

EFEKTIVITAS PENILAIAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN NILAI SASARAN KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI SMPN 7 KOTA SINGKAWANG)

Wahyuni, Usman Radiana, Aswandi
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Untan Pontianak
Email : Wahyuni.yu2n13@gmail.com

Abstract

The background on the importance of teacher performance assessment is used by PNS teachers to move up the ranks and extend the PPPK contract teacher. This form of research used a qualitative approach. Sources of data in the research subjects consisted of principals, vice principals, heads of laboratories, heads of libraries, counseling guidance teachers, committees, students, the education office of the gik section and junior high school supervisors. The number is 11, the types of civil servant teachers in groups 3 and 4 aged 30 to 58 male gender 2 and female 9. The method used is field observation. Interview instrument. Data collection was done by interview, observation and documentation. Data analysis was done with data reduction, data display, and conclusions. Validity checks were carried out using data triangulation techniques. The results of the discussion and research: (1) The teacher's SKP value increased by 0.19. There were 8 teachers who did not experience an increase in their fixed skp scores and none decreased. Good service orientation work behavior, good integrity, good commitment, sufficient discipline, good cooperation and good leadership. (2) The effectiveness of the assessment of the implementation of teacher performance has been carried out optimally. (3) The supporting factors for assessing teacher performance are teacher readiness. (4) The inhibiting factor for assessing teacher performance is the absence of teacher readiness. Based on the conclusions of the research results, it can be implied: The effectiveness of teacher performance appraisal is implied in increasing the value of the employee's work goals assessed for a year where the employee's work target value is used for teacher promotion.

Keywords: *The effectiveness of PKG increases the value of SKP*

PENDAHULUAN

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan guru PNS yang di dasarkan pada sistem prestasi kerja. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan mengabungkan unsur penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) dan unsur penilaian perilaku kerja.

Pentingnya penilaian sasaran kerja pegawai (SKP) menjadi penilaian bahan pertimbangan apakah kontrak akan di lanjutkan atau di putus kerjanya bagi guru PPPK (pegawai pemerintah perjanjian kerja) sesuai dengan undang-undang nomor 5 tahun 2019 pasal 6 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi. Pegawai pola pembinaan, kompetensi dan penilaian kinerja bagi PPPK (pegawai pemerintah perjanjian kerja). PP nomor 14 tahun 2019 penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 meliputi SKP (sasasaran

kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil nilai kinerja.

Keunikan SMP Negeri 7 dari sekolah lain SMP Negeri 7 Kota Singkawang juara 1 sekolah sehat, berakreditasi A, mempunyai tiga guru berprestasi, untuk menyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional dibidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal salah satunya di SMP Negeri 7 Kota Singkawang.

Selain itu hasil PK (penilaian kinerja) guru menjadi penilaian bahan pertimbangan apakah kontrak akan di lanjutkan atau di putuskan kerjanya bagi guru PPPK (pegawai pemerintah perjanjian kerja) sesuai dengan undang-undang nomor 5 tahun 2019 pasal 6 huruf merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi. Pegawai pola pembinaan, kompetensi dan penilaian kinerja bagi PPPK (pegawai pemerintah perjanjian kerja). PP nomor 14 tahun 2019 penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 meliputi SKP (sasasaran kinerja pegawai) dan PK (penilaian kinerja) guru.

Alasan memilih judul untuk melihat tingkat efektivitas penilaian kinerja guru di SMP Negeri 7 Kota Singkawang, rendah atau tingginya kinerja guru di SMP Negeri 7 Kota Singkawang dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja guru berupa nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) dan penilaian kinerja guru (PKG) yang ada di SMP Negeri 7 Kota Singkawang. Penilaian kinerja di SMP negeri 7 Kota Singkawang.

Fakta data dari operator di SMP Negeri 7 tahun 2019 tidak ada guru yang naik pangkat dari 34 guru dan tahun 2020 ada

guru yang naik pangkat hanya 3 orang dari 34 guru hanya ada 8 % guru yang naik pangkat.

Kenyataan guru kurang semangat, tidak mempersiapkan diri, tidak tertib administrasi, kurang disiplin, interitas, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan serta kurang paham apa yang ada di pelaksanaan efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasar kerja pegawai.

Harapan guru semangat dan mau disiplin, komitmen, interitas, kerjasama dan kepemimpinan serta tertib administrasi dalam pelaksanaan efektifitas penilaian kinerja guru sehingga dapat meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan proses belajar mengajar meningkatkan nilai kerja dan nilai peserta didik.

Berangkat dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru. Hal ini dilakukan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja guru pada SMP Negeri 7 Kota Singkawang. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti mengambil judul "Efektivitas Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Kota Singkawang".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti akan berusaha untuk mengungkapkan dan memahami fakta-fakta atau gambaran dengan kenyataan dilapangan di SMP Negeri 7 Kota Singkawang tanpa melakukan intervensi terhadap kondisi yang terjadi. Metode peneliti menggunakan

peninjauan lapangan. Peneliti turun ke lapangan. Peneliti mendapatkan informasi khusus dari kepala sekolah tentang prestasi kerja guru.

Dalam penelitian kualitatif ini penelitian sebagai instrument utama dalam teknik penelitian pengumpulan data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data primer dan data primer dapat digunakan instrument lain guna memperoleh sumber data melalui pengamatan, panduan wawancara, observasi, catatan lapangan di SMP Negeri 7 Kota Singkawang serta alat bantu lain seperti foto, rekaman, SKP, PKG tahun sebelumnya, dan dokumen sebagai subjek penelitian. Data primer di ambil dengan melakukan wawancara kepada kepala sekolah.

Dari data yang digunakan untuk mendukung data primer diperoleh melalui penelusuran hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti lain, studi kepustakaan seperti literature/referensi yang terkait dan dokumen yang relevan dengan penelitian ini. Data sekunder yang di gunakan dalam kajian ini meliputi aspek-aspek efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan sasaran kerja pegawai di SMP Negeri 7 Kota Singkawang.

Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka peneliti terjun langsung ke SMP negeri 7 Kota Singkawang dan Dinas Pendidikan Kota Singkawang. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini berperan sebagai instrument kunci langsung melibatkan diri dalam kehidupan subyek dalam waktu penelitian yang sudah ditetapkan peneliti untuk memperoleh data sesuai dengan ciri penelitian kualitatif. Sebelum peneliti hadir di SMP Negeri 7 Kota Singkawang peneliti

memperoleh izin terlebih dahulu oleh kepala sekolah SMP Negeri 7 Kota Singkawang dan di Dinas Pendidikan Singkawang bagian GTK minta izin terlebih dahulu kepada kepala bidang GTK yang bertanggungjawab sesuai dengan prosedur yang berlaku. Peneliti hadir sebagai pewawancara atau pengumpulan data tanpa mempengaruhi kehidupan subyek.

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 7 Kota Singkawang, SMP Negeri 7 Kota Singkawang terletak di Jalan Tani No 1 Pasiran Singkawang Barat Kota Singkawang Kalimantan Barat

Ada pun partisipan sebagai sumber data dalam penelitian terdiri dari yakni ; jumlah 12, tipe guru pegawai negeri sipil golongan 3 dan 4, umur 30 samapai 58 tahun, jenis kelamin laki – laki dan perempuan (Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah, Kepala Laboratorium, Kepala perpustakaan, Guru mata pelajaran, Guru Bimbingan konseling, Komite, Siswa, Teman sejawat, Dinas pendidikan Bagian GTK, pengawas SMP)

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data di peroleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya atau informan". Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, operator sekolah, guru, staf TU, peserta didik, orang tua peserta didik, pegawai sekolah, dinas pendidikan bagian GTK. Data di ambil dengan pengamatan, pemantauan, tindak lanjut, faktor pendukung dan penghambat

pelaksanaan efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Singkawang .Sugiyono (2013:53-54) menyatakan “Subjek penelitian di ambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”.Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi sesuai dengan tujuan penelitian yaitu informasi sesuai dengan tujuan penelitian informan sesuai dengan tujuan penelitian tentang efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja guru di SMP Negeri 7 Kota Singkawang

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari dokuemen – dokumen (pedoman penilai, perangkat pembelajaran, penilian diri, penilaian peserta didik, penilaian orang tua peserta didik, penilaian teman sejawat, catatan fakta, penialian kompetensi, absen kehadiran guru, pengukuran penilaian, buku catatan, table, jadwal supervise dan lain-lain), foto, rekaman video, film, benda-benda dan lain-lain dapat diperkaya data primer.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan berupa teknik dan alat sebagai berikut :

Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara secara online dan offline dan hasil wawancara dapat dipahami dalam konteksnya.Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek selama wawancara online dan offline,interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan informasi-informasi dengan panduan

observasi tentang berbagai hal yang ada disekolah dan dinas pendidikan yang berkaitan dengan efektivitas penilaian kinerja guru ke kepala sekolah,guru,tata usaha,operator,peserta didik,orangtua peserta didik ,pegawai sekolah dan dinas pendidikan bagian GTK.

Pengamatan dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan dan dijadwalkan oleh peneliti yang dapat berubah sesuai dengan kondisi peneliti.Intrumen yang digunakan oleh peneliti adalah pedoman penilaian kinerja guru,buku harian,alat tulis,hp dan jadwal yang dibuat oleh peneliti.

Dalam kegiatan observasi peneliti akan mencoba mengimbangi kegiatan informasi sebagaimana adanya artinya tidak menempati diri sebagai peneliti yang seolah-olah mencari data.tetapi benar-benar melibatkan diri dalam setiap fokus penelitian.Ada dua hal yang bisa dilakukan peneliti ketika melakukan observasi sebagai komunikator dan sebagai komunikan.

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara online dan offline,secara online menggunakan hp melauai wa (WhatsApp) dan secara offline ketemu langsung tapi tetap menjaga jarak dan menggunakan masker dilakukan untuk menggali data kualitatif berupa pandangan,persepsi dan pengalaman seseorang terhadap masalah yang diteliti.

Untuk media wawancara menggunakan alat tulis dan dilengkapi dengan handphone untuk memudahkan hasil wawancara.

Selanjutnya dalam penelitian ini wawancara atau interview dilakukan dengan cara dialog dengan kepala sekolah,guru,tata usaha,operator ,peserta didik,orang tua peserta didik,pengawas sekolah dan dinas pendidikan bagian GTK.Untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas penilaian kinerja guru berdasarkan daftar

pertanyaan yang telah disiapkan. Interview dilakukan secara formal maupun informal serta mendalam untuk mengetahui secara mendalam, mendetail atau intensif, dalam upaya menemukan pengalaman-pengalaman informasi dan topic tertentu atau situasi spesifik yang dikaji.

Selanjutnya dalam rencana penelitian ini, wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak berstruktur yang lebih bersifat informal, dimana pertanyaan-pertanyaan tentang pandangan, sikap, keyakinan subjek tentang efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan sasaran kerja pegawai di SMPN 7 Kota Singkawang.

Untuk memperoleh data tentang efektivitas penilaian kinerja guru melalui observasi, maka peneliti berusaha berada dalam situasi sehari-hari di sekolah SMPN 7 Kota Singkawang, membaur dengan kepala sekolah, guru, tata usaha dan operator, dan juga ke dinas pendidikan bagina GTK serta pegawai SMP supaya lebih memahami efektivitas penilaian kinerja guru SMPN 7 Kota Singkawang.

Pengamatan dilakukan sesuai jadwal yang telah ditentukan dan dijadwalkan oleh peneliti yang dapat berubah sesuai dengan kondisi peneliti. Instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah pedoman penilaian kinerja guru, buku harian, alat tulis, hp dan jadwal yang dibuat oleh peneliti.

Kegiatan observasi peneliti akan mencoba mengimbangi kegiatan informasi sebagaimana adanya artinya tidak menempati diri sebagai peneliti yang seolah-olah mencari data. tetapi benar-benar melibatkan diri dalam setiap fokus penelitian. Ada dua hal yang bisa dilakukan peneliti ketika melakukan observasi sebagai komunikator dan sebagai komunikan.

Dalam proses wawancara, peneliti berpedoman pada instrument pedoman penilaian kinerja guru dan hasil wawancara akan dicatat oleh peneliti. Untuk media wawancara menggunakan alat tulis dan dilengkapi dengan handphone untuk memudahkan hasil wawancara.

Oleh karena itu dalam melaksanakan wawancara untuk mencari data terlebih dahulu disusun daftar pertanyaan (panduan wawancara) dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (panduan wawancara) dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang memerlukan jawaban berupa informasi. Agar lebih terarah penelitian melalui kegaitan wawancara maka kegiatan wawancara yang digunakan panduan wawancara berstruktur.

Untuk memperoleh data tentang efektivitas penilaian kinerja guru melalui observasi, maka peneliti berusaha berada dalam situasi sehari-hari di sekolah SMPN 7 Kota Singkawang, membaur dengan kepala sekolah, guru, tata usaha dan operator, dan juga ke dinas pendidikan bagina GTK serta pegawai SMP supaya lebih memahami efektivitas penilaian kinerja guru SMPN 7 Kota Singkawang.

Selanjutnya melalui metode dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang berupa PK guru tahun sebelumnya, SKP guru tahun sebelumnya, RPP guru, program tahunan, program semester, analisis, strandar KKM, jadwal supervise, hasil supervisi, data kependidikan, makalah, dan dokumen lainya yang relevan yang mendukung dengan masalah peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis artinya setelah data kualitatif artinya setelah data-data terkumpul baik primer maupun sekunder di klasifikasikan dan selanjutnya data tersebut diolah dan

pengolahan data lebih banyak digunakan ungkapan kalimat interpretasi dari data-data yang diolah tersebut.

Selanjutnya Patilima, Hamid (2004:92) mengatakan bahwa “pada analisis data kualitatif, kita membangun kata-kata dari hasil wawancara atau pengamatan terhadap data yang dibutuhkan untuk dideskripsikan dan di rangkum”. Sugiyono (2013:87) “mengatakan “ Dalam Penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.”

Lebih lanjut patilima, Hamid (2004:29) “menyatakan bahwa” Pada pendekatan kualitatif, kita tidak memulai dengan sebuah teori untuk menguji atau membuktikan. Sebaliknya sesuai dengan model induktif pemikiran, sebuah teori dapat muncul selama pengumpulan data dan tahap analisis data kemudian digunakan dalam proses penelitian, sebagai dasar perbandingan dan teori lainnya”.

Data yang banyak diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu di catat secara teliti dan terperinci. Data yang banyak, kompleks dan rumit perlu segera dilakukan analisis melalui reduksi data. Menurut Sugiyono (2013:92) “Mereduksi data yaitu berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.”

Proses reduksi ini, dikerjakan sejak awal penelitian data yang dipakai atau living in direduksi melalui empat langkah yaitu membuat ringkasan kontak, pengkodean kategori, membuat catatan refleksi dan pemilihan data.

Selama proses pengumpulan data semua data yang dihasilkan dikumpulkan

baik hasil studi dokumentasi maupun hasil observasi tentang efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan sasaran kerja pegawai di SMPN 7 Kota Singkawang terlebih dahulu dipahami. Data-data itu kemudian dituangkan dalam bentuk ringkasan kontak yang berisikan uraian singkat hasil penelaahan dan penajaman melalui ringkasan-ringkasan singkat terhadap data yang telah berhasil dikumpulkan.

Data-data yang telah berhasil di kumpulkan kemudian dibaca dan ditelaah kembali. Penelaahan data dilakukan dengan mengidentifikasi data yang dimasukkan untuk disajikan berdasarkan fokus penelitian. Topik yang telah diberi kode. Setelah pengkodean dilakukan semua catatan yang diperoleh dibaca kembali, digolongkan dan diedit untuk menentukan satuan-satuan data agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam atas data yang telah berhasil dikumpulkan.

Pemilihan data merupakan pemberi kode yang sesuai terhadap satuan-satuan data yang diperoleh dari lapangan. Pemilihan data dilakukan untuk menghindari bias yang timbul sebagai akibat kompleksitas data yang keluar dari fokus penelitian.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data (penyajian data). Mengacu pendapat sugiyono (2013:95) dalam penelitian kualitatif, penyajian bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bahan, hubungan antar kategori *flowchart* dan sejenisnya.

Adapun data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan efektivitas penilaian kinerja guru di SMPN 7 Kota Singkawang mengenai : (1) Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan di SMPN 7 Kota Singkawang menggunakan pedoman penulisan penilaian kinerja guru. (2) Penilaian kinerja guru yang dilakukan

secara manual oleh kepala sekolah dibantu oleh tim asesor yang terdiri dari guru senior yang ditetapkan melalui SK penugasan dan kepala sekolah.(3) Hasil penilaiannya ditandatangani oleh kepala sekolah kemudian menyerahkan kepada kepala dinas dan pengawas (4) pengawas melalui link yang nantinya akan di entri nilai hasil penilaian kinerja guru (PKG) tersebut sebagai syarat terbitnya sasaran kerja pegawai (SKP).

Mengambil keputusan merupakan proses penarikan intisari dari data-data yang dikumpulkan ke dalam pernyataan kalimat yang tepat dan memiliki data yang jelas.Penarikan kesimpulan bisa jadi diawali dengan kesimpulan yang belum sempurna.Setelah data yang masuk terus menerus dianalisis dan diverifikasi tentang kebenarannya akhirnya di dapat kesimpulan akahir lebih bermakna dan jelas.

Kesimpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau keputusannya yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif dan deduktif.Kesimpulan yang dibuat harus relevan denga fokus penelitian,tujuan penelitian dan temuan penelitian yang sudah dilakukan interpretasi dan pembahasan.Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan informasi tentang efektifitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kinerja pegawai di SMPN 7 Kota Singkawang.

Apabila ditemukan data tentang efektivitas kinerja penilaian guru di SMPN7 Kota Singkawang yang belum sesuai dengan teori yang ada,maka sekolah SMPN7 Kota Singkawang perlu memperbaiki dan membenahi diri.Namun jika ditemukan data

yang sudah sesuai,maka sekolah tersebut perlu meningkatkan kinerjanya untuk hasil yang maksimal.Untuk itu peneliti melakukan penelitian tentang efektivitas penilaian kinerja guru di SMPN 7 Kota Singkawang.

Analisis data dilakukan secara terus menerus yaitu pada saat pengumpulan data setelah selesai pengumpulan data.Proses analisis data yang tersedia dari berbagai sumber yakni dari pengamatan,wawancara yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan serta dokumen lain.

Agar hasil penelitian benar-benar dapat dipertanggungjawabkan,maka diadakan pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan kriteria tertentu.Kriteria yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kredibilitas /*credibility*, transferabilitas/*transferability*, dependabilitas/*dependability*, konfirmabilitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Nilai SKP guru sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang rata-rata 2019 87,52 mengalami peningkatan tahun 2020 rata-rata 87,78. Nilai SKP tidak ada yang turun 8 guru mengalami nilai tetap yaitu nilai skp 88,67 dan 88,33. Nilai SKP prilaku kerja orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan kategori sudah baik.

Efektivitas penilian pelaksanaan kinerja guru dalam meningkat nilai sasaran pegawai di SMP Negeri 7 Kota Singkawang sudah terlaksana secara optimal penilaian dilaksanakan dalam satu tahun, tepat waktu dan teratur, sesuai jadwal supervise

membuat tim penilai kinerja guru. Penilaian kinerja guru mapel, guru BK, guru yang mendapatkan tugas tambahan wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan dan kepala laboratorium.

Faktor pendukung pelaksanaan penilaian kinerja dalam meningkatkan nilai sasaran kinerja pegawai di SMP Negeri 7 Kota Singkawang kesiapan, semangat guru, guru yang siap akan dinilai, paham akan dinilai, kesiapan tim penilai, kedisiplinan, kehadiran guru dan tertib administrasi.

Faktor penghambat pelaksanaan penilaian kinerja dalam meningkatkan nilai sasaran kinerja pegawai di sekolah menengah pertama Negeri 7 Kota Singkawang. Tidak adanya kesiapan guru, guru tidak berusaha untuk meningkatkan diri kurang motivasi untuk melaksanakan penilaian kinerja guru. Tidak ada semangat guru dalam bekerja sehingga etos kerja kurang tertib administrasi karena terlalu lunaknya kepala sekolah dan tim penilai.

Upaya mengatasi hambatan pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang guru harus menerapkan disiplin tertib administrasi dan meningkatkan etos kerja serta guru menjadi guru ideal dan inovatif.

Pembahasan

Nilai SKP guru SMPN 7 Kota Singkawang ada yang meningkat dan ada yang tetap dan tidak ada yang menurun. Naiknya nilai SKP tidak terlalu tinggi hanya 0,10 misalnya nilai 83,70 naiknya 83,80, nilai SKP kepek meningkat 0,19 yang awalnya 88,30 menjadi 88,49. Wakil kepek meningkatkan 0,02 yang awalnya 88,65 menjadi 88,67. Kepala laboratorium

meningkat 0,08 dari 85,62 menjadi 85,70. Kepala perpustakaan meningkat 0,19 awalnya 88,48 menjadi 88,67 dengan kategori baik sesuai dengan teori baedhowi (2010) buku 2 pedoman pelaksanaan kinerja guru. Application of the appraisal system to motivate teacher and thereby improve the performance of learners. Penerapan sistem penilaian untuk memotivasi guru dengan demikian meningkatkan kinerja didik.”(Josphat kagama, cecillia, rugu. 2018)

Efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kinerja pegawai di SMP Negeri 7 Kota Singkawang sudah terlaksana secara optimal. Pelaksanaan penilaian kinerja guru melibatkan berbagai pihak terkait dari tingkat pusat, dinas pendidikan sampai dengan sekolah. Konsekuensi dari adanya keterkaitan tersebut menuntut agar pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru terlaksana secara optimal.”The effective monitoring and appraisal of teaching is central to the continuous improvement of schooling”.(Santiago and benavides, 2009). Pemantauan yang efektif dan penilaian pengajaran sangat penting untuk perbaikan terus menerus sekolah. (Santiago and benavides 2019)

Faktor pendukung pelaksanaan penilaian kinerja dalam meningkatkan nilai sasaran kinerja etos kinerja guru, kemauan guru, lingkungan kinerja guru lingkungan serasi dan harmonis antara guru, kepala sekolah, peserta didik, komite, dinas pendidikan.

Kemampuan manajemen, menganalisa kepala sekolah dalam memperbaiki penilaian kinerja guru dapat menunjang berhasilnya efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai. Sesuai dengan teori tabrani rusyani

dkk (2007 : 17) faktor yang mendukung kinerja guru diantaranya motivasi kinerja guru etos kerja kinerja guru. Lingkungan , tugas dan tanggungjawab, optimalisasi kelompok kerja.

Faktor penghambat yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kinerja pegawai di SMPN 7 Kota Singkawang di pengaruhi masalah sendiri tidak ada kesiapan guru tidak memahami teori belajar keterbatasan guru menggunakan media dan alat peraga dan kurang sarana dan prasarana, terlalu lunak terhadap guru yang tidak tertib administrasi, guru tidak berusaha meningkatkan diri, kurang motivasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan penilaian kinerja guru sesuai dengan teori handoko (2015) faktor penghambat kinerja guru sesuai dengan teori handoko (2015) faktor penghambat kinerja guru pengaruh masalah sendiri kesalahan kecenderungan terpusat bisa terlalu lunak atau terlalu keras, prasangka pribadi, kurang semangat.

Upaya mengatasi hambatan pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 kota Singkawang dari diri guru harus disiplin, tertib administrasi menjadi guru ideal dan inovatif, motivasi dari kepala sekolah bimbingan SKP dan PKG dari dinas pendidikan Kota Singkawang dan pengawasan SMPN 7 Kota Singkawang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Nilai sasaran kerja pegawai sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang ada yang naik ada yang tetap tidak ada yang turun. Meningkatnya nilai

sasaran kerja pegawai di pengaruhi dari penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru dilaksanakan selama setahun selama dua belas.

Efektivitas pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang sudah terlaksana secara optimal. Kefektifan guru dalam melaksanakan kinerja guru dengan baik dan optimal maka akan meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai sebaliknya ada yang kurang efektif kurang optimal dalam melaksanakan kinerja guru maka nilai sasaran kerja pegawai tetap tidak meningkat dapat dilihat adanya tim penilaian, instrument penilaian, jadwal supervise, perangkat pembelajaran yang tercatat di buku kendali, rapat dan sosialisasi penilaian kinerja guru antara kepala sekolah, guru, orang tua, peserta didik, pengawas sekolah dan dinas pendidikan bagian GTK.

Faktor pendukung penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang adanya motivasi, etos kerja lingkungan yang harmonis tanggung jawab kesiapan guru kesiapan tim penilai, kesiapan kepala sekolah instrument penilaian.

Faktor penghambat penilaian guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 kota singkawang. Pengaruh masalah sendiri prasangka pribadi terlalu lunak atau terlalu keras, tidak ada kesiapan guru, tidak ada instrument penilaian tidak ada perangkat pembelajaran tidak ada kemauan, tidak ada motivasi tidak ada orientasi pelayanan tidak ada disiplin tidak ada komitmen, tidak ada integritas, tidak ada kerja sama, jadwal supervise yang terganggu oleh kegiatan yang tidak terduga.

Upaya mengatasi hambatan pelaksanaan penilaian guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang guru harus ideal, inovatif dan profesional motivasi dan kepala sekolah bimbingan PKG dan SKP dari kepala sekolah dan dinas pendidikan Kota Singkawang.

Saran

Nilai kinerja guru dapat meningkat sangat baik naiknya jangan terlalu sedikit 0,08 tetapi bisa sampai 2. Pelaksanaan penilaian efektivitas penilaian efektivitas penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran kerja pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang kedepannya dapat dilaksanakan penilaian dengan program E kinerja.

Faktor pendukung pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang guru harus bermotivasi, etos kerja yang tinggi lingkungan sekolah yang harmonis dan tanggung jawab terhadap penilaian guru meningkatkan nilai sasaran kinerja pegawai. Faktor penghambat pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran pegawai di sekolah menengah pertama negeri Kota Singkawang. Selalu berpikir positif, perbaiki diri dari masalah pribadi. Harus adanya linieritas pendidikan terhadap pengelolaan perpustakaan dan laboratorium persiapan guru yang tinggi dalam penilaian kinerja guru.

Upaya mengatasi penghambat pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan nilai sasaran pegawai di sekolah menengah pertama negeri 7 Kota Singkawang. Memberi kesempatan kepada

guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. Mengikuti BIMTEK dan melakukan penelitian tindakan kelas PTK.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, Z. (2014) Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam UPaya melakulaka Penjamin Mutu Guru di dalam kelas
- Amstrong, M. (2009). Amstrong Hand Book of Performance Management. India: Replika Press Pvt Ltd.
- Atika .(2014). Perancangan Penilaian Kinerja Guru Berdasarkan Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru dan Kompetensi Gomes Sebagai Acuan Pemberi Insentif (Studi Penelitian pada SMA Brawijya Smart School)
- Barnawi dan Arifin, M. (2012). Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Arruzz Media.
- Priansa, DJ. (2018). Kinerja dan Profesional Guru. Bandung: CV Alfa beta
- Sudarwan, D. (2011). Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Definisi-pengertian-
com/2015/06/permasalahan-dalam-
penilaian-kinerja.html
- Asiago, D., Gathi, A. (2014) Teachers Perceptions of Public Secondary Schools in Limuru District. University of Nairabi
- Emron. (2015) Kinerja Guru Bersertifikasi Pendidikan (Studi Penelitian Di SDN Gugus Dua Kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara)
- Kerry, E .(2015) Teacher Performance Appraisal more a bout Performance or

- Development Australian journal of Teacher Education
- EdTPA.(2015).Educative assessment and meaningful support:2014 edTPA administrasi report.Available form:<http://secure.a.acte.org/apps/rl/report.php?resid-585&ref:edtpa>
- Fahrudin.(2018).Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG) (Studi Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung)
- Goldhaber., Anthony, E. (2007).Can Teacher Quality Be Effectively Assessed .Review of Economics and Statistics 89 (1) : 134-150
- Uno,HB., Lamatenggo, N. (2012).Teori Kinerja dan Pengukurannya.Jakarta:Bumi Aksar
- Kemendikbud (2010) Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru
- Adelina, K. (2015).Effectiveness of teachers Performance Appraisal feedback in Secondary Education Performance The Case of Secected Publik Secondary Schools In Bukoba Municipal Council.Mtumbe University
- Josphat,K., Irungu,C. (2018).An Analisis of Teacher Permonce Appraisals and Their Influence on Teacher Permonce in Secondary Schools in Kenya
- Yogi,K. (2018) Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis
- Hamiku, L. (2012) Analisis Kinerja Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Studi Penelitian Di SMP Negeri 17 Kendari)
- Jejen, M. (2012).Peningkatan Kompetensi Guru.Jakarta :Kencana Prenada Media Group.
- Jamal, M. (2012) .Buku panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah .Yogyakarta : Diva Press
- Mulyasa,E. (2011).Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Monica,M. (2014) The effectiveness of open performance Review and Appraisal Sistem of Public Primary School Teacher : A Case of Mvomore District
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk terhadap Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53Tahun 2010 tentang Pedoman Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 2017 tentang Guru
- Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kulaifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Peraturan Menteri Negara pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Penilaian kinerja Guru

- Pedzani Monyatsi, Trudiestyeyn and Gerrit Kamper. (2016). Teacher Perceptions of The Effectiveness of Teacher Appraisal in Botswana. *South African Jour of Education*
- Pakpahan, dkk. (2019). 'Implemetasi of Certainty Factor Method for Damage Diagnoses Maching Implementation of Certainty Factor Method for Diagnoses of Photocopy Maching Implementation of Certainty Factor Method for Diagnoses of Photocopy Damage', *Jounal of Physics: Conference Series*, 1255 (012 059). doi:10.1088/1742-6596/1255/1/012059.
- Purwanto, N. (2009). *administrasi dan supervise pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Press.
- Veithzal, R. (2009). Meningkatkan Motivasi berprestasi guru melalui penilaian sistem penilaian kinerja
- Tabrani, R., dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. Cianjur CV Dinamika Karya Cipta
- Randa, S. (2014). *New Usdoe Report Reveals Many States Struggle to link Individual Student Test data to the Properteacher*. Retricved from www.prweb.com/releases/2014/02
- Santiago, P., Benavides, F. (2009), *Teacher Evaluation A Conceptual Frame Work and Example of Country Practies*. OECD, Paris. www.oecd.org/edu/evaluationpolicy
- Supandi. (2016). *Kinerja Guru*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Gultom, S. (2014). *Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Guru yang di beri Tugas Tambahan*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Feriyanto, T, L. (2014) *Kinerja Guru Profesional (Studi Penelitian di Sekolah Dasar Dikecamatan Bambanglipuro Bantul)*
- Wagiran. (2010). *Kajian Model-Model Penilaian Kinerja Guru*
- Wirawan, (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Werther., Davis . (2016) *Penilaian Kinerja Guru*
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali
- Oktriany, W, P. (2018) *Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Chorlotte Danielson (Studi Di SMP Negeri 3 Salatiga)*
- Yordhianswi (2017) *Sistem Informasi Sasaran Kerja Pegawai Universitas Negeri Surabaya*