

PENILAIAN KINERJA ANGGOTA OSIS SMA NEGRI 17 BATAM

**Inayah Alifia Fajar¹, Naufal Yusuf Widiyanto², Anggun Dea Ananda³, Vincent Vannesse
Ting⁴, Kristina⁵.**

Fakultas Ekonomi, Universitas International, Batam

Email : inayahalifiafajar24@gmail.com

Abstrak

Kegiatan penilaian anggota OSIS SMAN 17 Batam ini didasari dari organisasi yang masih belum memiliki sistem penilaian kinerja sehingga menjadi penyebab kurang tertatanya organisasi tersebut. Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk menjadikan SMAN 17 Batam sebagai mitra dalam pelaksanaan proyek *Society emPOWERment proGRAM* (SePORA). Dalam proses pelaksanaannya, penulis menggunakan metode penilaian 360 *Degree Feedback* yaitu sistem penilaian secara 360 derajat sehingga penilai tidak hanya bersumber dari dalam organisasi saja. Dalam proses penilaian ini, terdapat 26 anggota osis aktif periode 2021/2022 yang menjadi objek penilaian dan 42 orang terdiri dari total 6 guru, 15 anggota osis, 1 pembimbing osis, dan 20 siswa/i yang secara sukarela melakukan penilaian terhadap anggota organisasi tersebut. Setelah kegiatan penilaian ini terlaksana, terlihat bahwa anggota osis dengan kinerja terbaik memperoleh nilai sebesar 942. Sebagai penghargaan atas kinerjanya tersebut, penulis telah sepakat memberikannya sertifikat dengan gelar “Anggota Osis Terbaik SMA Negeri 17 Batam Periode 2021/2022” dan untuk anggota osis dengan perolehan nilai rendah, telah dilakukan evaluasi serta pelatihan. Berdasarkan data yang diperoleh dan dampak yang diberikan dari kegiatan ini, penulis menyarankan untuk kedepannya, kegiatan seperti ini tetap diselenggarakan dan dijadikan sebagai kegiatan rutin sehingga berdampak baik bagi perkembangan organisasi dan penilaian ini tidak hanya bisa dilakukan sebagai penilaian kinerja anggota, juga bisa digunakan untuk menilai fasilitas atau properti sekolah lainnya.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Sistem Organisasi, 360 Degree Feedback.

Abstract

The assessment activity for OSIS members of SMAN 17 Batam is based on the organization which still did not have a performance appraisal system so that it is the cause of the lack of order in the organization. This is what makes the writer interested in making SMAN 17 Batam a partner in the implementation of the Society Employment Program (SePORA) project. In the implementation process, the author uses the 360 Degree Feedback assessment method, it was a 360-degree assessment system so that the assessor did not only come from within the organization. In this assessment process, there are 26 active student council members for the 2021/2022 period who are the object of assessment and 42 people consisting of a total of 6 teachers, 15 student council members, 1 student council supervisor, and 20 students who voluntarily conduct an assessment of the organization's members. After this assessment activity was carried out, it was seen that the student council member with the best performance received a score of 942. As a reward for his performance, the author had agreed to gave him a certificate with the title "Best Student Council Member of SMA Negeri 17 Batam Period 2021/2022" and for student council members with the acquisition of low scores, evaluation and training had been carried out. Based

on the data obtained and the impact given from this activity, the authors suggest for further, activities like this should still be held and used as routine activities so that they have a good impact on organizational development and this assessment can not only be done as an assessment of the performance of members, it can also be used to assessing school facilities or other property.

Keywords: Performance appraisal, Organizational system, 360 Degree Feedback.

Pendahuluan

Organisasi Siswa Intra Sekolah yang biasanya disingkat menjadi OSIS merupakan suatu organisasi di suatu tingkat sekolah dimulai dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA)/Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang merupakan suatu organisasi kesiswaan dengan fungsi untuk melakukan pembinaan terhadap siswa. (Marwan, 2020)

Society emPOWERment progRAM atau yang disingkat menjadi SePORA merupakan tugas dari mata kuliah Kewarganegaraan yang berupa bekal mahasiswa/i untuk berempati dan peduli masyarakat agar dapat membentuk karakter muda Indonesia. (Kompasiana, 2020). Pada proyek *Society emPOWERment progRAM* (SePORA) kali ini, penulis melakukan kerjasama dengan anggota OSIS SMAN 17 Batam sebagai mitra dan objek penelitian serta media implementasi. Proyek yang akan dilaksanakan yaitu penilaian kinerja anggota osis aktif masa pengurusan 2021/2022. Yang akan berpartisipasi dalam kegiatan ini yaitu beberapa guru dan siswa/i yang akan menjadi sukarelawan dalam penilaian ini.

Sebelum proyek dilaksanakan, anggota penulis terlebih dahulu melakukan wawancara serta observasi terhadap mitra secara *online* demi keselamatan dan kenyamanan bersama mengingat maraknya covid-19 saat ini. Setelah berdiskusi lebih lanjut, pihak sekolah bersedia untuk membantu dalam proses pelaksanaan wawancara terhadap anggota OSIS serta pengisian form kinerja secara *online*. Proyek ini dilakukan dengan tujuan untuk menciptakan suatu sitem penilaian kinerja

untuk para anggota OSIS dengan harapan dapat membantu kinerja para anggota OSIS menjadi lebih teratur dan tertata.

Tujuan pelaksanaan kegiatan SePORA, yaitu:

1. Mengetahui permasalahan terkait kinerja mitra
2. Mengenalkan sistem penilaian kinerja kepada mitra
3. Meningkatkan kesadaran mitra terhadap pentingnya penilaian kinerja dalam suatu organisasi
4. Mengembangkan sistem organisasi mitra
5. Menciptakan organisasi yang lebih berkualitas.

Selain itu, proyek ini diharapkan memberikan dampak yang sangat baik serta bermanfaat bagi mitra, yaitu :

1. Mitra dapat mengetahui dengan detail mengenai masalah yang ada/terjadi pada organisasi
2. Mitra dapat mengenal pentingnya pengaplikasian sistem penilaian kinerja dalam sebuah organisasi
3. Meningkatnya kesadaran mitra akan pentingnya sistem penilaian kinerja
4. Mitra dapat memiliki suatu sistem penilaian kinerjanya sendiri
5. Semakin teratur dan tertatanya organisasi mitra
6. Meningkatnya kualitas organisasi mitra

Diketahui bahwa sampai saat ini organisasi tersebut belum memiliki sistem penilaian kinerja sehingga menjadi penyebab kurang tertatanya organisasi tersebut. Inilah yang membuat penulis tertarik untuk menjadikan SMAN 17 Batam sebagai mitra

untuk proyek kali ini. Penilaian kerja sangatlah baik dalam berorganisasi, baik untuk memberikan informasi mengenai hasil kerja dari anggota organisasi, kegiatan ini pun bisa mencegah miskomunikasi terkait kualitas kerja dan dapat menciptakan produktifitas dan *feedback* yang sangat baik bagi organisasi.

Metode

Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang melibatkan penilaian atau analisis mengenai apa yang dicapai karyawan/anggota. (Kho, 2018). Metode pelaksanaan yang penulis gunakan adalah metode *360 Degree Feedback*. Metode ini memanfaatkan banyak sumber penilaian yang bisa digunakan. Dalam kegiatan ini, penilai tidak hanya dari dalam organisasi seperti pembimbing atau ketua dan wakil organisasinya saja, melainkan seluruh orang yang dapat terlibat langsung dengan organisasi tersebut. Dalam hal ini seperti guru, murid, dan karyawan yang bekerja yang bisa merasakan dampak positif ataupun negatif dari adanya organisasi tersebut. (Adryanto, 2011). Dengan metode ini, kita juga bisa mendapatkan umpan balik yang lebih spesifik dari berbagai pihak yang akan memudahkan para anggota dalam membuat perencanaan-perencanaan kerja serta membuat keputusan-keputusan yang lebih efektif untuk kemajuan organisasi. (Ayun, 2011).

Sebelum menerapkan metode ini, penulis melakukan wawancara (suatu percakapan antara dua orang maupun lebih (Prawiro, 2018)) mengenai komponen penilaian dan rubrik penilaian yang digunakan dalam kegiatan penilaian.

Wawancara dilakukan bersama pembimbing organisasi, ketua dan wakil pengurus organisasi agar sesuai dengan target penilaian yang ingin dicapai. Setelah mendapatkan komponen penilaian, penulis mulai menyusun form penilaian secara *online*.

Form penilaian ini dibuat menggunakan *Google Form* secara *online* dan formnya disebarluaskan secara online melalui grup *whatsapp* organisasi, guru, dan akun sosial media sekolah.

Form penilaian akan disebarluaskan secara bersamaan melalui,

Media : *Google Form*

Waktu pelaksanaan : Jumat, 09 Juli 2021 – Minggu, 11 Juli 2021

Durasi penilaian : 3 Hari

Link google form :

<https://bit.ly/3j1puf2>

Format penilaian :

Berilah tanda ceklis (✓) pada kolom skor sesuai dengan sikap yang ditampilkan oleh peserta yang dinilai dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Penilaian

5 =	Sangat Baik
4 =	Baik
3 =	Cukup
2 =	Kurang
1 =	Sangat Kurang

Tabel 2. Rubrik penilaian

No.	Kriteria Penilaian	Sub Kriteria	Skor
1	KINERJA	Hasil kerja memuaskan dan target kerja tercapai	5
		Hasil kerja baik dan target kerja tercapai	4

No.	Kriteria Penilaian	Sub Kriteria	Skor
		Hasil kerja cukup dan target kerja tercapai	3
		Hasil kerja tidak baik namun target kerja tercapai	2
		Hasil kerja tidak baik dan target kerja tidak tercapai	1
2	KEDIPLINAN	Disiplin dan menaati seluruh peraturan dengan baik	5
		Menaati seluruh peraturan yang ada baik organisasi dan sekolah	4
		Disiplin dalam berpakaian dan disiplin waktu baik saat rapat atau penyelesaian tugas	3
		Disiplin dalam berpakaian	2
		Sering melakukan pelanggaran	1
3	ETIKA/TATA KRAMA	Berperilaku sangat baik didalam dan diluar organisasi	5
		Berperilaku baik didalam dan diluar organisasi	4
		Berperilaku cukup baik didalam dan diluar organisasi	3
		Berperilaku buruk didalam dan diluar organisasi	2
		Berperilaku sangat buruk didalam dan diluar organisasi	1
4	KEKOMPAKAN	Memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi, saling melindungi dan membantu satu sama lain	5
		Memiliki rasa kekeluargaan yang baik	4
		Saling membantu dan melindungi satu sama lain	3
		Kompak antar kelompok saja	2
		Memiliki sifat egois dan mementingkan diri sendiri	1
5	INISIATIF	Memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas	5
		Memiliki inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas	4
		Memiliki inisiatif kerja yang kurang baik	3
		Menunggu perintah untuk melaksanakan tugas	2
		Bermalas-malasan, melaksanakan tugas secukupnya	1
6	KEAKTIFAN	Selalu hadir rapat, aktif berdiskusi, dan selalu berpartisipasi disetiap kegiatan	5
		Aktif berdiskusi menyuarakan ide dan saran dalam rapat	4
		Ikut berpartisipasi disetiap kegiatan yang diadakan	3
		Selalu hadir dalam rapat	2
		Sering tidak mengikuti rapat	1

Hasil Dan Pembahasan

Setelah Google Form disebar, penulis memperoleh relawan penilai sebanyak 42 orang yang terdiri dari total 6 guru, 15 anggota osis, 1 pembimbing osis, dan 20 siswa/i SMA Negeri 17 Batam. Setelah penilaian anggota dilakukan, dan data telah selesai diolah, maka penulis mendapatkan hasil penilaian sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Penilaian

No.	Nama	Jabatan	Perolehan Nilai
1	Aditama Putra Kusuma Aji	Ketua OSIS	930
2	Wahyu Tri Habib Riziq	Wakil Ketua OSIS	830
3	Rahmatul Husnah	Sekretaris	890
4	Dwi Anita	Sekretaris	913
5	Taresa Holy Leksono	Bendahara	908
6	Kevin Theo Ananda Situmeang	Humas 1	898
7	Mhd Alim Munajad	Humas 2	899
8	Nada Putra Pratama	Ketua Divisi	942
9	Inggrid Samantha Willian Panjaitan	Ketua Divisi	907
10	Alfa Mandalan Zamili	Ketua Divisi Olahraga & Kesenian	926
11	Dwi Dian Octaviani	Anggota Divisi Olahraga & Kesenian	914
12	Dilaferiza	Anggota Divisi Olahraga & Kesenian	882
13	Melanie Putri Yuri	Anggota Divisi Olahraga & Kesenian	929

No.	Nama	Jabatan	Perolehan Nilai
14	Martesia Angelina	Anggota Divisi Olahraga & Kesenian	900
15	Septianawati Br L	Ketua Divisi Perlengkapan & Lingkungan	898
16	Lidia Florensia Pakpahan	Anggota Divisi Perlengkapan & Lingkungan	899
17	Fitri Herma Yeni	Anggota Divisi Perlengkapan & Lingkungan	889
18	Azri Siki Mardiah	Anggota Divisi Perlengkapan & Lingkungan	884
19	Yulisa Aryani	Ketua Divisi Keagamaan	906
20	Sri Fatma Delya	Anggota Divisi Keagamaan	886
21	Agnes Hawalia	Anggota Divisi Keagamaan	877
22	Beautyara Putri Defretes	Anggota Divisi Keagamaan	868
23	Yusra Dewi	Anggota Divisi Teknologi Informasi & Komunikasi	863
24	Regina Sianturi	Anggota Divisi Teknologi Informasi & Komunikasi	872
25	Tiara Mukti	Anggota Divisi Teknologi	871

No.	Nama	Jabatan	Perolehan Nilai
		Informasi & Komunikasi	
26	Sarah Nomitasari	Anggota Devisi Teknologi Informasi & Komunikasi	879

*Catatan : Warna Biru : Nilai tertinggi, Warna Merah : Nilai terendah

Hasil dari data yang diperoleh dari *Google Form* diolah berdasarkan jumlah perolehan nilai dari masing-masing kriteria penilaiannya dan dikalkulasikan dengan total jumlah penilaian yang dilakukan. Sehingga diketahui bahwa anggota atas nama Nada Putra Pratama memperoleh nilai tertinggi sebesar 942 dan anggota atas nama Yusra Dewi memperoleh nilai terendah sebesar 883.

Berdasarkan diskusi dan pembahasan mengenai perolehan nilai tersebut, penulis dan pihak organisasi telah sepakat untuk memberikan sertifikat penghargaan kepada peroleh nilai tertinggi dan melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap anggota dengan perolehan nilai terendah. Sertifikat yang diberikan sebagai berikut,



Gambar 1. Sertifikat

Sertifikat pada gambar diatas merupakan sertifikat yang diberikan kepada peroleh nilai tertinggi dalam kegiatan penilaian kinerja. Dalam pelaksanaan kegiatan ini, mulai dari permintaan izin

pelaksanaan kegiatan kepada pihak osis SMA Negri 17 Batam, penyebaran informasi mengenai kegiatan dan saat penyebaran *link Google Form* secara *online* terlaksana dengan baik tanpa adanya halangan dan hambatan. Karena kegiatan ini dilakukan secara *online*, ini memudahkan penulis dalam memperoleh responden untuk mengisi *Google Form* tersebut, tanpa perlu mengumpulkan siswa/i serta guru untuk pelaksanaannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari kegiatan penilaian ini, penulis mengetahui bahwa penilaian kinerja terhadap anggota baik itu organisasi ataupun karyawan sangatlah penting demi kemajuan dan perkembangan organisasi tersebut kedepannya. Dengan adanya kegiatan penilaian ini, terlihat bahwa masih banyak anggota organisasi yang belum memperoleh nilai terbaik sehingga diperlukan lebih banyak pelatihan dan evaluasi rutin kedepannya.

Diharapkan dengan telah terselenggarakannya kegiatan ini, anggota dengan perolehan nilai tertinggi dapat mempertahankan kinerjanya dan memperhatikan anggota osis lainnya agar dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Dan untuk anggota mulai dari yang memperoleh nilai cukup sampai nilai terendah, dapat termotivasi dan memperbaiki kinerja untuk kedepannya.

Penulis memiliki beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak osis ataupun sekolah SMA Negri 17 Batam mengenai kegiatan penilaian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya dapat membuat website khusus sehingga pada saat pelaksanaan untuk penilaian selanjutnya lebih mudah dan bisa memperoleh penilaian secara menyeluruh. Tentunya, website ini bisa diakses oleh seluruh masyarakat

yang ada dilingkungan sekolah yang bisa merasakan dampak dari keberadaan organisasi.

2. Tidak hanya penilaian kinerja untuk anggota organisasi saja, kegiatan penilaian ini juga bisa digunakan oleh pihak sekolah untuk menilai kualitas dari fasilitas atau kenyamanan siswa/i SMA Negeri 17 Batam dan nantinya akan berdampak pada semangat dari siswa/i untuk bersekolah.

Ucapan Terima Kasih

Dengan terselenggaranya kegiatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak sekolah SMA Negeri 17 Batam, terutama pihak osis yang telah bekerja sama dan menerima ide-ide untuk diimplementasikan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada guru-guru yang telah memberikan penilaian dan meluangkan waktunya untuk kegiatan ini, serta seluruh sukarelawan yang telah berpartisipasi. Tanpa adanya pihak-pihak tersebut, tentunya kegiatan ini tidak akan berjalan lancar dan semestinya. Dan semoga antara Universitas Internasional Batam dengan SMA Negeri 17 Batam dapat bekerja sama di waktu yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Adryanto, M. (2011). *Mengenal Metoda Penilaian 360 Derajat*.
<https://michaeladryanto.wordpress.com/2011/11/09/mengenal-metode-penilaian-360-derajat/>
- Ayun, Q. (2011). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 2(3), 74–88.
- Kho, B. (2018). *Metode-metode Penilaian Kinerja (Performance Appraisal Methods)*.
<https://ilmumanajemenindustri.com/metode-metode-penilaian-kinerja-performance-appraisal-methods/>

- performance-appraisal-methods/
- Kompasiana. (2020). *Society Empowerment Program (SePORA)*.
<https://www.kompasiana.com/lppmuib/5efae8f5097f3621335ca783/society-empowerment-program-sepora-2020>
- Marwan, A. (2020). *PERANAN ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH (OSIS) DALAM PEMBINAAN AKHLAK SISWA MADRASAH ALIYAH NEGERI I PEKANBARU*. 274–282.
- Prawiro, M. (2018). *Pengertian Wawancara Secara Umum, Tujuan, Jenis, dan Ciri-Ciri Pewawancara*.
<https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-wawancara.html>