



UNIVERSITAS INDONESIA

**PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU PADA SDN
JATI PULO 08 JAKARTA BARAT**

SKRIPSI

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

**ARINI RINDI LUCIANA SITEPU
1006815940**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SARJANA EKSTENSI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK
JULI 2012**



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip
maupun dirujuk telah saya nyatakan benar**

Nama : ARINI RINDI LUCIANA SITEPU
NPM : 1006815940
TandaTangan : 
Tanggal : 04 Juli 2012



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI**

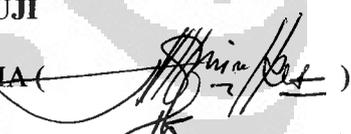
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Arini Rindi Luciana Sitepu
NPM : 1006815940
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul Skripsi : Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo
08 Jakarta Barat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Rainingsih Hardjo, MA ()
Penguji Ahli : Dra. Afiati Indri. W, M.Si ()
Ketua Sidang : Dra. Siti Djuhro, M.Si. ()
Sekretaris Sidang : Dra. Sri Susilih. M.Si. ()

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 04 Juli 2012

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT, bahwa dengan berkat rahmat penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil akhir dari skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi, penelitian maupun penyajiannya, hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan akademis penulis. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, Penulis sangat mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak demi perbaikan skripsi ini.

Selama melakukan penelitian skripsi ini, Penulis mendapatkan banyak pengetahuan dan masukan serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan rasa hormat, terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia;
2. Drs. Asrori, MA, FLMI, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia;
3. Dra. Afiati Indri Wardhani, M.Si, selaku Ketua Program dan Penguji Ahli Sidang Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia;
4. Dra. Rainingsih Hardjo M.A, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya, tenaga dan pikiran dengan memberikan bimbingan selama masa penulisan skripsi ini;
5. Dra. Siti Djuhro. M,Si selaku Ketua Sidang penulis;
6. Dra. Sri Susilih. M,Si, selaku Sekretaris Sidang Penulis;
7. Kepada staf pengajar Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

atas bimbingan dan pengetahuan yang diberikan kepada Penulis selama perkuliahan dan juga kepada seluruh staf dan pimpinan Sekretariat Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia yang membantu Penulis dibidang administratif serta informasi dalam masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini;

8. Ibu Patiur Saspita Siahaan, S.Pd, MM. selaku Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat yang telah mengijinkan Penulis melakukan penelitian;
9. Guru – Guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta barat yang telah bersedia untuk meluangkan waktunya dengan memberikan informasi atas data yang diperlukan oleh Penulis;
10. Kedua Orang Tua kandung, serta kakak-kakak tercinta yang telah mendoakan, memberikan semangat dan memberikan dukungan secara moril maupun materil;
11. Sahabat dan teman seperjuangan Penulis, angkatan 2010 Ekstensi Administrasi Negara yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu;
12. Eduard Hamonangan Sinaga yang selalu memberikan semangat dan masukan-masukan dalam penulisan.
13. Seluruh pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu Penulis dalam melakukan penelitian ini sampai dengan selesai.

Semoga atas segala bantuan semua pihak-pihak yang terkait dapat diberikan balasan yang setimpal dan pahala yang berlipat-lipat oleh Allah SWT.

Akhirnya Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Depok,

Juli 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arini Rindi Luciana Sitepu
NPM : 1006815940
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Departemen : Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU PADA SDN JATI PULO 08
JAKARTA BARAT**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 04 Juli 2012
Yang menyatakan


(Arini Rindi Luciana S)

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA EKSTENSI

ABSTRAK

Arini Rindi Luciana Sitepu (1006815940)
Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, 59
halaman 49+3 tabel+12 lampiran+30 daftar pustaka (1990-2012)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Dalam Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat melakukan penilaian kinerja guru-gurunya setiap akhir tahun. Penilaian ini bermaksud untuk melihat sejauhmana perkembangan kualitas guru-guru dari sekolah tersebut dan untuk mengetahui faktor – faktor menghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Nara sumber dari penelitian ini sebanyak 8 orang dari 18 jumlah pegawai di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara. Dari hasil penelitian pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat Menggunakan DP3 dan dilakukan setiap akhir tahun. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta adalah terdapat hambatan –hambatan dalam pelaksanaannya yai tu dikarenakan SDMnya kurang disiplin dalam menjalankan tugas – tugasnya.

UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA EKSTENSI

ABSTRACT

Arini Rindi Luciana Sitepu (1006815940)
Implementation of the Teacher Performance Assessment In Jati Pulo SDN 08 in West Jakarta, 59 pages+3 table+ 12 attachments+ 30 bibliography (1990-2012)

This study aims to determine how the implementation of performance appraisal of teachers at SDN 08 Jakarta Barat. Dalam Jati Pulo Jati Pulo School SDN 08 West Jakarta to assess the performance of their teachers each year. This assessment is intended to see how far the development of quality teachers from the school and to determine factors - factors inhibiting the implementation of performance appraisal of teachers at SDN 08 Jati Pulo in West Jakarta. In this study the authors used a qualitative approach .. Informants of this study sebanyak 8 people from 18 the number of employees in the SDN Jati Pulo o8 Jakarta Barat. Teknik data collection in this study using the method of implementation of research results wawancara. Dari teacher performance assessment at SDN 08 West Jakarta Jati Pulo and done Using DP3 each end years. Databases must address satisfying the assessment of teachers at SDN 08 Jati Pulo Jakarta are there obstacles to the implementation of human resource yai due tu lack of discipline in performing their duties - duties.

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Signifikansi Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.2 Kerangka Pemikiran.....	13
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.3 Pengertian Kinerja	16
2.2.4 Pengertian Penilaian Kinerja.....	17
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
2.2.7 Unsur –Unsur yang Dinilai	20
2.2.8 Hambatan–hambatan Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Jenis penelitian.....	24

3.3 Teknik Pengumpulan Data	26
3.4. Narasumber / informan.....	27
3.5. Penentuan <i>site</i> Penelitian.....	27
BAB I V GAMBARAN UMUM DAN PELAKSANAAN PENILAIAN	
 KINERJA GURU PADA SDN JATI PULO 08 JAKARTA BARA	
4.1 Sejarah SDN Jati Pulo 08 Jakarta	28
4.1.1. Sejarah SDN Jati Pulo 08 Jakarta.....	28
4.1.2 Data dan Identitas Sekolah.....	29
4.1.3 Visi dan Misi.....	31
4.1.4 Motto dan Tujuan.....	31
4.1.5 Struktur Organisasi.....	31
4.1.6 Perkembangan Sekolah.....	32
4.1.7 Permasalahan Sekolah.....	34
4.1.8 Pemecahan Masalah.....	34
4.1.9 Program Kegiatan Sekolah.....	34
4.2 Sistem penilaian kinerja guru	35
4.2.1. Tujuan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)	36
4.2.2. Unsur –Unsur Yang Dinilai Dalam DP3.....	36
4.2.3. Tata Cara Penilaian DP3	37
BAB V PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU PADA SDN JATI	
 PULO 08 JAKARTA BARAT	
5.1 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat	39
5.2 Pelaksanaan Pengisian DP3 Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat	41
5.3 Manfaat Penilaian Kinerja	42
5.4 Tujuan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.....	44
5.5 Unsur – Unsur Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	45
5.6 Hambatan – Hambatan Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja	54
5.7 Tim Penilai Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	56

BAB VI Kesimpulan Dan Saran

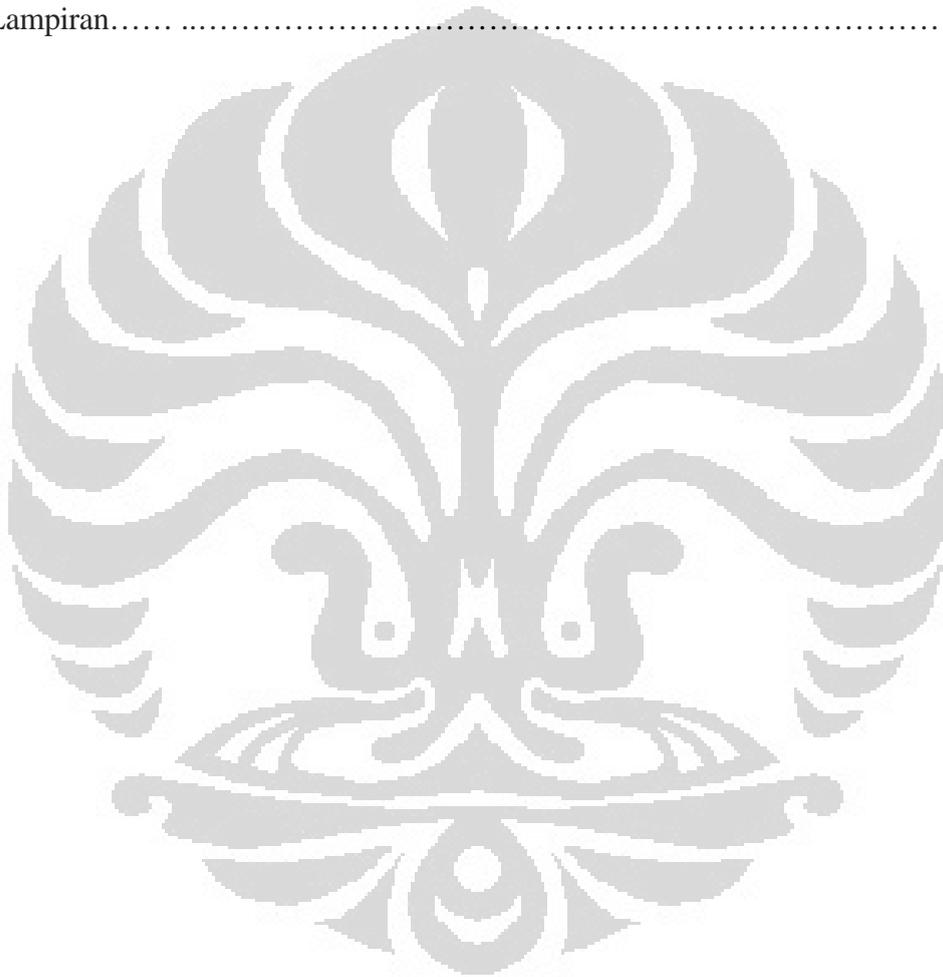
5.1 Kesimpulan.....59

5.2 Saran.....59

Daftar PustakaVIII

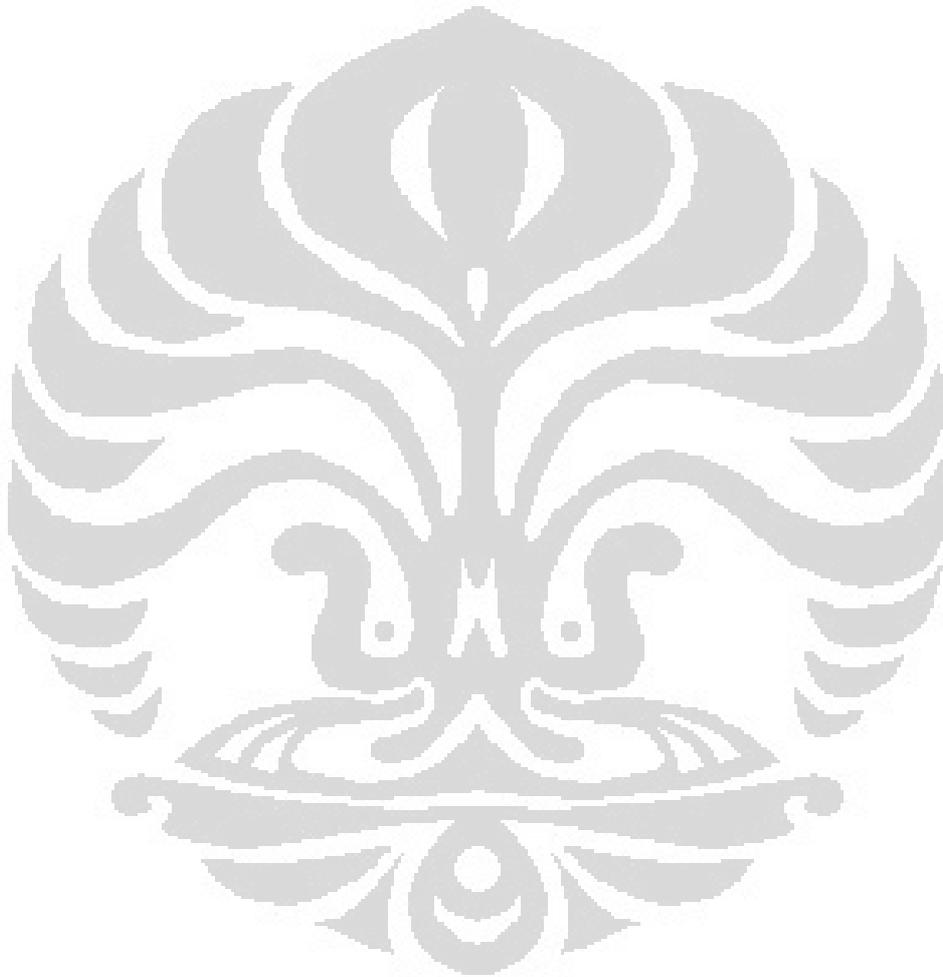
Daftar Riwayat Hidup.....X

Lampiran.....XI



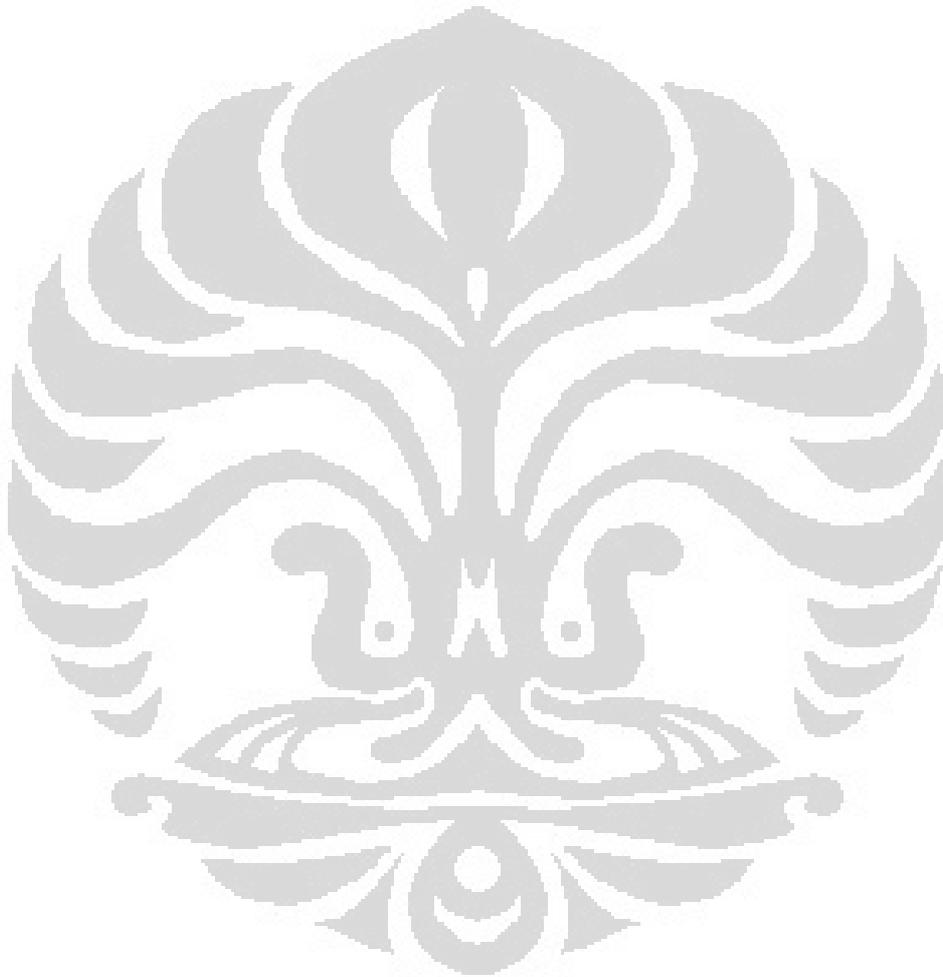
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matriks Perbandingan Tinjauan Pustaka.....	10
Tabel 2. Jumlah Guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.....	30
Tabel 3. Jumlah PNS SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.....	30



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.....32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting baik pada organisasi BUMN maupun di instansi pemerintah karena penilaian kinerja atau *performance* adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya, (Hanggraeni,2012:121)

Demikian pula dengan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, penilaian kinerja Pegawai negeri Sipil adalah penilaian yang dilakukan secara periodik terhadap pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dengan tujuan untuk mengetahui keberhasilan atau tidak berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan penilaian tersebut, hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan , kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1997 tentang penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (Hanggraeni,2012: 125-126).

Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, untuk menentukan efektifitas tidaknya kinerja suatu organisasi atau perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja suatu organisasi perusahaan secara tidak langsung terlihat tidak baik. Hal itu terjadi karena pihak karyawan memandang penilaian kinerja kurang efektif dan mereka merasa tidak mendapat manfaat maksimal dari penilaian kinerja tersebut. Serta mereka merasa bahwa penilaian yang dilaksanakan tidak secara objektif dan tidak benar-benar mempengaruhi promosi atau pun kenaikan gaji.

Meskipun penilaian kinerja telah dilakukan oleh organisasi, pihak karyawan yang bersangkutan tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang diharapkan karena pada dasarnya setiap orang ingin berprestasi dan mengharapkan

Universitas Indonesia

prestasinya diketahui dan di hargai orang lain. Orang yang berprestasi dan memperoleh penghargaan dari atasan atau masyarakat cenderung untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi tersebut. Untuk itu perlu standar pengukuran, supaya dapat secara objektif dan adil membedakan pekerjaan yang berprestasi tinggi dan pekerjaan yang mempunyai kinerja rendah.(Payaman,2005:104)

Demikian pula halnya dengan penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting tidak hanya untuk organisasi maupun instansi pemerintah saja melainkan sangat penting bagi guru. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah terdapat pada Pasal 1 ayat 1.(www.kemdiknas.go.id,2012) Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.

Profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan guru perlu dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian kinerja Guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Menurut Boyd, Ronald T.C dalam bukunya Hanggraeni(2012: 134) penilaian kinerja guru sering kali didesain untuk melayani dua tujuan: (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung perkembangan profesional. Sistem penilaian kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan peluang untuk mengembangkan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan saran (konseling) dari kepala sekolah atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas. Walaupun demikian, penilaian kinerja guru digunakan untuk bekerja

sama dengan guru-guru dalam menata secara khusus tujuan dan mengembangkan kemampuan agar memiliki guru-guru yang berprestasi yang nantinya dapat meningkatkan kinerja guru-guru yang kurang berprestasi. Oleh karena itu, setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam (a) pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru didalam kelas, dan membantu guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Dengan demikian, suatu organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan prestasi, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja. (Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002:194) .

Demikian pula halnya dengan pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 sangat penting untuk menunjang karir guru, karena dengan adanya penilaian kinerja guru SDN Jati Pulo yang baik maka akan tercermin mutu yang baik

dari SDN Jatipulo 08 dan jika kinerja guru yang tidak baik maka akan tercermin mutu sekolah yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada penilaian kinerja guru yang diterbitkan oleh Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (www.bangka.tribunnews.com,2012).

Peraturan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai tenaga profesional yang mempunyai fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (sesuai dengan amanat Undang-undang No. 14 Tahun 2005, Pasal 4). Selain itu, peraturan ini bertujuan memberikan ruang serta mendukung pelaksanaan tugas dan peran guru agar menjadi guru yang profesional. (www.bangka.tribunnews.com,2012). Guru yang profesional adalah guru yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan seefisien mungkin dalam melaksanakan segala perannya di sekolah yaitu dalam belajar dan mengajar.

SDN Jati pulo 08 Jakarta Barat memerlukan adanya guru yang dapat bekerja profesional dalam perannya. Untuk mengetahui apakah guru telah profesional atau belum dapat dilihat dari kinerja seorang guru. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada guru SDN 08 ini terdapat hambatan didalamnya dikarenakan kurangnya efektifitas dalam melaksanakan perannya sebagai seorang guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta. Hambatan yang terdapat di SDN Jati Pulo 08 Jakarta adalah beberapa guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta ini kurang efektif dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai seorang guru sehingga atasan terhambat atau terlambat dalam melaksanakan penilaian terhadap guru-guru pada SDN Jati Pulo. Kondisi tersebut mengakibatkan kualitas dari SDN Jati Pulo 08 ini menurun. Selain itu kurangnya kerjasama dalam menjalankan tugasnya sehingga pekerjaan yang harus di lakukan lebih di limpahkan kepada orang lain dan kurang menerima pendapat orang lain serta malas dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Hal ini terjadi penurunan nilai yang dari periode Januari sampai dengan Desember tahun 2011.

Dalam hal ini terlihat kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat masih kurang baik dan belum sesuai dengan mutu sekolah yang telah menjadi Sekolah Standar Nasional di wilayah Palmerah I, yang seharusnya memiliki guru-guru yang

kinerjanya baik a. Seperti halnya dengan SDN Sukmajaya 5 Depok yang merupakan sekolah SSN, memiliki guru-guru yang kinerjanya baik, sehingga mutu dari sekolah tersebut terlihat baik.

Berdasarkan uraian diatas penilaian kinerja seorang guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta sangat penting karena berpengaruh terhadap kualitas sekolah, sebagaimana kita ketahui kinerja guru yang baik akan mencerminkan bahwa mutu dan citra sekolah ini pun baik, tetapi sebaliknya, jika kinerja guru di sekolah kurang baik akan mencerminkan bahwa mutu dan citra sekolah itu kurang baik..

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas judul :

“Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SDN Jatipulo 08 Jakarta Barat” sebagai judul skripsi penulis.

1.2 Pokok Permasalahan

Pada umumnya, pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan objektif diperlihatkan paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik untuk mengetahui kemampuan, keletihan, kekurangan potensinya yang pada akhirnya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedang bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. (Sondang P.Siagian,2005,223-224)

Oleh karena itu penilaian kinerja guru sangat diperlukan pada bidang pendidikan karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengetahui mutu dari guru itu sendiri dalam melaksanakan perannya. Apakah guru itu sudah efisien atau kurang efisien dalam menjalankan perannya dapat terlihat berdasarkan penilaian kinerja guru.

Penulis ingin memberikan gambaran berupa penilaian kinerja guru pada SDN Jatipulo 08 Jakarta. Penilaian kinerja guru sangat penting bagi suatu sekolah untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja guru di sekolah dan mengetahui keefektifan guru mengajar di sekolah.

Mengingat pentingnya penilaian kinerja guru maupun karyawan dalam organisasi sekolah, maka yang menjadi permasalahan pada skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta?
2. Faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penilaian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.

1.4 Signifikansi Penelitian

Dari penelitian ini dapat di peroleh manfaat-manfaat serta masukan-masukan yang berkaitan dengan penilaian kinerja guru, terdiri dari :

1. Dari segi Akademis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang administrasi negara khususnya pelaksanaan penilaian kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan, khususnya di FISIP Universitas Indonesia.
2. Dari segi Praktis diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dari pihak eksternal bagi instansi tempat penelitian ini dilakukan khususnya pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta dalam meningkatkan pelaksanaan penilaian kinerja guru.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, yang terdiri dari beberapa sub bagian. Tujuannya untuk dapat memberi penjelasan lebih sistematis. Adapun pembagiannya sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas latar belakang permasalahan, pokok permasalahan, tujuan penelitian, signifikasi penulisan dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang akan digunakan sebagai acuan awal dalam pelaksanaan penelitian dan berisi kerangka pemikiran yang digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan penelitian agar lebih terfokus dan terarah.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian dan gambaran umum SDN Jatipulo 08 Jakarta dan gambaran umum tentang analisis penilaian kinerja guru yang terdapat di SDN Jati Pulo 08 Jakarta.

BAB 4 : GAMBARAN UMUM SDN JATI PULO 08 JAKARTA

Bab ini menguraikan gambaran umum pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

BAB 5: ANALISA PENILAIAN KINERJA GURU PNS PADA SDN JATI PULO 08 JAKARTA BARAT

Bab ini membahas hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dilakukan dengan menganalisis pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jatipulo 08 Jakarta.

BAB 6 : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis ingin menguraikan tentang kesimpulan hasil analisis disertai saran-saran.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian, peneliti perlu melakukan peninjauan terhadap penelitian – penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya. Untuk itu, peneliti telah mengambil sebanyak tiga penelitian untuk dijadikan sebagai tinjauan.

Dari penelitian yang telah dilakukan yang dilakukan oleh William Surya Kusuma pada tahun 2008 meneliti tentang “ *Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Periode April – November 2008)*” menggunakan penelitian kualitatif yang datanya di ambil berdasarkan Telaah Dokumen, Studi lapangan dengan menggunakan wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada Sub Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta dan untuk mengetahui hambatan – hambatan dalam pelaksanaan prestasi kerja pegawai pada Sub Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah pelaksanaan penilaian prestasi kerja Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta mengalami beberapa masalah, sering kali ada detail dari peraturan yang ada di abaikan dalam pelaksanaannya, misalnya butir – butir dalam DP3 dinilai tidak berdasarkan pertimbangan objektif.

Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Eko Putro Widoyoko pada tahun 2009 meneliti tentang “ *Analisis Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*” yang menggunakan metode penelitian kuantitatif yang datanya di ambil berdasarkan pengambilan sample dengan menggunakan *cluster random sampling* dari sejumlah kelas yang ada kemudian di undi untuk menentukan kelas sampel. Tujuan dari penelitian ini yang di lakukan peneliti adalah untuk mengungkapkan kinerja guru IPS SMP Muhammadiyah Purworejo, Motivasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Purworejo dan besarnya sumbangan kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Purworejo.

Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Novianti Fitrianingrum pada tahun 2006 meneliti tentang “ *Persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pada Divisi Kepatuhan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Jakarta Pusat*” menggunakan metode penelitian kuantitatif yang datanya diambil berdasarkan data primer dan data sekunder , dimana data primernya langsung diperoleh atau di kumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya yaitu responden dan menggunakan kuesioner serta melalui wawancara tidak berstruktur dengan manajer pada divisi kepatuhan . sedangkan data sekundernya digunakan untuk melengkapi data primer dengan diperolehnya melalui penelusuran literature –literatur yang dapat menunjang seperti buku –buku dan arsip –arsip dari perpustakaan dan perusahaan yang ditelitinya.dalam peneletian ini tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada Divisi Kepatuhan PT. Bank Negara Indonesia Tbk.Jakarta Pusat. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah pelaksanaan penilaian prestasi kerja berdasarkan hasil dan proses kerja, penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi keputusan pemberian imbalan, hasil penilaian prestasi kerja dapat mengembangkan karir pegawai.

Dari hasil penelitian – peneltian yang telah di uraikan di atas, maka terdapat perbedaan dan persamaan pada penelitian yang di lakukan peneliti sekarang. Adapun yang yang di lakukan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang adalah persamaannya dengan penelitian Milla Amelia sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan perbedaannya adalah penelitian tersebut dilakukan pada BUMN. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada instansi pemerintah lebih fokusnya pada sekolah sama hal nya dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Putro Widoyoko. Namun, yang membedakannya dengan penelitian Eko Putro Widoyoko adalah penelitian saat ini di lakukan di sekolah dasar dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Tabel II. 1
Matriks Tinjauan Pustaka

No	Indikator Penelitian	Penelitian 1	Penelitian 2	Penelitian 3	Penelitian Sekarang
1.	Nama Penelitian	William Surya Kusuma	Eko Putro Widoyoko	Noviati Fitrianingrum	Arini Rindi Luciana sitepu
2.	Judul Penelitian	Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Periode April – November 2008)	Analisis Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa SMP Muhammadiyah Purworejo	Persepsi Pegawai Terhadap Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pada Divisi Kepatuhan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Jakarta Pusat	Analisis Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta
3.	Tahun	2008	2007/2008	2006	
4.	Metode Penelitian	Kualitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kualitatif
5.	Metode Pengumpulan data	Wawancara mendalam	Kuesioner	Kuesioner	Wawancara mendalam
6.	Tujuan Penelitian	untuk mengetahui pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai pada	Untuk mengungkapkan kinerja guru IPS SMP	Untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap pelaksanaan	Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja

		Sub Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta untuk mengetahui hambatan – hambatan dalam pelaksanaan prestasi kerja pegawai pada Sub Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta	Muhammadiyah Purworejo dan Memotivasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Purworejo serta untuk mengetahui besarnya sumbangan kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Purworejo.	penilaian prestasi kerja pegawai pada Divisi Kepatuhan PT. Bank Negara Indonesia Tbk.Jakarta Pusat.	guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta dan untuk mengetahui hambatan dan kendala dalam penilaian kinerja guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta
7.	Hasil penelitian	pelaksanaan penilaian prestasi kerja Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta mengalami beberapa masalah, sering kali ada detail dari peraturan yang ada di abaikan dalam	Pelaksanaan penilaian kinerja yang dilaksnankan pada judul penelitian Analisis Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa yaitu bahwa dengan penguasaan guru terhadap materi	pelaksanaan penilaian prestasi kerja berdasarkan hasil dan proses kerja, penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi keputusan pemberian imbalan, hasil penilaian prestasi kerja dapat mengembangkan karir pegawai.	

		pelaksanaannya , misalnya butir – butir dalam DP3 dinilai tidak berdasarkan perimbangan objektif.	pembelajaran dan beragam strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi pembelajaran serta karakteristik siswa akan mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa.		
6.	Persamaan dan perbedaan	Persamaannya sama – sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan perbedaannya penelitian ini dilakukan pada instansi penmerintahan sedangkan penulis dilakukan pada instansi pendidikan	Persamaannya penelitian ini sama- sama dilakukan di sekolah dan perbedaannya penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dilaksanakan di sekolah SMP	Persamaanya sama – sama membahas tentang penilaian kinerja namun yang membedakan adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pelaksanaannya dilakukana pada instansi BUMN	

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Penilaian prestasi kerja pegawai berhubungan langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia dengan berbeda – beda, namun pada dasarnya mempunyai arti yang sama.

Dengan demikian, salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai/ karyawan/ buruh atau pekerja. Sumber daya ini disebut dengan sumber daya manusia. Oleh karena itulah manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian penting dan khusus dari manajemen pada umumnya. Meskipun pada saat ini sudah banyak menggunakan teknologi canggih di berbagai instansi, namun faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu pekerjaan terutama manajemen dari pekerjaan tersebut. Adapun pengertian dari manajemen itu sendiri menurut Michael Armstrong dalam buku Ati Cahayani (2005: 2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi- orang – orang yang bekerja di dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, guna member sumbangan untuk pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Gomes (2003:1), Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 2 pengertian utama yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Sedangkan menurut Nawawi (2005:42), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi dan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting bagi tercapainya tujuan –tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijaksana agar bermanfaat bagi individu dan masyarakat.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya posisi Manajemen Sumber Daya Manusia, Notoatmodjo (2003;118) mengemukakan pendapatnya bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Hubungan erat antara manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dengan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia sebagaimana dinyatakan oleh Mangkunegara (2000:2), sebagai berikut :

- a. Pengadaan tenaga Kerja terdiri dari :
 - Perencanaan sumber daya manusia
 - Analisis jabatan
 - Penarikan pegawai
 - Penempatan pegawai
 - Orientasi kerja
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup ;
 - Pendidikan dan pelatihan
 - Pengembangan
 - Penilaian kinerja
- c. Pemberian balas jasa mencakup:
 - Balas jasa langsung
 - Balas jasa tak langsung
- d. Integrasi

- e. Pemeliharaan tenaga kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja

Sedangkan menurut Casio dalam buku Marwansyah (2010:10), dengan menggunakan istilah yang sedikit berbeda dengan menguraikan kegiatan – kegiatan utama dalam manajemen sumber daya manusia berikut ini:

- a. **Penarikan**, yang meliputi aktivitas - aktivitas

Berdasarkan pendapat di atas, maka penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi guna meningkatkan performa organisasi, khususnya pada penelitian ini melihat gambaran bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati pulo 08 Jakarta Barat diterapkan.

2.2.2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2007: 259) kinerja yang berasal dari kata *performance* merupakan:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).
4. *Performance is defined as the record of outcomes produces on a specific job function during a specific time period*(Bernardian, John H.& Joyce E. A Russell,1993,hal 379). (kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).

5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun dengan etika.

Pengertian kinerja juga diungkapkan oleh Prawirosentono(1999:2) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing –masing, dalam rangka upaya mencapai btujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Sedangkan menurut Rivai (2004: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai denganperannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.2.3. Pengertian Penilaian Kinerja

Setelah mengetahui uraian dari kinerja yang sangat berhubungan dalam suatu penilaian kinerja, maka diperlukan untuk mengetahui pengertian – pengertian dari penilaian kinerja karena dengan adanya penilaian kinerja dapat mengetahui kinerja yang di miliki dari seorang karyawan yang dapat menentukan kinerja dari organisasi. Adapun pengertian penilaian kinerja sebagai berikut.

Menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) penilaian kinerja atau performance appraisal adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya.

Penilaian kinerja menurut Handoko (2010:135) adalah proses melalui mana organisasi –organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan –keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2004 : 338), penilaian kinerja adalah proses yang di pakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Dan menurut Abi Sujak(1990:241), penilaian prestasi kerja adalah proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam menjalankan tugas pada bidang kerjanya.

Dari uraian diatas mengenai penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa masalah penilaian kinerja merupakan unsur penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia. Melalui penilaian kinerja pegawai, suatu organisasi dapat mengembangkan faktor manusia dalam organisasi sesuai tujuannya dan merupakan alat dalam menciptakan sebuah iklim yang positif dan sehat dalam organisasi.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia dan merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Menurut Sedamaryanti(2007:262) tujuan atau kegunaan Sistem penilaian Kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan pekerjaan.

Secara spesifik kegunaan sistem penilaian kinerja, adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk:
 - a. Mempromosikan pekerjaan yang berprestasi,
 - b. Menindak pekerjaan yang kurang/ tidak berprestasi
 - c. Melatih, memutasi/ mendisiplinkan pekerjaan.
 - d. Member/menunda kenaikan imbalan/ balas jasa.
 - e. Berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem penghargaan dan pemberian hukuman.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validitas tes/ menguji keabsahan suatu alat tes. Caranya, hasil tes dikolerasikan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat meramalkan kinerja. Meskipun demikian, jika penilaian kinerja tidak dilakukan secara benar, atau

jika ada pertimbangan lain yang mempengaruhi hasil penilaian kinerja, maka penilaian kinerja tidak dapat digunakan secara sah untuk tujuan apapun.

3. Member umpan balik terhadap karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan karir.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

Sedangkan menurut Hariandja (2009: 195) tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan pegawai terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain – lain.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dari penilaian kinerja yang di ungkapkan oleh Werther dan Devis, hasil survey mengungkapkan bahwa menggunakan informasi hasil penilaian kinerja 74,9% digunakan untuk kepentingan dalam penyusunan kebijakan kompensasi (*compensation*) , 48,4% untuk peningkatan kinerja (*Performance Improvement*), 40,4% untuk penentuan kebijakan penempatan karyawan, dan sisanya sebesar 30,2% digunakan sebagai dokumentasi untuk mencatat kinerja pekerjaan selama periode tertentu.(Hanggraeni,2012:122)

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007: 264) manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan pegawai dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.2.6. Unsur – Unsur yang Dinilai

Dalam melakukan penilaian kinerja memiliki unsur- unsur yang di nilai dalam melaksanakan penilaian. Pada umumnya unsur – unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Adapun unsur – unsur yang dinilai menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:235-236) :

1. **Kesetiaan**

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. **Prestasi Kerja**

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang

diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. **Ketaatan**

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5. **Kejujuran**

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. **Kerja sama**

Kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

7. **Prakarsa**

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. **Kepemimpinan**

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsure kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

2.2.7. Hambatan –Hambatan Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Penilaian yang dilakukan dengan baik sesuai dengan fungsinya akan sangat menguntungkan organisasi, yaitu akan dapat meningkatkan kinerja. Akan tetapi, dalam proses melakukan penilaian kinerja yang baik ini terdapat beberapa tantangan menurut Marihot Tua Efendi (2009:201) :

- **Kesalahan Penilai**

Proses penilaian tentu saja dilakukan oleh manusia yang tidak pernah luput dari kesalahan – kesalahan, yang dapat diakibatkan keterbatasan manusia dalam melihat sesuatu. Para ahli dalam buku Marihot mengemukakan beberapa kecenderungan kesalahan penilaian yang harus diperhatikan, yaitu:

- *hallo effect*,
- *the error of central tendency*,
- *the leniency and strictness biases*,
- *personal prejudice*, dan
- *the recency effect*.

- **Ketidaksiapan Penilaian**

Penilaian mungkin tidak disiapkan untuk melakukan penilaian. Hal ini dapat mengakibatkan:

1. Penilai kurang percaya diri,
2. keterbatasan pengetahuan mengenai pekerjaan, dan
3. kurangnya waktu untuk melakukan penilaian.

Kurang percaya diri dapat terjadi karena penilai tidak memahami elemen – elemen sistem penilaian, yang dapat diakibatkan keterbatasan pengetahuan mengenai pekerjaan dan juga pegawai yang sedang dinilai, ditambah lagi dengan waktu yang tersedia untuk melakukan penilaian, yang dapat terjadi karena kesibukan para penilai.

- **Ketidakefektifan Praktek dan Kebijakan Organisasi**

Dalam hal ini adalah:

1. tidak adanya *reward* penilai,
2. *norms supporting leniency*, dan
3. *lack of appropriate accountability*.

- **Formulir Penilaian yang Tidak Baik**

Metode – metode penilaian biasanya menggunakan formulir penilaian, dan sering kali formulir penilaian tersebut:

1. tidak jelas,
2. tidak mencakup aspek utama dari unjuk kerja, dan
3. kompleks atau rumit.

BAB III

METODE PENELITIAN

Di dalam melaksanakan suatu penelitian, metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting dan sangat menentukan sukses tidaknya pelaksanaan penilaian tersebut. Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu yang dilakukan dalam mencapai tujuan penelitian, dalam bab ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian, jenis penelitian, dan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada pendekatan ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengamati, mengumpulkan informasi, dan menyajikan analisis hasil penelitian. Penelitian kualitatif menurut Kirk dan Miller dalam buku Lexy(2006 : 4) adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya.

Penulis buku penelitian kualitatif(Dezim dan Lincoln 1987) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud memaparkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen.

3.2 . Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tujuan penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini masuk kedalam penelitian deskriptif menurut Moleong (2010:11), data yang dikumpulkan adalah berupa kata – kata dan gambar. Dengan menggunakan metode deskriptif, maka peneliti dapat menggambarkan dan menganalisa penilaian

kinerja guru. Selanjutnya peneliti akan dapat menemukan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan penilaian kinerja guru.

2. Berdasarkan sifatnya adalah penelitian deskriptif.

Menurut Henmawan (2006, hal 16) yaitu penelitian yang memaparkan suatu karakteristik tertentu dari suatu fenomena, penelitian memiliki tujuan untuk memberikan gambaran yang akurat, baik yang berbentuk verbal maupun numerikal tentang suatu kelompok dan menggambarkan hubungan-hubungan yang terdapat dalam penelitian. Sedangkan menurut Praseiyo dan Jannah (2005, hal 42) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena dan pada umumnya penelitian deskriptif diidentikkan dengan penelitian yang menggunakan pertanyaan 'Bagaimana' dalam mengembangkan informasi yang ada. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah:

- Menggambarkan mekanisme sebuah proses;
- Menciptakan seperangkat kategori atau pola.

3. Berdasarkan manfaat penelitian

Jenis penelitian berdasarkan manfaat penelitian adalah penelitian murni, yaitu penelitian yang memiliki orientasi akademis dan ilmu pengetahuan. Penelitian ini mendukung teori yang menjelaskan bagaimana dunia sosial, apa yang menyebabkan sebuah peristiwa terjadi. Jadi, peneliti dalam hal ini bebas untuk memilih permasalahan dan subjek penelitian, yaitu mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta

4. Berdasarkan waktu penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis untuk skripsi ini merupakan penelitian *cross sectional*. Menurut Prasetyo & Jannah (2005, hal. 45) jenis penelitian berdasarkan waktu penelitian adalah penelitian *cross sectional* yang mengambil satu bagian dari gejala (populasi) pada waktu tertentu.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan teknik pengumpulan data secara kualitatif, pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui studi lapangan yaitu penelitian lapangan (*field Research*) bermaksud mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat (Usman dan Akbar, 1996:5)

Penulis mengumpulkan data mengenai analisis penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta. Untuk menunjang penelitian ini penulis melakukan wawancara terhadap informan yang telah ditetapkan karena terkait dengan permasalahan penelitian yang di peroleh dengan melakukan wawancara mendalam terhadap penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong:2010,186). Dalam penelitian ini penulis akan mengajukan pertanyaan yang bersifat terbuka agar penulis dapat memperoleh jawaban yang tepat dan jelas. Dengan memberikan pertanyaan yang terbuka maka informan akan menjawab dengan lengkap dan bebas sesuai dengan pendapatnya. Penulis akan menggunakan pedoman wawancara yang berisi beberapa pertanyaan utama yang dijadikan pedoman bagi penulis, yang kemudian akan dikembangkan sesuai dengan permasalahan penelitian pada saat wawancara.

- b. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu Penelitian perpustakaan bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam material yang terdapat di ruang perpustakaan, misalnya berupa: buku-buku, majalah, naskah-naskah, catatan, kisah sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain (Kartono:1986,28). Dari penelitian perpustakaan maka akan diperoleh data sekunder yang dapat

dijadikan sebagai bahan dasar untuk menganalisa penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.

3.4. Narasumber/informan

Narasumber atau informan merupakan orang yang menjadi sumber informasi yang dibutuhkan oleh penulis di lapangan yang memiliki pengetahuan tentang masalah yang diteliti, dan terlibat langsung dalam masalah tersebut.

Oleh karena itu pada penelitian ini, maka informan yang akan diwawancarai oleh penulis terdiri dari:

1. Satu orang Pengawas SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
2. Satu orang Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
3. Enam orang Guru- Guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

3.5. Penentuan *Site* Penelitian

Pemilihan lokasi *site* penelitian ini adalah pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.

BAB IV
GAMBARAN UMUM DAN PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA
GURU PADA SDN JATI PULO 08 JAKARTA BARAT

4.1 Gambaran Umum SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

4.1.1. Sejarah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Pada tahun 1969 sebuah Sekolah Dasar Negeri yang berlokasi di Jl. Seroja No. 16 Jati Pulo mulai dibangun dan dapat mulai digunakan masyarakat pada tahun 1969. Saat itu SDN tersebut diberi nama **SDN Tomang Ancak**.

Kemudian tahun 1978 berganti nama menjadi **SDN Jati Pulo 08 Pagi**. Pada tahun 2005, dengan SK Gubernur No. 1859, SDN Jati Pulo 08 Pagi dikukuhkan menjadi **SDN Percontohan Jati Pulo 08 Pagi** yang merupakan SD Percontohan di lingkungan Kecamatan Palmerah. Hal ini berkat kerja keras seluruh pihak yang terkait di SDNP Jati Pulo 08 Pagi dalam rangka mengemban amanah UUD 45, GBHN serta UU Sisdiknas, serta menjalankan kewajiban dan peran sertanya mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyelenggaraan pendidikan di SDNP Jati Pulo 08 Pagi.

Pada tahun 2009 telah diusulkan untuk menjadi Sekolah Dasar Negeri Rintisan SSN. Dalam kurun waktu 1969 sampai sekarang, Kepala Sekolah SDNP Jati Pulo 08 Pagi telah mengalami beberapa pergantian Kepala Sekolah, yang semuanya memiliki andil yang sangat besar bagi kemajuan SDNP Jati Pulo 08 Pagi.

- Ibu Dodoh Duhita periode 1991-1995.
- Ibu Murningsih periode 1995-2000.
- Ibu E.Sinaga periode 2000-2004.
- Ibu Patiur Saspita Siahaan,S.Pd PLH 2004
- Bapak Econ Kamsyan, S.Pd periode 2005-2009
- Ibu Dra. Hj. Sumiati periode 2009-2010
- Ibu Patiur Saspita Siahaan S.pd. M.M periode 2011-sekarang

4.1.2. Data Dan Identitas Sekolah

1. Nama Sekolah : SDN Jati Pulo 08 Pagi
2. Alamat Sekolah : Jl. Seroja No. 16 RT.014/03
3. Desa/ Kelurahan : Jatipulo
4. Kecamatan : Palmerah
5. Kabupaten : Jakarta barat
6. Provinsi : DKI Jakarta Barat
7. Tahun Pendirian : 1967
8. Tahun Mulai Operasi : 1967
- 9 Jumlah Siswa Kelas 1s/d VI:
 - a. Tahun pelajaran 2007 s.d. 2008 : 340 siswa
 - b. Tahun pelajaran 2008 s.d. 2009 : 408 siswa
 - c. Tahun pelajaran 2009 s.d. 2010 : 365 siswa
 - d. Tahun pelajaran 2010 s.d. 2011 : 352 siswa
 - e. Tahun Pelajaran 2011 s.d. 2012 : 347 siswa
10. Jumlah Rombongan Belajar: 12 rombongan
 - a. Kelas I : 2 rombongan
 - b. kelas II : 2 rombongan
 - c. Kelas III : 2 rombongan
 - d. Kelas IV : 2 rombongan
 - e. Kelas V : 2 rombongan
 - d. Kelas VI : 2 rombongan
11. Data Jumlah Guru/Pegawai: 14 Orang
 - a. 6 guru tetap (PNS)
 - b. 7 Guru Honor
 - c. 1 Administrasi
 - d. 1 Penjaga sekolah

12. Data Kualifikasi Pend. Guru:

a.S1	: 10 Orang
b.D2	: - Orang
c. SLTA	: 2 Orang
d. SD	: 1 Orang

13. Data Guru PNS

NAMA SEKOLAH	GOLONGAN																Ket
	I				II				III				IV				
	A	b	c	D	a	B	c	d	a	b	c	d	a	b	c	d	
SDN JATI PULO 08 PG								1	1				4				

14. Jumlah Kepala Sekolah, Guru dan Karyawan

Jenjang Pendidikan	Golongan												Jumlah
	II				III				IV				
	a	b	C	D	a	b	C	d	a	b	c	d	
Kepala Sekolah													1
Guru SD			1	1					4				6
Pegawai Adm/Pesuruh	1												1

4.1.3. Visi dan Misi Sekolah

Visi : Bertakwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, unggul dalam prestasi.

Misi : 1. Melaksanakan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif efektif dan menyenangkan.

2. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler.

3. Melaksanakan kegiatan keagamaan.

4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

5. Melengkapi sarana dan prasarana.

6. Membiasakan bersalaman, membuang sampah pada tempatnya.

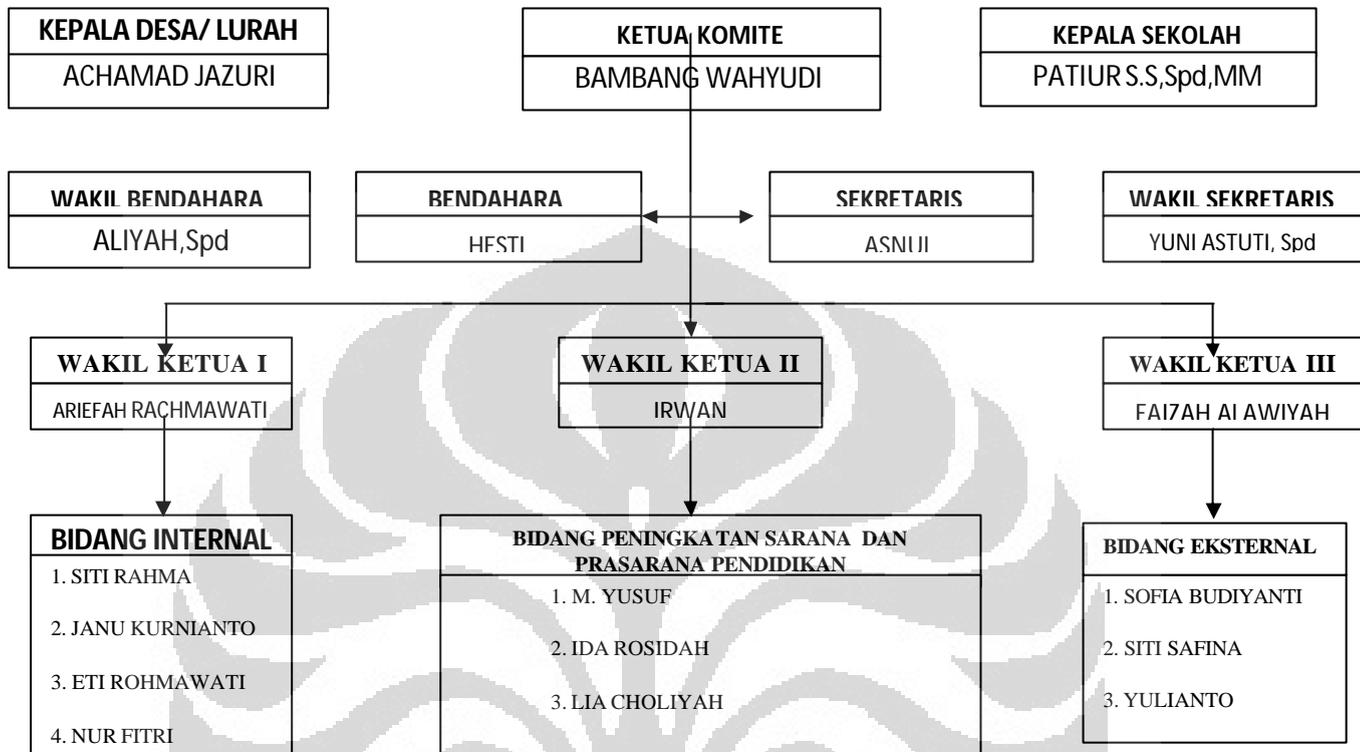
7. Melaksanakan penghijauan.

4.1.4 Motto Dan Tujuan

Motto :“ Membentuk siswa yang cerdas, trampil berprestasi berdasarkan IMTAQ”

Tujuan : Meningkatkan mutu belajar agar dapat menghasilkan peserta didik terampil dan berprestasi.

4.1.5 Struktur Organisasi



KETERANGAN : ----- GARIS KOORDINASI _____ GARIS KOMANDO

Sumber : Bagan struktur organisasi komite/dewan kelas SDN Jati Pulo 08 Pagi

4.2 Sistem Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana sistem penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Data diperoleh melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil diadakan dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektivitas dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam satu daftar yang disebut Daftar penilaian pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Dalam peraturan ditentukan, bahwa yang berwenang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil adalah

pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Unitan atau pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Dengan adanya ketentuan tersebut diatas, maka Pejabat Penilai benar-benar mengenal secara pribadi Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, sehingga dengan demikian diharapkan penilaian dapat dilakukan lebih objektif. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain.

Nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menempatkan suatu mutasi kepegawaian dalam tahun berikutnya, kecuali ada perbuatan tercela dari Pegawai Negeri Sipil yang dapat mengurangi nilai tersebut.

4.2.1 Tujuan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Tujuan dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem pegawai negeri, maka DP3 harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia.

Untuk itu, maka setiap pejabat yang berwenang membuat DP3 berkewajiban membuat dan memelihara catatan mengenai Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya masing-masing.

4.2.2 Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Unsur-unsur yang dinilai dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan

penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan Pegawai Negeri yang bersangkutan.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya. Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati segala peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasaan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Pada umumnya yang dimaksudnya dengan kejujuran adalah ketulusan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

4.2.3 Tata Cara Penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Nilai pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- a. 91- ke atas: sangat baik
- b. 76-90 : baik
- c. 61-75 : cukup
- d. 52-60 : kurang
- e. 50 ke bawah : buruk

Pemberian nilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan harus berpedoman kepada lampiran Peraturan Pemerintah pasal 19 Tahun 1979. Setiap

unsur penilaian harus ditentukan nilainya dalam angka, kemudian ditentukan nilai dalam sebutan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang dibuat dan telah ditanda tangani oleh pejabat penilai diberikan secara langsung kepada Pegawai negeri Sipil yang dinilai oleh pejabat penilai.

Apabila Pegawai Negeri Sipil yang dinilai menyetujui atas penilaian terhadap dirinya sebagaimana tentang dalam Daftar Penilaian pelaksanaan Pekerjaan (DP3) , maka ia membubuhkan tanda tangannya pada tempat yang telah disediakan dan sesudah itu mengembalikan DP3 tersebut kepada Pejabat Penilai selambat-lambatnya 14(empat belas) hari terhitung mulai ia menerima DP3. DP3 yang telah ditanda tangani oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dikirimkan oleh Pejabat Penilai kepada Atasan Pejabat Penilai Dalam Waktu yang sesingkat mungkin untuk mendapatkan penilaian.

Pegawai Negeri Sipil yang dinilai yang merasa keberatan atas nilai sebagaimana tertuang dalam daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), baik secara keseluruhan maupun sebagian, dapat mengajukan keberatan secara tertulis disertai dengan alasan-alasannya kepada Atasan Pejabat Penilai melalui hierarki. Keberatan tersebut dituliskan dalam DP3 pada ruangan yang telah disediakan dan sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari terhitung mulai ia menerima DP3. Keberatan yang diajukan melebihi batas waktu 14 (empat belas) hari menjadi kadaluarsa, oleh sebab itu tidak dapat dipertimbangkan lagi.

BAB V
PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU PADA SDN JATI PULO 08
JAKARTA BARAT

5.1 Gambaran Umum Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat dalam Pelaksanaan Penilaian kinerja di SDN jati Pulo 08 Jakarta telah di atur oleh pemerintah, sebagaimana tertera di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil .

Peraturan Pelaksanaan penilaian kinerja guru, maka alat yang digunakan adalah DP3 PNS Dijelaskan pada BAB I pasal 1 butir a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979, bahwa daftar penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian Pelaksanaan Pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. lebih lanjut dijelaskan oleh Ibu Patiur Saspita, bahwa penilaian yang dilakukan berdasarkan keseharian guru - guru oleh atasan yang bersangkutan:

“ ya , dalam pelaksanaannya penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta barat ini menggunakan DP3, dimana dalam pelaksanaannya melihat dengan keseharian guru – guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu salah satunya kedisiplinan dari kehadiran guru – guru , apakah guru-guru yang mengikuti penilaian datang dan pulang dengan tepat waktu atau sesuai dengan jadwal yang ditentukan pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan setiap akhir tahun di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat” .(Patiur Saspita Siahaan, Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, 17 Mei 2012)

Ibu Listiani telah mengatakan hal yang sama seperti pernyataan Kepala Sekolah , bahwa:

“iya mba, di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat masih menggunakan penilaian dengan DP3 dan dalam Pelaksanaan penilaian kinerja guru ini dilihat juga dari keseharian guru-guru dalam menjalankan tugasnya untuk memudahkan dalam penilaian DP3” (Dra.Hj.Listiani Ria Hartini, M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Hal ini membuktikan bahwa ada keefektifan dari pejabat penilai untuk melihat secara objektif keseharian guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat sebagai bahan pengisian DP3 tahunan yang di laksanakan setiap akhir tahun. Selain itu untuk mewujudkan optimalisasi pembinaan karir dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil, banyak hal yang harus dilakukan dan salah satunya adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. DP3 PNS merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh data-datadan bahan pertimbangan yang obyektif guna kemajuan karir dan prestasi seseorang.

Guna menjamin adanya keseragaman dalam pelaksanaanya, maka pemerintah mengeluarkan petunjuk teknis tentang pelaksanaan penilaian pekerjaan PNS yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Dari kebijakan tersebut di atas dapat terlihat bahwa pelaksanaan penilaian pekerjaan dalam hal ini prestasi kerja merupakan landasan utama bagi PNS dalam sistem karir dan sistem prestasi PNS. Hal ini dinyatakan dalam pasal 4 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yaitu berbunyi seperti: prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka sesuai yang tertuang pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

- a. amat baik = 91-100
- b. baik = 76-90
- c. cukup = 61-75
- d. sedang = 51-60
- e. kurang = 50 ke bawah

Dengan adanya undang-undang serta Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang di dalamnya dapat

menjadi petunjuk yang jelas mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.

5.2 Pelaksanaan Pengisian DP3 pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Untuk mewujudkan kinerja guru yang baik, banyak hal yang harus dilakukan dan salah satunya adalah adanya pelaksanaan penilaian kinerja guru dengan menggunakan DP3, DP3 merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh data – data dan bahan pertimbangan yang obyektif guna kemajuan prestasi maupun kinerja guru – guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin oleh setiap pejabat yang berwenang membuat Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan.

Adapun proses pelaksanaan DP3 di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat hal yang utama sebelum pelaksanaan penilaian kinerja guru dengan DP3 maka, guru – guru di SDN Jati Pulo terlebih dahulu melakukan penilaian dengan hasil laporan dari tugas pokok dan fungsi guru (Tupoksi) yang terdiri dari administrasi kelas, absensi kelas, daftar kelas, datar nilai, RPP, silabus, program, dan kisi –kisi. Hal tersebut dilengkapi dengan pernyataan Ibu Yeni Suratingsih SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat :

“ hmm...jadi gini mbak, sebelum pelaksanaan penilaian dengan DP3, disini yang dilakukan dulu dengan memberikan laporan dari tupoksi itu yang terdiri dari: kerja adalah administrasi kelas, absensi kelas, daftar kelas, datar nilai, RPP, silabus, program, analisis trus terakhir kisi –kisi itu yang saya tau, hehe...setelah itu baru deh kepala sekolah memberikan penilaian dengan menggunakan supervise guru dan rangkuman nilai hasil prestasi kerja guru. Baru setelah itu selesai, maka dilakukan penilaian DP3 itu”(Yeni Suratingsih, Guru Kelas II-B, 28 Mei 2012)

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan yang sama oleh Ibu Sri Warningsih sebagai berikut:

“ya pertama dengan laporan seperti ini dulu berupa kedisiplinan : administrasi kelas, absensi hadir siswa, daftar nilai siswa, program pendidikan, silabus dan RPP, kisi–kisi dan penjabarannya, analisis evaluasi dan banyak lagi yang lainnya. Baru setelah itu DP3 dilaksanakan karena dengan melakukan itu untuk memudahkan dalam pengisian DP3 mbak.”(Sri Warningsih, Guru Kelas II-A, 28 Mei 2012)

Dari pernyataan-pernyataan tersebut menyatakan bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, sebelum melaksanakan penilaian dengan menggunakan DP3, maka terlebih dahulu guru-guru di SDN Jati Pulo 08 harus memberikan laporan –laporan dari hasil tugas – tugasnya untuk mempermudah pejabat penilai dalam menilai kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 dengan menggunakan DP3.

5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru pada SDN Jati pulo 08 Jakarta memiliki manfaat yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun penjelasan tersebut di uraikan oleh Ibu Listiani :

”penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo 08 Pagi dalam pelaksanaannya sangat bermanfaat yang berguna untuk meningkatkan kinerja bagi guru-guru yang belum dilaksanakan secara maksimal dengan hasil kinerja yang sangat memuaskan.” ”(Dra.Hj.Listiani Ria Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Berdasarkan uraian di atas, jika dikaitkan dengan teori, maka manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan atau guru. Namun, dalam pelaksanaannya di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat masih kurang bermanfaat karena masih ada guru yang kinerjanya masih kurang baik karena dapat terlihat dari hasil nilai rata-rata guru pada sebelum periode Januari sampai dengan Desember 2011 mengalami penurunan yaitu dari data sebelumnya nilai tertingginya mencapai 81,29 dan pada periode Januari sampai dengan Desember 2011 mengalami dengan jumlah nilai tertinggi mencapai 81,00.

Sementara itu, Ibu Patiur Saspita Siahaan menuturkan manfaat dari pelaksanaan penilaian kinerja Guru sebagai berikut :

“penilaian kinerja guru memiliki manfaat yang sangat penting, karena melalui penilaian kinerja guru, kepala sekolah mengetahui ada peningkatan atau penurunan kinerja guru – guru sebagai pendidik di SDN Jati Pulo 08 Pagi Jakarta” ”.(Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Hal yang sama disampaikan oleh Ibu Erlinda Nadar, yang berpendapat bahwa, *“Pelaksanaan penilaian kinerja guru sangat bermanfaat bagi SDN Jati Pulo 08 pagi Jakarta karena melalui pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat mengetahui prestasi kerja guru dalam peningkatan SDM SDN Jati Pulo 08 Pagi”* (Hj.Erlinda Nadar,Spd, Guru Kelas I, 24 Mei 2012)

Tidak berbeda jauh dari pendapat diatas, Ibu Sri Warningsih berpendapat seperti: *“Pelaksanaan penilaian kinerja guru memang sangat memberikan manfaat yang sangat penting untuk kemajuan guru itu sendiri dan untuk memudahkan penilaian kepala sekolah terhadap bawahannya agar lebih meningkat lagi prestasi guru di sekolah tersebut”* (Dra.Hj.Listiani Ria Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Ibu Yeni Suratingsih berpendapat yang sama seperti: *“pelaksanaan kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting pada SDN Jati Pulo 08 pagi berguna untuk meningkatkan mutu (prestasi kerja guru) di SDN Jatipulo 08 pagi”* (Yeni Suratingsih, Guru Kelas II-B, 28 Mei 2012)

Sementara itu, Ibu Yuni Astuti sedikit berbeda bahwa, *“maju atau tidaknya SDN Jati Pulo 08 Jakarta sangat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya, oleh karena itu penilaian kinerja guru bermanfaat sekali bagi SDN Jati Pulo 08 pagi”* (Yuni Astuti, Guru Kelas III-B, 29 Mei 2012)

Pernyataan Aliyah tersebut dilengkapi dengan pendapat guru kelas IV yang menyatakan bahwa: *“Sangat bermanfaat karena penilaian kinerja guru adalah sebagai acuan bagi guru – guru.”* (Aliyah, S.pd, Guru Kelas IV, 30 Mei 2012)

Pada wawancara selanjutnya, Ibu Zurnita berpendapat sedikit lain dari pendapat – pendapat diatas;

“pelaksanaan penilaian kinerja guru memang sangat memberikan manfaat yang sangat penting untuk kemajuan guru, trus untuk memudahkan penilaian kepala sekolah terhadap bawahannya agar lebih meningkat lagi prestasi guru disekolah tersebut”(Zurnita,S.pd, Guru Agama Islam, 30 Mei 2012)

Dari beberapa pernyataan diatas dalam manfaat pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta , dapat terlihat bahwa pelaksanaan penilaian

kinerja guru sangat bermanfaat untuk kinerja guru-guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Selain itu, juga sangat bermanfaat untuk meningkatkan mutu dari sekekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.

Jika dikaitkan dengan teori, maka manfaat penilaian kinerja yang di uraikan dalam hasil wawancara dengan teori sangat berkaitan ,karena pelaksanaan penilaian kinerja memberikan manfaat yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia atau guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat dan bermanfaat untuk meningkatkan mutu dari sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.

5.4 Tujuan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Pada dasarnya tujuan dalam pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting tidak hanya untuk pegawai swasta melainkan sangat penting untuk pegawai negeri khususnya guru. Hal ini dapat diperkuat oleh pernyataan dari Ibu Listiani :

“Tujuan dari penilan kinerja pada SDN Jati Pulo 08 pagi adalah untuk mengukur hasil kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di SDN Jati Pulo 08 pagi (penilaian akademik atau non akademik dan administrasi kelas atau sekolah melalui unsur-unsur penilaian kinerja guru”
(Dra.Hj.Listiani Ria Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Dari hasil wawancara Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, dapat terlihat bahwa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja itu mengukur kinerja guru-guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat dalam hasil kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.

Sementara itu,Ibu Patiur menuturkan bahwa, *“tujuan dari penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 untuk menyelesaikan program dan meningkatkan mutu atau sumber daya manusia SDN Jati Pulo 08 pagi”* (Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Sebagai seorang Kepala Sekolah di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat menyadari bahwa tujuan dari penilaian kinerja guru, yang paling utama untuk meningkatkan mutu Guru – guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta karena sangat berpengaruh untuk

mutu sekolah jika mutu dari Guru – guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat terlihat baik.

Dari beberapa hasil wawancara di atas, pelaksanaan penilaian kinerja di suatu organisasi pemerintah memiliki tujuan agar hasil penilaian tersebut ke depannya dapat memberikan dampak dari peningkatan kualitas individu dan organisasi.

5.5 Unsur – Unsur Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta barat, sangat perlu untuk mengetahui unsur–unsur yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja agar guru–guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta dapat menjalankan perannya dengan baik.

Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS terdapat 8 (delapan) unsur yang saling berhubungan . jika salah satu unsur tersebut tidak berjalan dengan baik, maka kinerja guru di SDN jati Pulo 08 Jakarta Barat kurang berjalan dengan baik. Jadi dapat diindikasikan bahwa penilaian melalui DP3 merupakan indikator utama penilaian bagi seorang PNS untuk kepentingan kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Di sisi lain, DP3 merupakan indikator bagi instansi untuk menilai kinerja pegawai di lingkungannya. Hasil penilaian DP3 menjadi bahan pertimbangan bagi instansi yang bersangkutan untuk pengambilan keputusan mengenai promosi, mutasi dan pemberian sanksi bagi seorang PNS maupun guru.

Unsur–unsur tersebut yaitu:

- a. Unsur kesetiaan
- b. Unsur prestasi kerja
- c. Unsur ketaatan
- e. Unsur kejujuran
- f. Unsur kerjasama
- g. Unsur prakarsa
- h. Unsur kepemimpinan

Dari unsur-unsur Ibu Listiani di atas Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, menyatakan hal yang sama bahwa,

“unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan, selain itu ada penilaian administrasi kelas atau sekolah, yang dinilai setiap akhir tahun.”
(Dra.Hj.Listiani Ria Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Dari hasil wawancara dengan Pengawas TK/SD wilayah Binaan Palm I, bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja Guru Pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat tidak hanya pada unsur-unsur di atas, melainkan dengan penilaian administrasi kelas atau penilaian administrasi sekolah yang pelaksanaannya dilakukan setiap akhir tahun.

Sementara itu Ibu Erlinda, menyatakan bahwa; *“unsur – unsur yang harus dinilai adalah diantaranya dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) terdiri dari : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa.”* (HJ.Erlinda Nadar,Spd, Guru Kelas I, 24 Mei 2012)

Berbeda dengan hasil wawancara Guru Kelas I, Ibu menyatakan unsur-unsur yang dinilai sebagai berikut: *“unsur – unsurnya berupa kedisiplinan : administrasi kelas, absensi hadir siswa, daftar nilai siswa, program pendidikan, silabus dan RPP, kisi – kisi dan penjabarannya, analisis evaluasi dan banyak lagi yang lainnya”*
(Dra.Hj.Listiani Ria Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Dari hasil wawancara dengan guru kelas II-A dapat dilihat bahwa, guru kelas II-A tersebut belum memahami unsur-unsur penilaian kinerja yang biasa digunakan di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, karena dalam wawancara mendalam yang telah dilakukan, Guru kelas II-A hanya menyebutkan tugas – tugas pokok dari guru.

Selain itu, Ibu Yuni menyatakan Unsur-unsur dalam pelaksanaan penilaian kinerja Guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta dengan penjelasan bahwa unsur-unsur tersebut dapat dijadikan sebagai ukuran penilaian prestasi kerja, pemaparannya sebagai berikut:*“unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasaman, prakarsa, kepemimpinan, unsur –*

unsur tersebut dapat dijadikan sebagai ukuran sebagai ukuran untuk menilai prestasi kerja” (Yuni Astuti, Guru Kelas III-B, 29 Mei 2012)

Sama dengan pendapat Guru kelas III-B, Guru Kelas IV berpendapat sebagai berikut: *“unsur – unsur yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan. Semuanya itu dapat dijadikan ukuran”* .(Aliyah, S.pd, Guru Kelas IV, 30 Mei 2012)

Guru Agama Islam berpendapat berbeda dengan Guru Kelas VI, yaitu: *“unsur- unurnya itu seperti administrasi kelas, daftar hadir siswa, daftar nilai, program semester, program tahunan, RPP, silabus, analisis penilaian, analisis evaluasi, penyebaran kisi-kisi”* ”(Zurnita,S.pd, Guru Agama Islam, 30 Mei 2012)

Dari pernyataan Guru Agama Islam, bahwa Guru agama Islam ini belum memahami unsur–unsur yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta karena Agama Islam ini dalam pernyataannya tidak menyatakan unsur- unsur dari Daftar Penilaian Pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang PNS. Guru Agama Islam ini hanya menyebutkan unsur- unsur dari tugas pokok guru. Dalam hal ini terlihat bahwa Guru Agama Islam belum memahami unsur apa yang dinilai untuk PNS.

Hasil uraian wawancara di atas, dapat terlihat bahwa beberapa guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat telah mengetahui unsur – unsur pokok yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru. Namun, ada guru yang masih belum mengerti unsur-unsur yang dinilai.

Dari berbagai macam pendapat di atas, maka cukup menarik untuk melihat bagaimana pelaksanaan penilaian dari segi unsur– nsur sebagai berikut:

a. Unsur Kesetiaan

Kesetiaan merupakan salah satu unsur dalam pelaksanaan Pekerjaan. Yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Pegawai Negeri Sipil sebagai unsure aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi masyarakat, wajib setia,

taat dan mengabdikan sepenuhnya kepada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945. Hal ini ditegaskan dengan yang disampaikan oleh Ibu Patiur, sebagai berikut :
“ kesetiaan dapat terlihat dari guru- guru disini rajin ikut upacara, baik upacara hari senin maupun upacara setiap hari besar. Jika dia selalu ikut, maka dia rajin dan kesetiannya bisa mencapai nilai 90”(Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Dari pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa, guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta diwajibkan agar dapat memberikan tenaganya baik fisik maupun non fisik dengan mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi. Pelaksanaan penilaian pekerjaan pada unsur kesetiaan menggunakan skala 50 sampai dengan 100. Namun, jarang sekali guru yang mendapat nilai di bawah angka 50. Seperti halnya di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat nilai kesetiaan guru-guru di sekolah ini tidak ada yang di bawah 50, rata-rata mencapai 91. Dalam hal ini nilai 91 yang berarti amat baik diberikan kepada seorang guru yang selalu setia kepada Pemerintah dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diwujudkan dengan tingkah laku dan perbuatan.

b. Unsur Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. dalam hal ini guru – guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat dituntut untuk menguasai segala sesuatu dalam melaksanakan tugasnya serta memiliki keterampilan yang baik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dilengkapi dengan pernyataan yang disampaikan Ibu Patiur ,sebagai berikut:

“ di SDN Jati Pulo 08 Jakarta ini guru-gurunya dituntut untuk dapat menguasai bidang tugas-tugasnya dan dituntut juga untuk terampil dalam belajar mengajar agar murid – murid tidak merasa bosan dengan teknik mengajar yang dilakukan guru – guru dan tidak hanya dengan berpacuan pada pedoman yang di berikan pemerintah saja. Tapi disini guru – gurunya masih sedikit kurang terampil dalam belajar mengajar dan mereka hanya berpacuan dengan pedoman pemerintah dan kurang dapat mengembangkannya.” (Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Dari pernyataan di atas dapat terlihat bahwa sangat dibutuhkannya guru-guru yang terampil dalam pelaksanaan belajar mengajar agar murid merasa lebih memahami maksud dari pembelajaran yang di berikan oleh guru. Dengan demikian, guru –guru harus dapat melaksanakan tugas-guganya maupun perannya sebagai guru dengan baik karena akan dapat meningkatkan akinerja secara individu maupun kinerja dari suatu organisasi.

Hasil penilaian dengan unsur prestasi kerja, dalam penerapannya dengan nilai 50 ke bawah sampai dengan 100 untuk aspek prestasi kerja. Dalam hal ini pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, guru-gurunya mendapatkan nilai dengan hasil rata-rata 79 dan 78. Namun, dalam keyataannya nilai yang didapat tidak sesuai dengan prestasi kerja yang dijalankan sehari-hari.

c. Unsur Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat unsure tanggung jawab sangat ditanamkan sekali dan merupakan bagian yang penting dalam penilaian DP3, berikut dilengkapi dengan pernyataan Ibu Patiur. *“tanggung jawab sangat ditekankan sekali di SDN Jati pulo supaya guru- guru dapat bertanggung jawan atas tugasnya dan perannya masing –masing sebagai guru”* (Patiur Saspita Siahhaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Dari pernyataan di atas sangat jelas terlihat bahwa tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta karena dengan adanya tanggungjawab guru-guru di SDN Jati Pulo dapat beranggung jawab atas tugasnya masing – masing dan agar tidak melimpahkan tugasnya kepada orang lain terutama dalam proses belajar amengajar.

Dalam hal ini, hasil penilaian dari aspek bertanggung jawab di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat rata-rata mencapai nilai 79-80. Dengan pencapaian nilai tersebut

dapat terlihat bahwa nilai tanggung jawab guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat sangat baik. Namun, dalam kenyataannya nilai tersebut tidak sama dengan sikap dan tanggung jawab guru-guru dalam kesehariannya.

d. Unsur Ketaatan

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

Dalam pelaksanaan unsur ketaatan di SDN Jati Pulo 08 Jakarta ketaatan masih ada beberapa guru yang kurang menaati peraturan – peraturan yang ada di SDN Jati Pulo 08 Jakarta atau peraturan-peraturan yang berlaku, hal tersebut dapat diperjelas dengan pendapat Ibu Yuni Astuti di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat : “ *iyaa, mbak masih ada teman – teman yang suka melanggar aturan, misalnya ada beberapa teman yang suka datang terlambat dan suka sekali mengulur – ngulur waktu dalam pengumpulan hasil laporan tugas-tugasnya*” (Yuni Astuti, Guru Kelas III-B, 29 Mei 2012)

Kemudian dilanjutkan dengan pernyataan Ibu Patiur sebagai berikut : “*ya, masih ada saja guru yang ga taat dalam perturan yaitu seperti sering datang terlambat, tapi pasti selalu saya berikan teguran*” (Patiur Saspita Siahaan, Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, 17 Mei 2012)

Dari pernyataan – pernyataan di atas dapat terlihat bahwa ketaatan masih ada guru yang kurang menaati peraturan yang ada yaitu masih ada guru yang suka datang terlambat hal ini sangat terlihat kurang baik karena dapat mencontohkan hal yang tidak baik kepada siswa – siswinya, selain itu dapat merugikan siswa – siswi di SDN Jati Pulo karena dapat membuat siswa – siswi di SDN Jati Pulo 08 terlambat menerima materi atau berkurang menerima materi yang seharusnya di dapat. Namun, pada kenyataannya hasil penilaian aspek ketaatan ini rata-rata guru-guru

mendapatkan nilai yang baik tidak sebanding dengan yang dikerjakan sehari-hari yaitu mencapai 79-80.

e. Unsur Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Di SDN Jati Pulo 08 Jakarta, pejabat penilai di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat mengatakan bahwa guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat telah jujur dalam menjalankan tugas-tugasnya, walaupun masih ada yang kurang taat atau terlambat dalam menjalankan tugasnya, namun mereka masih tetap jujur dalam melaksanakan tugasnya, seperti yang dikatakann oleh Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I sebagai berikut:

“ya, kalo masalah kejujuran guru- guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat jujur dalam menjalankan tugasnya terlihat dari hasil penilaian yang di berikan Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat karena kan yang berada langsung kesehariannya dia.” (Dra.Hj.Listiani Ria Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Kemudian dilengkapi dengan pernyataan dari Ibu Patiur : *“ Kejujuran di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, guru –gurunya jujur dalam tugasnya meskipun masih ada yang beberapa telat dalam pengumpulan tugasnya”* (Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Dengan kata lain, kejujuran pada sekolah ini akan terlihat dengan hasil dari guru-guru yang akan dilaporkan kepada kepala sekolah. Dari hasil penilaian DP3 aspek kejujuran ini nilainya menurun dari yang lalu mencapai rata-rata yang didapat 79 dan 80 di banding dengan yang lalu bias mencapai rata-rata 80 semua.

f. Unsur Kerjasama

Kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama – sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

Dalam SDN Jati Pulo 08 Jakarta masih kurang dalam hal kerjasama karena masih ada guru yang masih kurang mau bekerjasama dengan guru yang lain contohnya dalam mengerjakan administrasi sekolah. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat :*“ kalo kerjasama disini masih sedikit kurang, karena masih ada guru yang suka melimpahkan pekerjaannya dengan guru yang lain dan terkadang tidak ikut membantu”* (Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Dari pernyataan tersebut jelas terlihat bahwa kerjasama di SDN Jati Pulo 08 Jakarta kurang maksimal karena masih ada guru yang tidak ikut serta dalam mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan bersama. Dalam hal ini ada guru yang mendapat nilai kurang pada aspek kerjasama, namun padakenyataannya guru-guru di sekolah ini rata-rata mendapatkan nilai 79 sampai dengan 80.

g. Unsur Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

Di SDN Jati Pulo sangat membutuhkan adanya guru-guru yang prakarsa agar dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak selalu menunggu perintah dari atasan. Namu, dalam kenyataannya guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat masih kurang prakarsa karena guru-guru masih selalu tunggu perintah dalam memberikan laporan – laporannya. Sehingga , sering terjadi keterlambatan dalam pengumpulan laporannya. Berikut pernyataan Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat: *“ guru-guru disini masih kurang sigap dalam melaksanakan tugasnya karena guru dalam melaksanakan tugasnya masih harus nunggu perintah dulu baru melaksanakan tugasnya dengan cepat”* (Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Dari uraian di atas membuktikan bahwa guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat masih kurang inisiatif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya jika dikaitkan dengan teori prakarsa hai ini sangat tidak terkait karena dalam teori dijelaskan

bahwa seorang guru harus mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan kemauan sendiri tanpa harus diperintah oleh atasan, Namun, dalam pelaksanaan dan kenyataan guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat dalam melaksanakan tugas-tugasnya masih harus menunggu perintah terlebih dahulu dari atasan.

Hal ini menunjukkan pelaksanaan unsur prakarsa di SDN Jati Pulo 08 Jakarta masih kurang dilaksanakan dengan baik sesuai dengan pengertian unsurnya.

h. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Dalam SDN Jati Pulo 08 Barat sikap kepemimpinannya pada guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta masih kurang dimiliki oleh guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat. Hal tersebut dilengkapi dengan pernyataan Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, sebagai berikut :“ *Jiwa kepemimpinan guru- guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat ini masih sangat perlu ditanamkan karena masih banyak yang ga memiliki jiwa kepemimpinannya ini*” (Patiur Saspita Siahaan,Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat,17 Mei 2012)

Selanjutnya dijelaskan dengan Ibu Aliyah sebagai berikut:

“ guru –guru disini jiwa kepemimpinannya kalo menurut saya masih kurang ya, karena kita aja masing – masing masih suka telat atau mengerjakan tugas pokok kita, boro-boro kalo kita untuk mengajak atau meyakinkan orang lain” (Aliyah, S.pd, Guru Kelas IV, 30 Mei 2012)

Dari pertanyaan – pertanyaan di atas menjelaskan bahwa guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat ini masih kurang memiliki jiwa kepemimpinannya. Jika dikaitkan dengan teori dalam unsure kepemimpinan, terlihat bahwa unsur ini di SDN Jati Pulo 08 Jakarta belum dilaksanakan dengan baik dan dengan sungguh-sungguh.

4.3.4 Hambatan – Hambatan Dalam Pelaksanaan penilaian Kinerja

Pada pelaksanaan penilaian kinerja guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, mengalami berbagai hambatan – hambatan dalam pelaksanaannya, masalah kinerja dalam suatu organisasi dapat ditimbulkan atau disebabkan oleh banyak faktor-faktor.

Hal tersebut dapat dikuatkan dengan pernyataan dari hasil wawancara dengan Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I: “*penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Pagi terdapat hambatan-hambatan dikarenakan masih ada guru yang kurang potensi(kinerjanya kurang maksimal) sehingga mempengaruhi mutu sekolah*”(Dra.Hj. Listiani Rita Hartini, M.pd, Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat berpendapat , sebagai berikut:

“terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Pagi,karena ada guru yang kinerjanya kurang dilaksanakan dengan bertanggung jawab dan kemampuan atau karakter guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik”(Patiur Saspita Siahaan, Kepala Sekolah, 17 Mei 2012)

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I di SDN Jati Pulo 08 Jakarta , permasalahan atau hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo lebih kepada kinerja guru-guru di SDN Jati Pulo karena guru – guru kurang dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga menghambat pengawas TK/ SD Wilayah Binaan Palm I dalam menilai kinerja guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.

Ibu Erlinda berpendapat seperti yang dikatakan Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I dan Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, seperti: “*menurut saya, ada saja hambatan – hambatannya, dikarenakan adanya guru – guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik*”(Hj. Erlinda Nadar,Spd, Guru Kelas I, 24 Mei 2012)

Serupa dengan pendapat Guru Kelas I, Ibu Sri Warningsih berpendapat: “*ada, contohnya kadang – kadang kita malas mengerjakan administrasi sekolah,*

jadi Kepala Sekolah agak terhambat dalam pelaksanaan penilaian kerja guru”(Sri Warningsih, Spd, Guru Kelas II-A, 28 Mei 2012)

Ibu Yeni berpendapat sama dengan Guru kelas I, bahwa hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja Guru pada SDN Jati Pulo ,yaitu: *“terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 pagi karena terdapatnya bagi guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru(pendidik)”* (Yeni Suratingsih, Guru Kelas II-B, 29 Mei 2012)

Sedikit berbeda dengan pendapat diatas, Ibu Yuni Astuti berpendapat:

“hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 kadang terjadi. Hali inidisebabkan karena setiap guru atau individunya mempunyai karakter atau sifat atau kepentingan – kepantingan yang berbeda – beda”(Yuni Astuti, Guru Kelas III-B, 29 Mei 2012)

Dari hasil wawancara mendalam dengan Guru Kelas III-B hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat karena setiap individu atau masing –masing guru memiliki karakter yang berbeda – beda sehingga dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru berbeda-beda. Oleh karena itu, mempengaruhi pelaksanaan dalam penilaian kinerja guru SDN jati Pulo 08 Jakarta.

Ibu Aliyah memberikan pendapat sama seperti Guru Kelas III-B :*“ada, karena setiap orang atau guru mempunyai sifat atau karakter dan kepribadian yang berbeda – beda”*(Aliyah, Spd, Guru Kelas IV, 30 Mei 2012)

dilemngkapi dengan pendapat yang diberikan Ibu Zurnita, sebagai berikut :*“ada, guru-gurunya suka malas mengerjakan administrasi”*(Zurnita, S.Pd, Guru Agama Islam, 30 Mei 2012)

Jadi,dari berbagai hasil wawancara diatas hambatan- hambatan yang menghambat jalannya pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat permasalahannya berada pada individu atau masing – masing guru yang masih banyak belum menjalankan tugasnya denga baik atau sesuai dengan tugas pokoknya sebagai guru, misalnya terlambanya guru-guru dalam mengumpulkan hasil administrasi dalam penilaian nilai rata-rata kelas maupun terlambatnya dalam

mengumpulkan tugas administrasi yang harus dikerjakan guru-guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, karena hal tersebut dapat menghambat jalannya pelaksanaan atasan dalam menilai prestasi kinerja guru-guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.

5.6 Tim Penilai Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat pada dasarnya yang berhak menilai guru-guru di sekolah tersebut adalah kepala sekolah dan pengawas TK/SD Binaan Palm I.

Dari beberapa kemungkinan tentang siapa yang berhak untuk dapat melakukan penilain kinerja, Pengawas TK/SD Binaan Palm I, berpendapat hal yang sama: *“yang berperan sebagai penilai bagi kinerja guru-guru adalah kepala sekolah, pengawas TK/SD(kepala seksi) “(Dra.Hj. Listiani Rita Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Binaan Palm I, 21 Mei 2012)*

Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa yang berhak menilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat adalah atasan dari guru – guru yang ada di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat yati terdiri dari Kepala sekolah SDN jati Pulo 08 Jakarta Barat dan Pengawas TK/SD Binaan Palm I. Jadi, dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat tidak melibatkan bawahan atau diri sendiri dalam penilaian.

Namun dalam wawancara mendalam, Pengawas SDN jati Pulo 08 Jakarta Barat, mengatakan bahwa sebenarnya seorang pegawai perlu dilibatkan untuk menilai kinerjanya sendiri agar pegawai akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hal itu dipaparkan sebagai berikut:

“seorang pegawai perlu dilibatkan untuk menilai kinerjanya sendiri, karena dengan melibatkannya untuk menilai dirinya sendiri, guru tersebut akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai pendidik dan akan lebih meningkat kinerjanya yang mau dinilai” “(Dra.Hj. Listiani Rita Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Sama halnya dengan pendapat Pengawas TK/SD Binaan Palm I, Kepala Sekolah SDN jati Pulo 08 Jakarta Barat berpendapat bahwa perlu dilibatkan penilaian oleh diri sendiri.

“perlu dilibatkan untuk menilai kinerja sendiri, karena untuk memberikan tanggung jawabnya sebagai pendidik, apakah sudah dilaksanakan secara maksimal atau belum dilaksanakan dengan tanggung jawab, sehingga bila ada guru yang belum maksimal atau pemula dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya maka perlu diadakan pembinaan oleh Kepala Sekolah maupun Pejabat penilai kinerja guru”(Patiur Saspita Siahaan, Kepala Sekolah, 17 Mei 2012)

Dari hasil beberapa wawancara diatas yang berhak menilai dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat adalah atasan dari yang bersangkutan yang ingin dinilai kinerja dan tidak melibatkan diri sendiri dalam penilaian. Namun, dari hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa sangat perlu dilibatkan untuk menilai diri sendiri supaya yang bersangkutan lebih bertanggung jawab terhadap tugas – tugasnya.

Hal ini sama dengan pendapat marwansyah (2010:237) mengatakan, terdapat dua faktor yang mempengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri(self-appraisal) adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi-diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontraskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi pegawai.

Selain itu pada wawancara mendalam Pengawas TK/SD Binaan Palm I mengatakan bahwa: *“hasil penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Pagi diperlihatkan kepada guru yang telah melaksanakan penilaian, bagi guru yang nilainya belum memuaskan maka guru tersebut akan diberi pembinaan oleh Kepala Sekolah atau Pengawas TK/SD”* “(Dra.Hj. Listiani Rita Hartini,M.Pd, Pengawas TK/SD Binaan Palm I, 21 Mei 2012)

Hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat , hasil penilaian guru –guru diperlihatkan kepada guru yang telah melaksanakan penilaian. Jadi dalam hal ini tidak ada yang ditutup-tutupi dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat atau sangat transparan dalam hasil penilaiannya. Semua itu dilakukan agar guru-guru yang melaksanakan penil dan apabila nilainya kurang baik atau kurang

memuaskan akan diberi pembinaan oleh Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat atau oleh Pengawas TK/SD Binaan Palm I.

Hal serupa disampaikan oleh Marwansyah (2010: 236) bahwa, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan, bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

Dalam hal keberatan atau keluhan dari guru-guru atas apa yang dinilai telah disampaikan Kepala Sekolah pada wawancara mendalam, menyatakan:

“jarang ada keluhan dalam pemberian hasil penilaian karena nilai yang diberikan sesuai dengan bukti fisik yang ada pada pegawai bila ada guru yang nilainya belum cukup nilai standart penilaian, maka guru tersebut akan diberi pembinaan dan arahan dari Kepala sekolah maupun pejabat yang menilai dalam kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Pagi” (Patiur Saspita Siahaan, Kepala Sekolah, 17 Mei 2012)

Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa di SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, jarang sekali terjadi keluhan guru-guru atas penilaian prestasi kerjanya yang didapat karena setiap pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat, hasil akhir dari penilaian tersebut langsung diperlihatkan kepada yang bersangkutan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Setelah melihat uraian – uraian terhadap fakta-fakta dan analisisnya pada bab sebelumnya, dapat diambil dua kesimpulan sebagai temuan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta masih belum mengikuti peraturan yang di berikan oleh Pemerintah atau Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Hambatan / kendala yang dihadapi dalam penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat yaitu disiplin guru dalam mengumpulkan berkas kerjanya dan rendahnya disiplin guru dalam kehadiran di kelas.

3. 6.2 Saran

Melihat kesimpulan tersebut di atas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan. Adapun saran – saran tersebut antara lain :

1. Agar pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta barat dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya peran atasan dalam memberikan penilaian sesuai dengan peraturan yang ada dan memberikan nilai kepada guru-guru sesuai dengan keadaan atau kinerja guru dalam sehari-hari.
2. Memberikan pelatihan-pelatihan bagi guru yang nilainya kurang maksimal agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan terus memberikan motivasi atau semangat kepada guru-guru di SDN Jati pulo 08 Jakarta Barat, sehingga guru – guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku – Buku :

- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. DR.2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi2, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Bambang Prasetyo, Miftahul Jannah, 2005, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Barthos,Basir. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta: Bumi Aksara
- Cayati, Ati.2005.*Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Indeks
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Penerbit Andi)
- Gaspersz, Vincent. 1997.*Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis dan Pemerintah*.Jakarta : Gramedia Pustaka
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hardiandja,Marihot T.E. 2009*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima Jakarta PT Grasindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar.2007. *Prabu Evaluasi Kinerja SDM*.Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Kedua*, Bandung: Alfabeta,CV
- Moleonong. Lexy J.2006 *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja rosdakarya
- Ndraha.Taliziduhu.1999.*Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Rineka Cipta

- Notoatmodjo, Soekidjo.2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*.Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pangabean,Mutiara Sibarani.2004.*manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor: Ghalia Indonesia
- Rao,T.V. 1996.*Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan pratek*,terjemahan Ny. L.Mulyana, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Rosidah, & Ambar Teguh sulistiyani.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian P, Sondang.. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Sihotang,A.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Pradnya Paramita
- Simamora, Henry. 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak. Payaman J. 2005.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela,Lijan Poltak.2012.*Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sujak, Abi, 1990.*Kepemimpinan Manajer*.Jakarta : Rajawali Press
- Suyadi Prawirosentono.1999.*kebijakan kinerja karyawan, Kiat membangun organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*,BPFE: Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Yogyakarta: gajah Mada University Press.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Internet :

www.kemdiknas.go.id,2012

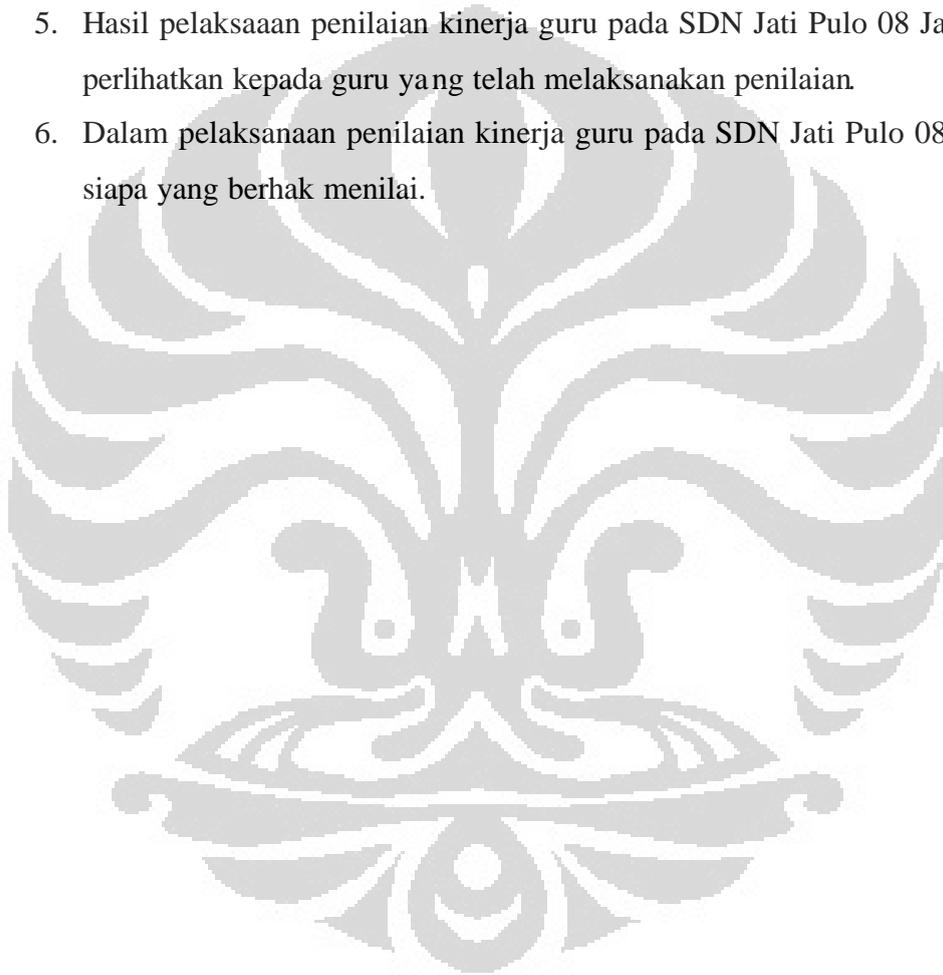
www.bangka.tribunnews.com,2012

LAMPIRAN



Pedoman Wawancara pada Pengawas SDN Jati Pulo 08 Jakarta

1. Unsur – unsur yang di nilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.
2. hambatan - hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.
3. Tujuan dari penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta.
4. Seorang pegawai perlu dilibatkan untuk menilainya kinerja sendiri.
5. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta di perlihatkan kepada guru yang telah melaksanakan penilaian.
6. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta siapa yang berhak menilai.



Pedoman wawancara pada Kepala Sekolah SDN Jati Pulo 08 Jakarta

1. Penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta.
2. Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
3. Hambatan - hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat.
4. Seorang pegawai perlu dilibatkan untuk menilai kinerja sendiri.
5. Terdapat keluhan dari Guru yang dinilai atas hasil penilaian kinerjanya.
6. Keluhan tersebut mendapat tanggapan/ ditindaklanjuti oleh pejabat penilai.



Pedoman wawancara pada Guru- Guru SDN Jati Pulo 08 Jakarta

1. Manfaat pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
2. Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur yang harus dinilai
3. Unsur – unsur yang harus di nilai tersebut dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai prestasi kerja
4. Terdapat Hambatan– Hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta



Informan 1

Nama : Dra.Hj.Listiani Rita Hartini,M.Pd

Jabatan : Pengawas TK/SD Wilayah Binaan Palm I

Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Hari / Tanggal: 21 May 2012

Pukul : 09.00-09.30

T : Apakah penilaian kinerja masih harus di laksanakan pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta? Mengapa?

J : penilaian kinerja, tetap harus dilaksanakan pada SDN Jati Pulo 08 Pagi, karena untuk mengetahui program pembelajaran dilaksanakan sampai tuntas atau belum dan menilai mutu/ Sumber Daya Manusia pada SDN Jti Pulo 08.

T : dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta apa sajakah unsur-unsur yang dinilai?

J : unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab , ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan, selain itu ada penilaian administrasi kelas atau sekolah, yang dinilai setiap akhir tahun.

T : apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta?

J: penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Pagi terdapat hambatan – hambatan dikarenakan masih ada guru yang kurang potensi (kinerjanya kurang maksimal) sehingga mempengaruhi mutu sekolah.

T : Apakah tujuan dari penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta?

J : Tujuan dari penilan kinerja pada SDN Jati Pulo 08 pagi adalah untuk mengukur hasil kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di SDN Jati Pulo 08 pagi (penilaian akademik atau non akademik dan administrasi kelas atau sekolah melalui unsur-unsur penilaian kinerja guru.

T : apakah dalam pelaksanaan penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memiliki manfaat?

J : penilaian kinerja pada SDN Jati Pulo 08 Pagi dalam pelaksanaannya sangat bermanfaat yang berguna untuk meningkatkan kinerja bagi guru-guru yang belum dilaksanakan secara maksimal dengan hasil kinerja yang sangat memuaskan.

- T : Siapakah yang berperan sebagai penilai?
- J : yang berperan sebagai penilai bagi kinerja guru-guru adalah kepala sekolah, pengawas TK/SD(kepala seksi).
- T : menurut anda apakah seorang pegawai perlu dilibatkan untuk menilainya kinerja sendiri? Mengapa?
- J : seorang pegawai perlu dilibatkan untuk menilai kinerjanya sendiri, karena dengan melibatkannya untuk menilai dirinya sendiri, guru tersebut akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai pendidik dan akan lebih meningkat kinerjanya yang mau dinilai.
- T : apakah hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta diperlihatkan kepada guru yang telah melaksanakan penilaian?
- J : hasil penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Pagi diperlihatkan kepada guru yang telah melaksanakan penilaian, bagi guru yang nilainya belum memuaskan maka guru tersebut akan diberi pembinaan oleh Kepala Sekolah atau Pengawas TK/SD.

Informan 2

Nama : Patiur S. Siahaan

Jabatan : Kepala Sekolah

Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Hari / Tanggal:17 May 2012

Pukul : 10.00-10.30

T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : penilaian kinerja guru memiliki manfaat yang sangat penting, karena melalui penilaian kinerja guru, kepala sekolah mengetahui ada peningkatan atau penurunan kinerja guru – guru sebagai pendidik di SDN Jati Pulo 08 Pagi Jakarta.

T : Apakah tujuan dari penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta?

J : tujuan dari penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 untuk menyelesaikan program dan meningkatkan mutu atau sumber daya manusia SDN Jati Pulo 08 pagi.

T : apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta?

J : terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Pagi,karena ada guru yang kinerjanya kurang dilaksanakan dengan bertanggung jawab dan kemampuan atau karakter guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

T : Menurut ibu apakah seorang saudara perlu dilibatkan untuk menilai kinerja sendiri? Mengapa?

J : perlu dilibatkan untuk menilai kinerja sendiri, karena untuk memberikan tanggung jawabnya sebagai pendidik, apakah sudah dilaksanakan secara maksimal atau belum dilaksanakan dengan tanggung jawab, sehingga bila ada guru yang belum maksimal atau pemula dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya maka perlu diadakan pembinaan oleh Kepala Sekolah maupun Pejabat penilai kinerja guru.

T : apakah selama ini pernah terjadi keluhan dari pegawai yang dinilai atas hasil penilaian? Jika ya, apakah keluhan itu mendapat tanggapan atau ditindaklanjuti oleh pejabat penilai?

J : jarang ada keluhan dalam pemberian hasil penilaian karena nilai yang diberikan sesuai dengan bukti fisik yang ada pada pegawai bila ada guru yang nilainya belum cukup nilai standart penilaian, maka guru tersebut akan

diberi pembinaan dan arahan dari Kepala sekolah maupun pejabat yang menilai dalam kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 Pagi.

Informan 3

Nama : Hj. Erlinda Nadar, Spd

Jabatan : Guru Kelas 1

Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Hari / Tanggal : 24 Mei 2012

Pukul : 10.00-10.15

T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : Pelaksanaan penilaian kinerja guru sangat bermanfaat bagi SDN Jati Pulo 08 pagi Jakarta karena melalui pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat mengetahui prestasi kerja guru dalam peningkatan SDM SDN Jati Pulo 08 Pagi.

T : Apakah Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru yang harus dinilai ?

J : ya, saya memahami apa saja yang harus di nilai dalam unsur – unsur dinilai dalam penilaian kinerja guru.

T : unsur – unsur apa saja yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja guru?

J : unsur – unsur yang harus dinilai adalah diantaranya dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) terdiri dari : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa.

T : Apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pa da SDn Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : menurut saya, ada saja hambatan – hambatannya, dikarenakan adanya guru – guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Informan 4

Nama : Sri warningsih, Spd
Jabatan : Guru Kelas 2 A
Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
Hari / Tanggal: 28 Mei 2012
Pukul : 12.00-12.15

T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : Pelaksanaan penilaian kinerja guru memang sangat memberikan manfaat yang sangat penting untuk kemajuan guru itu sendiri dan untuk memudahkan penilaian kepala sekolah terhadap bawahannya agar lebih meningkat lagi prestasi guru di sekolah tersebut.

T : Apakah Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru yang harus dinilai ?

J : semua guru di SDN Jati pulo 08 pagi sangat memahami unsur – unsur penilaian kinerja guru karena penilaian ini memang selalu di pantau oleh kepala sekolah sebagai atasan di sekolah setempat.

T : unsur – unsur apa saja yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja guru?

J : unsur – unsurnya berupa kedisiplinan : administrasi kelas, absensi hadir siswa, daftar nilai siswa, program pendidikan, silabus dan RPP, kisi – kisi dan penjabarannya, analisis evaluasi dan banyak lagi yang lainnya.

T : Apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pa da SDn Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : ada, contohnya kadang – kadang kita malas mengerjakan administrasi sekolah, jadi Kepala Sekolah agak terhambat dalam pelaksanaan penilaian kerja guru.

Informan 5

Nama : Yeni Suratingsih

Jabatan : Guru Kelas II B

Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Hari / Tanggal: 29 Mei 2012

Pukul : 10.00-10.15

- T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?
- J : pelaksanaan kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting pada SDN Jati Pulo 08 pagi berguna untuk meningkatkan mutu (prestasi kerja guru) di SDN Jatipulo 08 pagi.
- T : Apakah Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru yang harus dinilai ?
- J : saya,memahami unsur – unsur penilaian kinerja guru.
- T : unsur – unsur apa saja yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja guru?
- J : unsur – unsur yang dinilai sebagai ukuran menilai prestasi kerja antara lain : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa.
- T : Apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pa da SDn Jati Pulo 08 Jakarta Barat?
- J : terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 pagi karena terdapatnya bagi guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru(pendidik).

Informan 6

Nama : Yuni Astuty
Jabatan : Guru Kelas III-B
Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
Hari / Tanggal: 29 Mei 2012
Pukul : 12.00-12.15

T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : maju atau tidaknya SDN Jati Pulo 08 Jakarta sangat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya, oleh karena itu penilaian kinerja guru bermanfaat sekali bagi SDN Jati Pulo 08 pagi.

T : Apakah Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru yang harus dinilai ?

J : pada dasarnya setiap guru memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru, begitupun di SDN Jati Pulo 08

T : unsur – unsur apa saja yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja guru?

J : unsur- unsure yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasaman, prakarsa, kepemimpinan, unsur – unsur tersebut dapat dijadikan sebagai ukuran sebagai ukuran untuk menilai prestasi kerja.

T : Apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pa da SDn Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru di SDN Jati Pulo 08 kadang terjadi. Hali inidisebabkan karena setiap guru atau individunya mempunyai karakter atau sifat atau kepentingan – kepentingan yang berbeda – beda.

Informan 7

Nama : Aliyah, S.Pd.

Jabatan : Guru Kelas IV

Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat

Hari / Tanggal : 30 Mei 2012

Pukul : 10.00-10.15

T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : Sangat bermanfaat karena penilaian kinerja guru adalah sebagai acuan bagi guru – guru

T : Apakah Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru yang harus dinilai ?

J : ya, setiap guru wajib memahami unsur – unsur penilaian .

T : unsur – unsur apa saja yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja guru?

J : unsur – unsur yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan. Semuanya itu dapat dijadikan ukuran.

T : Apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : ada, karena setiap orang atau guru mempunyai sifat atau karakter dan kepribadian yang berbeda – beda.

Informan 8

Nama : Zurnita, S.Pd.I.
Jabatan : Guru Agama Islam
Tempat : SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat
Hari / Tanggal: 30 Mei 2012
Pukul : 12.00-12.15

T : Apakah pelaksanaan penilaian kinerja guru memberikan manfaat yang sangat penting bagi SDN Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : pelaksanaan penilaian kinerja guru memang sangat memberikan manfaat yang sangat penting untuk kemajuan guru, trus untuk memudahkan penilaian kepala sekolah terhadap bawahannya agar lebih meningkat lagi prestasi guru disekolah tersebut.

T : Apakah Guru – guru pada SDN Jati Pulo 08 Jakarta memahami tentang unsur – unsur penilaian kinerja guru yang harus dinilai ?

J : guru – guru di SDN Jati Pulo 08 sangat memahami unsur- unsur penilaian kinerja guru, karena penilaian ini, selalu dipantau oleh kepala sekolah dan pengawas.

T : unsur – unsur apa saja yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja guru?

J : unsur- unsurnya itu seperti administrasi kelas, daftar hadir siswa, daftar nilai, program semester, program tahunan, RPP, silabus, analisis penilaian, analisis evaluasi, penyebaran kisi-kisi.

T : Apakah terdapat hambatan – hambatan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru pa da SDn Jati Pulo 08 Jakarta Barat?

J : ada, guru-gurunya suka malas mengerjakan administrasi.

RAHASIA

8. LAIN-LAIN



RAHASIA

DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMERINTAH PROVINSI DAERAH
KHUSUS IBUKOTA JAKARTA

JANGKA WAKTU PENILAIAN
BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2011

1.	YANG DINILAI	
	a. Nama	
	b. NIP / NRK	
	c. Pangkat, golongan ruang	
	d. Jabatan / Pekerjaan	
2.	PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	
	b. NIP / NRK	
	c. Pangkat, golongan ruang	
	d. Jabatan / Pekerjaan	
3.	ATASAN PEJABAT PENILAI	
	a. Nama	
	b. NIP / NRK	
	c. Pangkat, golongan ruang	
	d. Jabatan / Pekerjaan	

9. DIBUAT TANGGAL 31 DESEMBER 2011
PEJABAT PENILAI

NIP/NRK

DITERIMA TANGGAL 2 JANUARI 2012
PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG
DINILAI

11. DITERIMA TANGGAL 4 JANUARI 2012
ATASAN PEJABAT PENILAI

NIP/NRK

NIP/NRK

RAHASIA

RAHASIA

RAHASIA

PENILAIAN	NILAI		KETERANGAN
	UNSUR YANG DINILAI	ANGKA	
a. Kesetiaan			
b. Prestasi Kerja			
c. Tanggung Jawab			
d. Ketaatan			
e. Kejujuran			
f. Kerja sama			
g. Prakarsa			
h. Kepemimpinan			
i. JUMLAH			
j. NILAI KATA-RATA			

4. **KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)**

Tanggal,

RAHASIA

6.....

RAHASIA

6. **TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN**

Tanggal,

7. **TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN**

Tanggal,

RAHASIA

8.....

**RANGKUMAN NILAI
HASIL PENILAIAN PRESTASI KERJA GURU**

Nama Guru :

Sekolah Dasar :

Tanggal Penilaian :

No.	Komponen	Aspek	NILAI	
			Aspek	NK X Bobot
1.	Menyusun Program Pengajaran	1. Memahami kurikulum pendidikan		
		2. Memahami prinsip-prinsip psikologi yang dapat dimanfaatkan dalam PBM		
		3. Memahami buku sumber		
		4. Memahami silabus dan menganalisis kompetensi		
		5. Menyusun program semester		
		6. Menyusun desain pembelajaran/ rencana pembelajaran		
NILAI KOMPONEN I				
2.	Melaksanakan program pengajaran	1. Menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif		
		2. Mengatur ruangan belajar		
		3. Mengelola interaksi		
NILAI KOMPONEN II				
3.	Melaksanakan evaluasi belajar	1. Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran		
		2. Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan		
NILAI KOMPONEN III				
4.	Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar	1. Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar		
NILAI KOMPONEN IV				
5.	Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	1. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan		
NILAI KOMPONEN V				
6.	Menyusun dan melaksanakan program BK	1. Membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar		
		2. Membimbing siswa yang berkelainan dalam perkembangan		
		3. Membimbing siswa yang berbakat khusus		
		4. Membina wawasan siswa untuk menghargai berbagai pekerjaan di masyr.		
NILAI KOMPONEN VI				

7.	Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler	1. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler		
NILAI KOMPONEN VII				

8.	Pengembangan Profesi	1. Melaksanakan pengembangan profesi		
NILAI KOMPONEN VIII				
JUMLAH NILIA KOMPONEN I - VIII				

Nilai Prestasi :

Sebutan :

A = 86-100

B = 76-85

C = 66-75

D = 51-65

E = 10-50.

**Formulir Pembantu Penilaian Pelaksanaan
 Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

Bulan s.d 20

Nama :

No	Unsur	Sub. Unsur	Nilai		Rata - rata	Keterangan
			Angka	Sebutan		
1	2	3	4	5	6	7
1	Kesetiaan	1. Tidak Pernah menyangsikan Pancasila 2. Menjunjung tinggi kehormatan Negara / Pemerintah 3. Memperdalam pengetahuan bidang Pancasila/UUD 1945 dan GBHN 4. Tidak pernah menjadi simpatisan / anggota perkumpulan yang menentang Pancasila/UUD 1945/Negara/Pemerintah 5. Tidak pernah mengeluarkan ucapan/tulisan/tindakan yang bertujuan mengubah Pancasila/UUD 1945/ Negara/Pemerintah.				Nilai - nilai setiap sub unsur harus berdasarkan : 1. Buku Catatan Penilaian 2. Daftar Absen 3. Keterangan - keterangan/Informasi/ data autentik 4. Keterangan dari Orang lain (Saksi)
		JUMLAH				
2	Prestasi Kerja.	1. Kecakapan di bidang tugas 2. Keterampilan melaksanakan tugas. 3. pengalaman di bidang tugas. 4. Jersungguh - sungguh melaksanakan tugas. 5. Kesegaran dan Kesehatan jasmani dan Rohani 6. Melaksanakan tugas berdaya guna dan berhasil guna 7. Hasil Kerja melebihi yang ditentukan.				
		JUMLAH				
3	Tanggung Jawab	1. Menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. 2. Berada di tempat dalam segala keadaan. 3. Mengutamakan Kepentingan Dinas 4. Tidak melemparkan kesalahan pada orang lain. 5. Berani memikul resiko. 6. Menyimpan dan memelihara milik Negara.				
		JUMLAH				

No	Unsur	Sub. Unsur	Nilai		Rata - rata	Keterangan
			Angka	Sebutan		
1	2	3	4	5	6	7
4	Ketaatan	1. Mentaati Peraturan Perundang – undangan yang berlaku. 2. Menaati Perintah Kedinasan. 3. Memberikan Ketentuan jam kerja. 4. Memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya. 5. Bersikap sopan santun.				
		JUMLAH				
5	Kejujuran	1. Melaksanakan Tugas dengan Ikhlas. 2. Tidak menyalahgunakan wewenang. 3. Melaporkan hasil kerja yang sebenarnya.				
		JUMLAH				
6	Kerjasama	1. Mengetahui tugas orang lain. 2. Menghargai Pendapat orang lain 3. Menyesuaikan pendapat dengan pendapat orang lain. 4. Sedia mempertimbangkan usul orang lain. 5. Mampu Kerjasama. 6. Menerima Keputusan yang di ambil secara sah.				
		JUMLAH				
7	Prakasa	1: Tanpa menunggu melaksanakan tugas 2. Mencari tata kerja baru 3. Memberi saran kepada atasan.				
		JUMLAH				

No	Unsur	Sub. Unsur	Nilai		Rata - rata	Keterangan
			Angka	Sebutan		
1	2	3	4	5	6	7
8	Kepemimpinan	1. Menaati bidang tugasnya. 2. Mengambil Keputusan dengan cepat dan tepat. 3. Mampu menentukan Pendapat. 4. Mampu menentukan Prioritas. 5. Bertindak tegas dengan tidak sepihak. 6. Memberikan teladan yang baik. 7. Memupuk dan mengembangkan Kerja sama. 8. Mengetahui kemampuan bawahan. 9. Menggugah semangat dan menggerakkan bawahan. 10. Memperhatikan nasib bawahan. 11. Mempertimbangkan saran-saran bawahan.				
		JUMLAH				

Jakarta, 31 Desember 2009

.....
NIP.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Arini Rindi Luciana Sitepu
Tempat dan Tanggal lahir : Jakarta, 9 April 1989
Alamat : JL. Hj. Dimun 4 No. 98
Sukamaju, Cilodong
Depok
No. Telepon : 08569907145 / 081310190228
Nama Orang Tua : Ayah : Demu Sitepu, SH, MH.
Ibu : Patiur S. Siahaan, Spd, MM.

RIWAYAT PENDIDIKAN :

- Pendidikan Formal

1. S1 Ekstensi Ilmu administrasi Negara,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Indonesia 2010-2012
2. D-III Administrasi Perkantoran dan Sekretari,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Indonesia 2007-2010
3. SMAN 4 Jakarta 2004-2007
4. SMPN 1 Jakarta 2001-2004
5. SDS Kwitang I Jakarta 1995-2001