

PENILAIAN KINERJA SEBAGAI DASAR PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU DI SDN 04 SIKABU

Irawati¹, Nurhizrah Gistituati², Hadiyanto³, Anisah⁴)
Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang
Irawatisyamra482@gmail.com, gistituatinurhizrah@gmail.com,
hadiyanto@fip.unp.ac.id, anisah@fip.unp.ac.id

ABSTRACT

The existence of an educational institution lies in the quality of the human resources produced by the institution, because in essence the establishment of an educational institution aims to improve the quality of human resources. This study focuses on performance appraisal as a basis for decision-making in improving teacher competence at SDN 04 Sikabu. The purpose of this research is to assist teachers and school staff in making decisions in order to improve their competency in doing work effectively and efficiently. This research is a library research. The data collection technique uses documentary studies, while the data analysis uses content analysis. The results of this study indicate that in educational institutions, performance appraisal is a formal system used to evaluate performance periodically, and the results can be used for decision making in the context of development, rewarding, planning, compensation and motivation. It is hoped that the results of performance appraisal as a basis for decision making in improving teacher competence at SDN 04 Sikabu are expected to be useful in determining various policies related to quality improvement. Performance appraisal is a reference for policy makers or stakeholders to determine career development, periodization and continuous professional development. For schools and teachers, performance appraisal is a reference to find out what elements teachers must do to improve the quality of their work.

Keywords: Performance appraisal, Teacher Professionalism, Decision Making

ABSTRAK

Eksistensi sebuah lembaga pendidikan terletak pada kualitas sumberdaya manusia yang dihasilkan oleh lembaga tersebut, karena pada hakikatnya berdirinya lembaga pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Kajian ini difokuskan pada penilaian Kinerja Sebagai Dasar Pengambilan Keputusan Dalam Peningkatan Kompetensi Guru Di SDN 04 Sikabu. Tujuan penelitian ini adalah untuk membantu para guru dan pegawai di sekolah dalam melakukan pengambilan keputusam dalam rangka meningkatkan kompetensinya dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Penelitian ini merupakan library research. Teknik pengumpulan datanya menggunakan studi dokumenter, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis isi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam lembaga pendidikan, penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja secara periodik, dan hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan, pemberian reward, perencanaan, pemberian kompensasi dan motivasi. Hasil penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan

kompetensi guru di SDN 04 Sikabu diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu. Penilaian kinerja merupakan acuan bagi pengambil kebijakan atau pemangku kepentingan untuk menetapkan pengembangan karir, periodeisasi dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Bagi sekolah dan guru, penilaian kinerja merupakan acuan untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang harus dilakukan oleh guru untuk memperbaiki kualitas kerjanya.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, Profesionalitas Guru, Pengambilan Keputusan

A. Pendahuluan

Permendikbud Nomor 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala sekolah dan Pengawas Sekolah menyatakan bahwa guru, kepala sekolah dan pengawas melaksanakan beban kerja 40 jam dalam satu minggu di satuan administrasi pangkal, yang dijabarkan dalam kegiatan pokok masing-masing. Guru adalah pemimpin dan sekaligus penanggung jawab akan terselenggaranya pembelajaran yang berkualitas di kelas. Pembelajaran yang tinggi yang ditandai dengan kinerja yang baik. Setiap guru yang berperan sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai perlu menguasai dan memahami kemampuan memotivasi siswanya, guru agar dapat memahami siswanya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa. Keberhasilan pengelolaan kelas sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan berbagai macam

sumberdaya manusia, oleh karna itu guru sebagai pemimpin dalam organisasi hendaknya menyadari dan tanggap untuk memelihara prestasi akademik maupun nonakademik siswa nya sekaligus ditambah dengan dorongan dan dukungan dari pihak kepala sekolah.

Hal tersebut juga harus diseimbangkan dengan kepala sekolah yang harus memiliki kemampuan untuk menjamin adanya proses peningkatan dalam profesionalisme guru sekaligus melakukan penilaian kinerjanya. Salah satu upaya penting dalam pengembangan pengembangan profesionalisme dan peningkatan kinerja guru di sekolah adalah supervisi kepada guru. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam hal pelaksanaan supervisi kepada guru. Pada sisi lain, guru harus dinilai kinerjanya melalui mekanisme Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)

Merujuk pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, PK Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama Guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Dua kegiatan tersebut memiliki tujuan dan pendekatan yang berbeda. Supervisi kepada guru lebih bersifat membantu guru dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, sedangkan PK Guru lebih condong pada justifikasi kinerja guru. Berbagai pendekatan, teknik dan model supervisi kepada guru yang dilaksanakan secara simultan di sekolah diharapkan berdampak pada peningkatan motivasi dan profesionalisme guru. Salah satu bentuk peningkatan profesionalisme guru adalah kinerja guru, yang diukur dengan mekanisme PK Guru

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian deskriptif. Tujuan dari metode penelitian deskriptif ini sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa "Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik

satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain". Populasi penelitian ini adalah guru di SDN 04 Sikabu. Dengan merujuk pada model sampling Issac and Michael dengan margin of error 1%.

Teknik pengumpulan data digunakan yaitu dengan kuisisioner (angket). Peneliti mengambil data dengan cara pemberian angket kepada sampel. Data yang diperoleh akan disusun dan diolah sehingga nantinya dapat ditetapkan untuk mencari sebuah kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penilaian kinerja adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja bisa dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam hal meningkatkan kompetensi guru Di SDN 04 Sikabu dan tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja,

ketepatan waktu kerja, dan sebagainya. Apa yang terjadi dan dikerjakan guru merupakan sebuah proses pengolahan input menjadi output tertentu.

Atas dasar itu, terdapat tiga komponen penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kompetensi guru, yakni: Pertama penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam hal melakukan berbagai pekerjaannya. Orientasi penilaian input difokuskan pada karakteristik individu sebagai objek penilaian dalam hal ini adalah komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Komitmen tersebut merupakan refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial guru. Kedua penilaian proses, yaitu penilaian terhadap berbagai prosedur pelaksanaan pekerjaan. Orientasi pada penilaian proses difokuskan kepada perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya, yakni melaksanakan fungsi manajerial dan fungsi supervisi pada sekolah yang dipimpinnya. Ketiga penilaian output, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.

Orientasi pada output dilihat dari perubahan kinerja sekolah terutama kinerja guru dan staf sekolah yang dipimpinnya. Penekanan penilaian terhadap ketiga komponen di atas memungkinkan terjadinya penilaian kinerja dalam hal yang objektif dan komprehensif.

Penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kompetensi guru di SDN 04 Sikabu dimaksudkan untuk menilai sejauhmana seorang guru memiliki kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kompetensi guru di SDN 04 Sikabu difokuskan pada unsur-unsur kinerja yang terkait langsung dengan dimensi-dimensi kompetensi yang dipersyaratkan tersebut. Unsur-unsur penilaian ini hendaknya merupakan satu kesatuan yang masing-masing memiliki bobot yang relatif sama dalam penentuan hasil akhir penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kompetensi guru di SDN 04 Sikabu. Pada kenyataannya, setiap dimensi kompetensi kepala sekolah sebagaimana tercantum

dalam Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 memiliki keluasan cakupan yang berbeda. Oleh karena itu penggunaan langsung dimensi-dimensi itu sebagai aspek penilaian kinerja dapat berdampak pada kekurangsaahihan hasil penilaian. Oleh karena itu, perlu dirumuskan kembali aspek-aspek penilaian yang memiliki bobot dan ruang lingkup yang relatif sama, namun tetap dalam kerangka lima dimensi kompetensi. Perumusan aspek-aspek ini dilakukan dengan cara mengelompokkan kompetensi yang serumpun ke dalam aspek yang sama. Berdasarkan karakteristik masing-masing komponen kompetensi-kompetensi itu dikelompokkan ke dalam 6 aspek yakni Kepribadian dan Sosial, Kepemimpinan Pembelajaran, Pengembangan Sekolah, Manajemen Sumber Daya, Kewirausahaan, Supervisi Pembelajaran

Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Secara prinsip para ahli sepakat bahwa kinerja mengarah

pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Aktifitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya. Kinerja bisa dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan merujuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Sedangkan motivasi dalam kinerja merujuk pada adanya keinginan (desire) individu dalam menunjukan perilaku dan kesediaan berusaha mengingat seseorang akan mengerjakan tugas dengan cara terbaik jika memiliki kemauan serta keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya kaitan antara kinerja guru dengan kompetensi guru, yang mana agar seorang guru memiliki tingkatan kinerja yang baik maka mutlak harus didukung dengan kompetensi yang baik pula. Persemaian antara kompetensi dengan motivasi yang dimiliki oleh seorang guru pada

akhirnya akan melahirkan kinerja yang baik pula.

Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran keterampilan. Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan. Kinerja atau achievement merupakan terjemahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu "performance" yang mempunyai arti prestasi kerja hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja. Kinerja juga bisa berupa kulminasi dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun ketiga elemen tersebut adalah, keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Elemen tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang biasa dibawa seseorang ke tempat kerjanya seperti halnya pengetahuan, kecakapan interpersonal, kecerdasan emosional, religiusitas, kemampuan, serta

kecakapan-kecakapan teknis. Sedangkan elemen tingkat upaya adalah berupa motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun elemen yang terakhir yang berupa sifat eksternal adalah tingkatan yang menilai sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.

Kinerja menurut Vroom, sebagaimana yang dikutip oleh Mulyasa adalah fungsi perkalian antara kemauan dan motivasi. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaannya. Sedangkan sifat eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang. Komponen-komponen dalam diri seseorang turut serta mempengaruhi kinerjanya, jika rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Demikian pula sebaliknya, semakin tinggi seseorang pada komponen itu maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Prestasi atau performa individu menurut Yukl adalah bergantung pada usaha dan kemampuan. Jika salah satu atau keduanya rendah, maka performansi individu juga rendah.

Performansi kelompok tergantung bagaimana anggota kelompok diorganisasikan untuk menggunakan keterampilannya.

Menurut Longenecker pengendalian kinerja berarti pemantauan organisasi terhadap penetapan pencapaian tujuan dan pelaksanaan rencana. Efektivitas penetapan tujuan dan pelaksanaan rencana ini tergantung kepada sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa pendapat di atas yang menjelaskan tentang kinerja, maka bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi pada dasarnya memiliki tujuan sesuai dengan jenis pekerjaannya yang harus

diselaraskan dengan tujuan organisasi. Kondisi yang demikian ini merupakan suatu hal yang penting mengingat berkaitan dengan mewujudkan efektifitas dan efisiensi organisasi, yang tentunya akan tercapai apabila yang bersangkutan berkemauan dan berkemampuan mencurahkan semua potensi dirinya, baik tenaga maupun pikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi yang diperlihatkan sebagai seorang guru adalah aktifitas pembelajaran yang dapat diamati. Sedangkan tugas-tugas atau pekerjaan harus sesuai dengan standar yang harus dilakukan oleh guru yang mencakup persiapan, pelaksanaan, dan penilaian proses dan hasil belajar. Guru merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak mempunyai keahlian sebagai seorang Guru. Dengan demikian, untuk menjadi seorang Guru seseorang harus mempunyai kemampuan yang berupa keterampilan dalam melaksanakan pembelajaran. Agar dapat dilakukan dengan optimal, maka selain memiliki keterampilan, seorang Guru juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan

belajar yang efektif dan mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa bisa optimal dan pada gilirannya akan berimbas pada kinerja Guru yang optimal. Guru sebagai salah satu faktor penentu kualitas pembelajaran.

Guru memang mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena gurulah yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di dalam kelas, bahkan sebagai penyelenggara pendidikan di madrasah. Di antara berbagai faktor yang menentukan mutu pendidikan sepertiganya ditentukan oleh faktor Guru. Dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor yang dominan menentukan berhasil atau tidaknya kualitas pembelajaran. Guru yang mempunyai tingkat kinerja yang bagus maka dengan tidak langsung meningkatkan prestasi belajar siswa yang bisa dinilai dengan menggunakan evaluasi tes terhadap pelajaran yang pelajari oleh siswa tersebut.

Seorang guru yang mempunyai tingkat kinerja yang bagus akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa, mampu

menggunakan media pembelajaran dengan baik, mampu membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga senang dan antusias terhadap pelajaran yang diikuti. Dalam kegiatan pembelajaran setidaknya ada tiga kemampuan pokok yang perlu dimiliki oleh tenaga pendidik, yaitu: pertama, merencanakan kegiatan belajar mengajar, kedua, mengelola kegiatan belajar mengajar, dan ketiga, menilai kegiatan belajar mengajar. Kemampuan-kemampuan tersebut pada dasarnya merupakan bagian tak terpisahkan yang harus dimiliki oleh seorang guru dan merupakan bagian dari kompetensi Guru. Kemampuan mengajar pada seorang guru pada dasarnya juga merupakan pencerminan penguasaan Guru terhadap kompetensinya. Dengan hal ini, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, kemampuan dan keterampilan mempunyai peran yang erat dengan kinerja dan merupakan suatu prasyarat bagi keberhasilan dalam suatu proses perwujudan kinerja.

D. Kesimpulan

Penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam meningkatkan kompetensi guru di SDN 04 Sikabu berhubungan dengan perencanaan sebuah program, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan sebagainya. Suatu kegiatan akan mengarahkan, dan mempengaruhi serta mengendalikan seluruh potensi siswa yang dilakukan oleh seorang guru secara sistematis dan terprogram dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam peningkatan kompetensi guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu sekolah dan pembelajaran. Penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kompetensi guru di SDN 04 Sikabu dijadikan sebagai acuan bagi pengambil kebijakan atau pemangku kepentingan untuk menetapkan pengembangan karir, periodeisasi dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Bagi guru penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan dapat meningkatkan kompetensi sebagai acuan untuk mengetahui unsur-unsur apa saja yang harus dilakukan oleh seorang

guru untuk memperbaiki kualitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muhammad Arifin. 2004. *Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum*. Disertasi tidak diterbitkan. PPs UNJ.
- As'ad, Muhammad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Haryono, Hardono, dan Amin Yusuf, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru" Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang Indonesia.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>, (10 Juni 2021)
- Imron. 1996. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- J. G. Longenecker & C. D. Pringle, *Management*, 5th ed. Columbus, Ohio: Merrill Publishing Company. 1991
- M Gagne, Robert. 1974. *Essentials of Learning by instruction*. New York Hall, Winston.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2003. *Manajemen Berbasis Madrasah Konsep, Strategi, dan*

- Implementasi. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya. Personalia. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Purwanto, M. Ngali. 1998. Administrasi dan Supervisi Pendidikan, cet-8, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Whitmore, Jhon. 2007. Coaching for Performance; Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja. Jakarta: Gramedia.
- Sahertian, Piet A. 2000. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta. Yukl, Gary. 1994. Kepemimpinan dalam Organisasi. Terj. Jusuf Udaya. Jakarta, Prenhalindo), cet.10.
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YPKN. Yuliani Tri dan Kristiawan Muhammad, "peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina kompetensi sosial (pelayanan prima) tenaga administrasi sekolah" JMKSP Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 1 No 2, Juli-Desember 2016.
- Soehardjono. 1981. Kepemimpinan: Suatu tinjauan singkat tentang Pemimpin dan Kepemimpinan serta Usaha-usaha Pengembangannya. Malang, APDN Malang Jawa Timur.
- T. R Mitchell. 1978. People In Organizational Understanding The Behavior. Kogakhusa, McGraw-Hill.
- Tiogas, Donal dan Audry Walukow. "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervise dan kepuasan kerja guru terhadap kepuasan kinerja guru" Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia: Volume,2 No.3 Nopember 2014. <http://ejournal.uncen.ac.id/index.php/JIPI/article/view/343>
- Wahjosumijo, 2002. Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan teoritik dan Permasalahannya. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley dan Yukl. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi