yang diberikan sering kali bersifat umum dan tidak spesifik, sehingga kurang efektif dalam memberikan masukan yang membangun.

Selain itu, banyak guru menghadapi kesulitan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif karena kurangnya pemahaman tentang teknik komunikasi yang tepat. Tantangan lain muncul dari sisi administrasi, di mana pengelolaan data penilaian membutuhkan waktu yang cukup lama akibat keterbatasan alat evaluasi yang standar. Meski demikian, kepala madrasah berupaya mengatasi hambatan ini melalui pelatihan intensif dan diskusi kelompok untuk memperkuat pemahaman serta membangun kepercayaan di antara semua pihak yang terlibat.

Efektivitas Metode *Feedback* 360 Derajat dalam Meningkatkan Disiplin Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode *feedback* 360 derajat memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan guru di MTsN 3 Labuhan Batu. Data kuantitatif mengungkapkan adanya peningkatan signifikan pada beberapa indikator disiplin. Tingkat kehadiran guru meningkat dari rata-rata 85% menjadi 95%, sedangkan ketepatan waktu dalam memulai pelajaran meningkat dari 80% menjadi 90%. Kepatuhan terhadap aturan madrasah juga menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan sebagian besar guru menyelesaikan tugas-tugas administrasi mereka tepat waktu.

Hasil wawancara mendalam dengan guru mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja setelah menerima umpan balik yang jelas dan konstruktif. Sesi umpan balik individual memberikan ruang bagi guru untuk merefleksikan kekurangan mereka tanpa merasa tertekan, sehingga mereka lebih terbuka terhadap masukan. Selain itu, suasana kerja yang lebih kolaboratif mulai terbangun, di mana para guru merasa didukung oleh rekan sejawat mereka dalam upaya memperbaiki kinerja.

Analisis kesenjangan antara berbagai sumber data menunjukkan perbedaan persepsi yang menarik. Kepala madrasah cenderung memberikan penilaian yang lebih kritis terhadap kemampuan guru dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dibandingkan dengan rekan sejawat atau siswa. Sementara itu, para guru cenderung memiliki pandangan yang lebih optimis terhadap inovasi yang telah mereka lakukan, meskipun hal ini tidak sepenuhnya diakui oleh rekan sejawat mereka.

Perbedaan ini menunjukkan pentingnya evaluasi berbasis multi-sumber dalam memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja individu. Data juga mengungkapkan bahwa umpan balik dari siswa sering kali lebih fokus pada interaksi personal dengan guru, sedangkan kepala madrasah lebih menyoroti aspek teknis dan administratif. Gabungan dari berbagai perspektif ini menjadi kekuatan utama metode

feedback 360 derajat, yang mampu memberikan pandangan yang lebih holistik tentang kinerja guru.

Penerapan metode *feedback* 360 derajat di MTsN 3 Labuhan Batu membawa dampak yang luas bagi pengelolaan madrasah secara keseluruhan. Selain meningkatkan disiplin kerja guru, metode ini juga menciptakan budaya evaluasi yang lebih transparan dan akuntabel. Kepala madrasah menyatakan bahwa metode ini membantu memperkuat komunikasi antara guru, siswa, dan pimpinan madrasah, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Berdasarkan temuan penelitian ini, MTsN 3 Labuhan Batu dapat menjadi model bagi institusi pendidikan lainnya dalam mengimplementasikan metode serupa. Dengan penyesuaian terhadap konteks lokal dan pemberian pelatihan yang memadai, metode *feedback* 360 derajat memiliki potensi besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan, madrasah perlu mengadopsi standar evaluasi yang lebih baik, mempercepat proses administrasi, serta terus memperkuat budaya kerja yang mendukung keterbukaan dan kolaborasi.

KESIMPULAN

Penerapan metode *feedback* 360 derajat di MTsN 3 Labuhan Batu terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Metode ini tidak hanya membantu meningkatkan indikator kehadiran dan ketepatan waktu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih transparan dan kolaboratif. Meskipun menghadapi tantangan budaya kerja dan keterbatasan teknis, metode ini tetap memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran. Penyesuaian lebih lanjut terhadap konteks lokal diharapkan dapat meningkatkan efektivitas metode ini di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adryanto, Michael. (2011). *Pengukuran Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Fleenor, J. W. (1997). *Using 360-Degree Feedback in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fleenor, J. W. (2008). *360-Degree Feedback: Accuracy, Benefits, and Challenges*.
- Henry Tomlinson. (2004). *Educational Leadership: Personal Growth for Professional Development*. London: SAGE Publications Ltd.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta, W. J. S. (1994). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soerjono Soekanto. (1990). *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.

Subari. (2010). *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.