

ANALISIS PERFORMANCE APPRAISAL GURU SMP MUTIARA BUNDA (AN ANALYSIS TO TEACHER PERFORMANCE APPRAISAL OF SMP MUTIARA BUNDA)

Jaja Jahari¹, Mohamad Erihadiana², Lala Tansah³, Nia Kurniasih⁴

^{1,2,3,4}UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: ¹jajajahari@uinsgd.ac.id, ²erihadiana@uinsgd.ac.id, ³lala.tansah@gmail.com,
⁴niakurniasih@gmail.com

Abstrak:

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja optimal, dan karyawan adalah penggerak utama dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi kinerja karyawan mencapai tingkat optimal demi kesuksesan organisasi, yang merupakan tujuan utama setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Penilaian kinerja guru adalah aspek penting dalam pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis kritis terhadap penilaian kinerja guru yang dikembangkan dan diterapkan di SMP Mutiara Bunda, bernama Performance Appraisal (PA). Dalam penelitian ini, penulis mengevaluasi PA guru di SMP Mutiara Bunda. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perbaikan manajemen PA serta peningkatan kualitas pendidik dan pendidikan di SMP Mutiara Bunda.

Kata Kunci: Penilaian Kinerja, Penilaian Kinerja Guru.

Abstract

Every organization set up goals to achieve highest performance, and employees are the key elements to it. School as an organization must also reach optimum goals by the contribution of the teacher's best performance. Teacher performance appraisal is an essential aspect of developing a high-quality education system. This research aims to provide a critical analysis toward the teacher's performance appraisal developed and implemented at Mutiara Bunda Junior High School. The results of this research are expected to be used for the improvement of the PA implementation and the enhancement of the quality of education and educators at Mutiara Bunda Junior High School.

Keywords: Performance Appraisal, Teacher Performance Appraisal

PENDAHULUAN

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Untuk itu, diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran berkualitas di semua jenjang pendidikan (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009). Kriteria penilaian PKG meliputi empat aspek, yakni Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional.

Penilaian kinerja guru hendaknya dilakukan sebagai proses berkesinambungan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal, seperti disampaikan Aguinis, *Performance appraisal can be defined as the ongoing process used for identifying, measuring and developing an individual's performance in accordance with an organisation's strategic goals* (Aguinis, 2009).

Hasil PK GURU dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Hasil PK GURU juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

Sementara itu menurut Werther dan Davis (1996:342) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat, sebagai berikut:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job analysis, job design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis PA guru SMP Mutiara Bunda yang meliputi identifikasi, kriteria, indikator, dan rubrik penilaian serta mekanisme pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini juga ingin melihat pengaruh faktor lama kerja terhadap nilai PA guru di SMP Mutiara Bunda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam mengenai konsep penilaian kinerja guru di SMP Mutiara Bunda serta faktor yang memengaruhinya untuk dijadikan landasan pengambilan keputusan dan perbaikan di masa yang akan datang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian yang dilakukan dalam studi ini adalah kualitatif dan kuantitatif melalui langkah sebagai berikut:

1. *Analisis Dokumen*
Dokumen yang dianalisis mencakup pedoman pengisian PA, hasil PA, kebijakan sekolah terkait PA, dan dokumen-dokumen lain yang relevan. Analisis dokumen ini bertujuan untuk memahami kerangka kerja penilaian yang diterapkan di SMP Mutiara Bunda, termasuk kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja guru.
2. *Analisis Mekanisme Performance Appraisal*
Langkah ini dilakukan untuk melihat proses dan alur penilaian meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta klasifikasi penilaian sesuai job description

(deskripsi pekerjaan). Hal ini juga dilakukan untuk menganalisis sejauh mana implementasi ini mencerminkan praktik penilaian yang adil dan obyektif.

Selama analisis mekanisme implementasi, kami juga akan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi proses penilaian, termasuk dukungan dari pihak sekolah, peran penilai, dan tingkat partisipasi guru dalam pengembangan penilaian kinerja mereka sendiri.

PEMBAHASAN

Berdiri sejak tahun 2006, SMP Mutiara Bunda adalah sekolah yang menerapkan *self-developed curriculum* dan berupaya memfasilitasi siswa di usia remaja mereka untuk dapat berkembang optimal di jenjang pendidikan menengah melalui pembekalan dalam berbagai aspek, tidak hanya kognitif, namun juga aspek lainnya secara holistik, melalui pembelajaran yang adaptif dan bermakna, SMP Mutiara Bunda menyadari pentingnya peran lembaga pendidikan sebagai kontributor dalam pembangunan suatu negara dengan membangun generasi berkualitas. Untuk itu diperlukan guru andal untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam rangka mengelola SDM berkualitas, SMP Mutiara Bunda mengembangkan sebuah sistem penilaian kinerja guru Performance Appraisal (PA) yang didasarkan pada peraturan pemerintah mengenai kompetensi yang perlu dinilai dalam PKG (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009). PKG adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. PA SMP Mutiara Bunda diisi setiap akhir tahun, namun mengacu pada penilaian berkala sepanjang tahun pelajaran. Penilaian PA ini dilakukan untuk semua karyawan di SMP Mutiara Bunda, baik guru maupun staf, pada 5 kompetensi utama yang juga disarikan dari butir penilaian Badan Nasional Standar Pendidikan (BNSP), yakni:

1. *Job Knowledge*
2. *Interpersonal Skill*
3. *Self-Development*
4. *Leadership*
5. *School Conceptual Comprehension/Implementation*

Mekanisme pengisian PA dilakukan secara digital melalui aplikasi google form untuk memudahkan semua pihak dalam melakukan penilaian. Adapun mekanisme yang dilakukan ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Semua karyawan mengisi PA melalui format yang ditentukan sebagai bentuk evaluasi diri (PA Mandiri)
2. Atasan langsung menilai kinerja seluruh karyawan yang menjadi tanggung jawabnya melalui file berupa spreadsheet (PA Atasan Langsung)
3. PA Mandiri adalah salah satu bahan penilaian PA Atasan Langsung, selain hasil observasi/supervisi dan data-data otentik lainnya.
4. Pembobotan untuk nilai akhir diatur sebagai berikut:
 - a. PA Mandiri 20%
 - b. PA Atasan Langsung 80%

Aspek yang dinilai dalam PA memiliki subkriteria berbeda-beda. Rentang penilaian berskala 1 sampai dengan 5. Tabel di bawah ini menunjukkan kriteria dan skala penilaian PA Guru Bidang Studi di SMP Mutiara Bunda

No	Kriteria Penilaian	SubKriteria Penilaian	Persentase Penilaian	
			Staf	Leader
1	Job Knowledge	<ul style="list-style-type: none"> - Persiapan Pembelajaran - Pelaksanaan Pembelajaran - Penilaian Proses Pembelajaran - Evaluasi Proses Pembelajaran - Pelaksanaan Program Unggulan Sekolah Subkriteria penilaian untuk tiap jabatan berbeda-beda	25%	20%
2	Interpersonal Skill	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptasi - Mengendalikan Tekanan - Fleksibel dan Terbuka - Komunikasi dengan orang lain - Komunikasi tertulis - Customer Focus - Team Work - Kemandirian 	30%	30%
3	Self-Development	<ul style="list-style-type: none"> - Berbagi informasi dan Ide - Pelatihan luar sekolah dan kelas belajar - Penguasaan IT 	10%	10%
4	Leadership	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Supervisi - Kemampuan memecahkan masalah 	10%	20%
5	School Conceptual Comprehension/ Impelementation	<ul style="list-style-type: none"> - Konsep Islami - Konsep Inklusi - Penggunaan Bahasa Inggris - K3 area kerja 	25%	20%

Penilaian untuk berbagai sub kriteria di atas merupakan akumulasi dari penilaian rutin yang dilakukan oleh atasan langsung, dalam hal ini kepala sekolah, kepada guru secara berkala dengan bukti penilaian (evidence) sebagai berikut:

Kriteria Penilaian	SubKriteria Penilaian	Bukti Penilaian
Job Knowledge	Persiapan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progran Pengajaran/Silabus/ ATP ▪ Lesson Plan/RPP ▪ Media Pembelajaran
	Pelaksanaan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hasil Supervisi ▪ Evaluasi diri guru
	Penilaian Proses Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berbagai bentuk penilaian guru ▪ Media pembelajaran, display hasil karya, portofolio
	Evaluasi Proses	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapor eksposisi

	Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datar nilai akhir semester ▪ Evaluasi Program Pengajaran
	Pelaksanaan Program Unggulan Sekolah	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kegiatan Khusus dan Special Day ▪ Kegiatan Rutin Tahunan
Interpersonal Skill	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptasi - Mengendalikan Tekanan - Fleksibel dan Terbuka - Komunikasi dengan orang lain - Komunikasi tertulis - Customer Focus - Team Work - Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 360⁰ feedback ▪ Hasil supervisi
Interpersonal Skill	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptasi - Mengendalikan Tekanan - Fleksibel dan Terbuka - Komunikasi dengan orang lain - Komunikasi tertulis - Customer Focus - Team Work - Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Portofolio
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Supervisi - Kemampuan memecahkan masalah 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 360⁰ feedback ▪ Hasil supervisi
School Conceptual Comprehension/ Impelementation	<ul style="list-style-type: none"> - Konsep Islami - Konsep Inklusi - Penggunaan Bahasa Inggris - K3 area kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 360⁰ feedback ▪ Hasil supervisi

Pengelompokkan jabatan di Divisi Akademik dengan penilaian PA masing-masing:

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Head of Academic Division ▪ Academic Specialist ▪ Principal ▪ Vice Principal ▪ Psychologist ▪ PKLK Supervisor ▪ PKLK Junior Supervisor | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Counsellor Teacher ▪ Homeroom Teacher ▪ Subject Teacher ▪ Admission Staf ▪ Supporting Teacher ▪ Librarian ▪ Nurse |
|--|---|

Hasil akhir penilaian PA berupa nilai angka yang dikonversikan ke dalam huruf seperti tabel berikut:

Kategori Nilai Huruf	Minimum	Maksimum
D	0,00	2,49
C	2,50	2,99
B	3,00	3,49
B+	3,50	3,99
A	4,00	4,49
A+	4,50	5,00

Adapun nilai PA di SMP Mutiara Bunda digunakan untuk tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis aspek mana yang perlu ditingkatkan pada seorang guru dan aspek mana yang telah berkembang,
2. Menjadi bahan pertimbangan untuk merencanakan program training yang tepat sasaran.
3. Menjadi bahan pertimbangan untuk promosi, transfer, demosi, bahkan penghentian Kerjasama dengan guru.
4. Menentukan nilai kompensasi yang diperoleh guru selain gaji pokok dan tunjangan.

SIMPULAN

Performance Appraisal (PA) sebagai bentuk penilaian kinerja guru di SMP Mutiara Bunda merupakan penilaian kinerja guru yang dikembangkan oleh sekolah secara mandiri untuk membantu kepala sekolah mencapai tujuan peningkatan pembelajaran. PA SMP Mutiara Bunda telah dapat menilai kompetensi dasar seorang guru ditambah dengan kompetensi yang diperlukan secara khusus di SMP Mutiara Bunda.

PA SMP Mutiara Bunda tidak hanya didasarkan pada observasi satu waktu namun, observasi berkelanjutan dalam berbagai tindakan kelas, dokumen, dan ulasan kinerja dari rekan sejawat, atasan, dan bawahan dalam radius area kinerja (360°).

Penilaian semacam ini penting untuk kelangsungan peningkatan pembelajaran bagi para guru di sekolah. Penilaian guru adalah sarana yang sangat penting dan kredibel untuk meningkatkan peningkatan pembelajaran. Dengan mempertimbangkan faktor ini, sangat penting bagi pemimpin sekolah untuk mengimplementasikan penilaian kinerja guru yang efektif melalui PA karena ini adalah metode yang kuat untuk mengembangkan pembelajaran yang berkualitas, adaptif, dan bermakna.

Selanjutnya perlu diperhatikan konsistensi objektivitas dalam penilaian PA agar hasilnya senantiasa valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

Performance Appraisal Sekolah Mutiara Bunda, 2023.

Mulyasa, E. 2013. *Uji kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ferdinand. *Penilaian Kinerja Mutu Pendidikan Agama Islam*. Jurnal Tarbawi. Volume I. No 2. ISSN 2527 4048.

Kemendiknas RI. 2011. *Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG)*. Jakarta.

Kemendiknas RI. 2011. *Buku 4: Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB dan angka Krditnya)*. Jakarta.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

Butir Penilaian Kinerja Guru, Badan Nasional Standar Pendidikan (BNSP).