

Analisis Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto

Frista Iin Wahyuni¹, Dini Ariyasanti², Imam Mashudi*³

^{1,2,3} Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Email; imam.mashudi@ubmg.ac.id

Journal info

Jurnal Pendidikan Glasser

p-ISSN : 2579-5082

e-ISSN : 2598-2818

DOI : 10.32529/glasser.v6i1.1221

Volume : 6

Nomor : 1

Month : 2022

Issue : November-April

Abstract.

Salah satu program peningkatan kualitas dalam bidang pendidikan ialah pelaporan program penilaian kinerja guru (PKG) yang berfungsi untuk menilai kemampuan guru, dan untuk menghitung angka kredit guru atas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisa Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto, dan 2) Menganalisis faktor yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto. Dalam pelaksanaannya Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik wawancara melalui google. Teknik analisis data yang digunakan adalah model interaktif dari Milles dan Huberman yang terdiri dari 3 proses yaitu pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Model sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Limboto dilakukan dengan 2 (dua) model yaitu Sistem kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja khusus untuk ASN secara daring dan Sistem kinerja secara manual yang dipenilaiannya dilakukan oleh kepala sekolah. 2) Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja Guru yaitu faktor individu dan faktor jaringan internet.

Keywords: Model, Sistem Penilaian, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang professional akan

melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Sebagai aktor utama yang memiliki peran dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan amanat UUD 1945 maka guru harus menguasai empat kompetensi utama yaitu: 1) pedagogis, 2) kepribadian, 3) sosial dan 4) professional.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas guru, maka perlu dilakukan sistem penilaian yang terstandar, berkelanjutan dan berimplikasi positif. Saat ini, sistem penilaian kinerja guru telah

dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang kenal dengan istilah PKG (Penilaian Kinerja Guru), yang bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dan Sasaran kinerja pegawai (SKP).

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) khususnya di Kabupaten Gorontalo cenderung masih mengalami banyak masalah atau kendala, selain data PKG yang tidak terintegrasi dengan data lain karena berupa masih file excel, masalah lainnya juga adalah kurang efektifnya proses SKP karena penggunaan file excel yang terpisah pisah dan harus dikumpulkan kembali satu persatu kepada bagian IT/operator sehingga memakan waktu lebih banyak lagi. Dengan kondisi tersebut, berdampak pada seringnya keterlambatan penginputan Penilaian Kinerja Guru

Fokus penelitian ini untuk mengetahui Model Sistem Penilaian Kinerja Guru yang merupakan indikator pengembangan karir tenaga pendidik guna meningkatkan mutu Pendidikan. Memotret Sistem PKG yang diterapkan dengan pertanyaan-pertanyaan yang akan diungkap dalam penelitian ini. Seperti apakah model sistem PKG yang diterapkan saat ini?, dan Faktor-faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat?; Apakah rekomendasi solusi yang ditawarkan?

Tujuan Penelitian ini antara lain: 1) untuk Menganalisa Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan

Limboto, dan 2) untuk Menganalisis faktor yang mempengaruhi sistem penilaian kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Melalui metode dan pendekatan tersebut peneliti sebagai instrumen kunci penelitian akan melakukan pengambilan data secara *pupsive* atau *snowball*. Melalui metode Snowball sampling maka pengambilan sampel dilakukan melalui proses bergulir dari satu informan ke informan yang lainnya, pada umumnya metode ini digunakan untuk menjelaskan pola-pola sosial atau komunikasi (*sosiometrik*) suatu komunitas tertentu. Selain itu, dalam penentuan sampel/informan, pertama-tama di pilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang di berikan, maka peneliti mencari orang lain yang di pandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang di berikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel/informan semakin banyak. Guna efektifat pelaksanaan penelitian dan mengantisipasi kondisi Pandemi covid 19 saat ini, dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan Teknik wawancara dengan google form melalui link: https://bit.ly/Wawancara_PDP

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif dari Milles dan Huberman yang terdiri dari 3

proses yaitu pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. (Sugiyono, 2019)

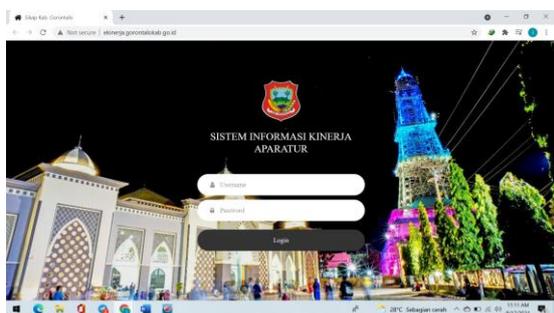
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMP Negeri Se Kecamatan Limboto.

Penilaian kinerja guru merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Limboto. Kualitas kerja guru menjadi sangat urgen mengingat kualitas kerja sebagai representasi dari hasil capaian kerja guru dalam perencanaan pengajaran dan pelaksanaan pembelajaran di kelas. (Mashudi, 2021)

Sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan dilakukan dengan 2 (dua) model yaitu menggunakan aplikasi ekinerja khusus untuk guru ASN melalui link:

<http://ekinerja.gorontaloab.go.id/>



Gambar 1: Sistem Penilaian Kinerja Guru ASN.

Panduan e-kinerja Sistem Penilaian Kinerja Guru ASN yang menguraikan berbagai fitur user pada aplikasi Daily Evaluation System yang terdiri dari SKP Tahunan (Target dan Realisasi), SKP Bulanan (Target dan Realisasi), Perilaku Bulanan

(User Atasan), Laporan Harian Kinerja skp, laporan Harian Tugas Tambahan, Laporan harian Non SKP, Kreativitas, Disposisi Tugas, Edit staff bawahan (user atasan), edit profile dan detail SKP Tahunan. (Negara, 2017). Sedangkan untuk sistem penilaian kinerja guru honorer/GTK masih menggunakan model secara manual.

Sebelum melihat lebih dalam tentang model sistem penilaian kinerja guru, berikut disampaikan data Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto.

Tabel 1. Data Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto

| No | Nama Sekolah | Guru ASN | Guru Honorer |
|--------------|--------------------------------|------------|--------------|
| 1 | SMP Negeri 1 Limboto | 35 | 3 |
| 2 | SMP Negeri 2 Limboto | 30 | 2 |
| 3 | SMP Negeri 3 Limboto | 18 | 4 |
| 4 | SMP Negeri 4 Limboto | 6 | 4 |
| 5 | SMP Negeri 5 Satu Atap Limboto | 5 | 1 |
| 6 | SMP Negeri 6 Satu Atap Limboto | 9 | 2 |
| 7 | SMP Negeri 7 Satu Atap Limboto | 7 | 2 |
| 8 | SMP Negeri 8 Limboto | 7 | 3 |
| 9 | SMP Negeri 9 Limboto | 8 | 2 |
| Total | | 125 | 23 |

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/3/300207> Tahun 2021

Selanjutnya, pelaksanaan penilaian kinerja guru ditetapkan dengan standar penilaian kinerja guru yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tael 2. Data Satandar Penilaian Kinerja Guru

| Ranah Kompetensi | Indikator | Bobot | Skor | Range |
|------------------|--|-------|--------|-------------|
| Pedagogik | a. Menyusun RPP | 30% | 91-100 | Sangat Baik |
| | b. Menguasai karakteristik pendidik | | 76-90 | |
| | c. Kegiatan pembelajaran yang mendidik | | 61-70 | Cukup |
| | d. Komunikasi dengan peserta didik | | 51-60 | Kurang |
| | e. Pengembangan potensi peserta didik | | | |
| | f. Penilaian dan evaluasi | | | |
| Kepribadian | a. Bertindak sesuai dengan norma | 20% | 91-100 | Sangat Baik |

| | | | | |
|-------------|---|-----|-----------------------------------|--|
| | agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru | | 76-90 61-70 51-60 | Baik Cukup Kurang |
| Sosial | a. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta, dan masyarakat b. Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif | 20% | 91-100 76-90 61-70 51-60 | Sangat Baik Baik Cukup Kurang |
| Profesional | a. Menguasai materi struktur konsep pola pikir keilmuan yang mendukung b. Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang diampu. | 30% | 91-100 76-90 61-70 51-60 | Sangat Baik Baik Cukup Kurang |

Berikut di gambarkan Model Sistem penilaian Kinerja Guru yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3. Model Sistem Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Limboto

| Kategori | Sistem Penilaian | Kriteria Penilaian | Penilai | Waktu Penilaian | Hasil penelitian yang telah dilakukan menguraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut: |
|-------------|---|---|--|-----------------|---|
| ASN | http://ekinerja.gorontalo.kab.go.id/ | 1. Laporan Harian Kinerja SKP 2. Laporan Harian Tugas Tambahan 3. SKP Bulanan (Target dan realisasi) 4. SKP Tahunan (Target dan Realisasi) 5. Kreatifitas | Dinas pendidikan kab. Gorontalo (Kepala Bidang DIKDAS) | Setiap Semester | 1. Faktor individual yang berkaitan dengan kemampuan intelektual guru (IQ) dan keterampilan dalam Menyusun berbagai perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dalam kelas dan pelaporan kinerja melalui e-kinerja. |
| Honorer/GTK | Dokumen Fisik (Manual) | 1. Pengamatan langsung terkait kemampuan guru melakukan perencanaan, melaksanakan proses pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. 2. Pengamatan langsung kegiatan membimbing peserta didik di kelas | Kepala Sekolah | Setiap Semester | 2. Jaringan Internet menjadi faktor utama dan penting dalam melakukan pelaporan kinerja guru dengan menggunakan aplikasi. Internet mempunyai dua peranan |

Dalam penilaian kinerja guru honorer/GTK sangat penting adanya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja

guru sebagai taulan sekaligus perannya sebagai supervisor pembelajaran. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gustiawati, 2015) yang menyimpulkan bahwa Sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja di dapat hasil kontribusi sebesar 28,8% hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dan kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap motivasi kerja di SMAN 3 Tambun Selatan.

Faktor yang mempengaruhi Sistem Penilaian Kinerja Guru

Hasil penelitian (Wekke, 2013) menguraikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari 3 faktor yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. (2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality* motivasi, dan pembelajaran, dan (3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job desain*.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menguraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual yang berkaitan dengan kemampuan intelektual guru (IQ) dan keterampilan dalam Menyusun berbagai perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dalam kelas dan pelaporan kinerja melalui e-kinerja.
2. Jaringan Internet menjadi faktor utama dan penting dalam melakukan pelaporan kinerja guru dengan menggunakan aplikasi. Internet mempunyai dua peranan

penting yaitu sebagai sumber data dan sumber informasi, serta sebagai sarana pertukaran data dan informasi. Sebagai sumber informasi internet menyimpan berbagai jenis informasi, kita dapat bertukar informasi dari komputer satu dengan komputer lain tanpa dibatasi oleh jarak dan dapat dilakukan dalam waktu yang relatif cepat. Namun internet akan menjadi penyebab utama dalam keterlambatan penyampaian informasi. Dalam dunia pendidikan, selain sebagai sumber belajar internet digunakan dalam proses penginputan data pada sistem penilaian kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Bone et al., 2021) dalam penelitiannya yang berjudul *the teacher performance appraisal system in improving teachers performance in limboto district* yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah 1) Individual Factors, 2) Data Validity Factors, dan 3) Data Validity Factors.

Selanjutnya riset penelitian yang dilakukan (Ahmad, 2017) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru digolongkan menjadi 2 (dua) macam yaitu faktor dari dalam diri sendiri (kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motif, Kesehatan, kepribadian serta cita-cita tujuan dalam bekerja) dan faktor dari luar diri sendiri (Lingkungan keluarga, lingkungan kerja,

komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana serta kegiatan guru di kelas).

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Limboto dilakukan dengan 2 (Dua) model yaitu 1) Sistem kinerja menggunakan aplikasi e-kinerja khusus untuk ASN melalui link: <http://ekinerja.gorontalo.go.id/> dan 2) Sistem kinerja secara manual yang dipenilaiannya dilakukan oleh kepala sekolah.

Dalam mewujudkan sistem penilaian kinerja yang baik, terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi yaitu faktor individu dan faktor jaringan internet.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka direkomendasikan beberapa saran berikut:

1. Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kab. Gorontalo kiranya dapat menyediakan sarana prasarana di setiap sekolah khususnya terkait jaringan internet dan fasilitas pendukung pembelajaran lainnya dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru yang lebih efektif.
2. Kepala sekolah kiranya mampu memberikan ruang kepada guru honor dalam berbagai pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan

kebudayaan kabupaten, provinsi maupun nasional.

3. Guru diharapkan mampu secara aktif dan konsisten dalam melaporkan kinerjanya di setiap periodik melalui sistem e-kinerja maupun secara manual.
4. Guru diharapkan memiliki motivasi dalam melakukan perubahan-perubahan dalam rangka perbaikan kinerja yang dievaluasi secara berkala.

E. REFERENSI

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Bone, A. A., Rachman, A., & Mashudi, I. (2021). the Teacher Performance Appraisal System in Improving Teachers Performance in Limboto District. *Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 30–40.
- Gustiawati, R. (2015). Pengaruh sistem Penilaian Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya Kepada kinerja Guru di SMA. *Jurnal Pendidikan UNSIKA*, 3(November), 170–187.
- Mashudi, I. (2021). *Dampak Komitmen dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*.
- Negara, B. K. (2017). *Buku Panduan E-Kinerja Daily Evaluation System*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R&D, dan Penelitian Pendidikan)* (3rd ed.). Alfabeta.
- Wekke, A. Q. M. dan I. S. (2013). Model Penilaian Kinerja Guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.