

## **ANALISIS METODE EVALUASI KINERJA GURU PADA SMP YADIKA 8 JATIMULYA BEKASI**

Semuel A. M. Littik<sup>(1)</sup> dan Elsyé Kemalawaty<sup>(2)</sup>  
E-mail: semmy.mooy@y7mail.com

- (1) Dosen Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Satya Negara Indonesia Jl.  
Arteri Pondok Indah No. 11, Jakarta Selatan 12240  
(2) Kepala Sekolah SMP Yadika 13, Tambun, Bekasi.

### **ABSTRAK**

*Yayasan Abdi Karya (Yadika) is a foundation engaging in education, including the junior high schools or Sekolah Menengah Pertama (SMP). In terms of quality management, Yadika evaluates the teacher performance every year. Supposedly, the results of the evaluation are used to improve the performance of teachers in order to achieve the objectives of education. Yadika implements a rating scale method in the teacher performance assessment. However, the assessment seems intended for administration use only, without clear measures of teaching performance itself. Its measures are mostly used as formal requisites for job promotion and salary adjustments. Due to the weakness of the current method on performance evaluation, therefore, this paper aims to review ways to improve the method. It is suggested the method may include measurement of the real activities of the teacher, such as the class management and teaching skills. Those activities directly improve the teacher's achievement and quality in line with the education mission of YADIKA.*

Yayasan Abdi Karya (YADIKA) beraktifitas di bidang pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Pertama (SMP). Terkait manajemen mutu, Yadika melakukan evaluasi kinerja guru setiap tahun. Hasil evaluasi diharapkan dapat dipakai untuk meningkatkan kinerja guru guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Yadika menggunakan metode skala peringkat untuk menilai kinerja guru. Akan tetapi, penilaian ini hanya digunakan untuk kepentingan administratif, tanpa ukuran-ukuran yang terkait dengan kinerja pengajaran. Berbagai ukuran dibuat hanya menjadi persyaratan formal untuk promosi jabatan dan penyesuaian gaji. Oleh karena kelemahan itu, maka dalam analisis ini dibahas tentang cara-cara memperbaiki metode evaluasi tersebut. Diusulkan agar metode yang digunakan benar-benar mengukur aktifitas-aktifitas nyata guru, seperti manajemen kelas dan keterampilan mengajar. Aktifitas-aktifitas itu terkait langsung dengan peningkatan prestasi dan kualitas guru sesuai dengan misi pendidikan Yadika.

Kata-kata kunci: Evaluasi kinerja, Penilaian kinerja guru, Metode skala peringkat

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru langsung berinteraksi dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan guna menghasilkan tamatan yang bermutu. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru, diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah, yakni kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Demikian juga guru harus memiliki hubungan baik dengan unsur-unsur di luar sekolah, yaitu orang tua murid maupun masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan cara memberikan motivasi, selain juga memberikan penilaian terhadap kinerja guru.

Praktek penilaian kinerja tidak hanya diperlukan dan dilakukan dalam dunia bisnis, tetapi juga dalam dunia pendidikan. Menurut Schuller & Jackson (1997) penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktifnya seorang pekerja dan apakah ia mampu berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Dalam penilaian kinerja karyawan dikenal metode-metode evaluasi kinerja yang dapat dipilih oleh organisasi. Di lingkungan Yayasan Abdi Karya (YADIKA) diterapkan metode skala peringkat (*rating scale method*) untuk menilai kinerja semua karyawan dari berbagai unit kerja, yakni unit kesehatan, unit pendidikan dan unit administrasi kantor. Model penilaiannya dikenal dengan nama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Ditinjau dari keragaman sifat-sifat pekerjaan, seperti dokter, guru, teknisi dan tenaga administrasi, maka pemanfaatan satu metode (DP 3) untuk menilai kinerja berbagai bidang pekerjaan di kalangan Yadika menjadi rancu. Setiap unit memiliki tuntutan pekerjaan, tuntutan perilaku kerja dan tuntutan hasil kerja yang berbeda-beda.

Secara khusus untuk penilaian kinerja guru, perlu diperhatikan sifat pekerjaan sebagai pendidik dan tuntutan hasilnya berupa kelulusan siswa. Bahkan diharapkan hasil penilaian kinerja guru akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka perlu dilakukan analisis menyangkut kesesuaian metode penilaian kinerja dalam DP3 dengan tugas guru SMP, dengan mengambil contoh dari SMP di lingkungan Yadika.

### Perumusan Masalah

1. Apakah metode evaluasi kinerja DP3 sesuai untuk menilai kinerja guru SMP?
2. Bagaimana metode evaluasi kinerja yang sesuai untuk menilai kinerja guru SMP?

### Tujuan dan Manfaat Kajian

#### Tujuan Kajian

Tujuan penulisan ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi kesesuaian metode penilaian kinerja guru pada SMP Yadika, dan kemungkinan peningkatan efektifitasnya.

#### Manfaat Kajian

1. Menyumbangkan pengetahuan dan pemahaman tentang metode penilaian kinerja guru yang dapat berdampak meningkatkan sikap profesionalitas guru.
2. Memberikan acuan yang positif terhadap efektivitas kinerja guru dalam mengembangkan kreativitas dan peningkatan hasil belajar siswa.

## Metode Penulisan Kajian

Kajian ini menggunakan metode deduktif, yakni mengungkapkan berbagai informasi tertulis tentang suatu masalah atau fenomena, kemudian diambil kesimpulan secara umum/general mengenai masalah atau fenomena tersebut dikaitkan dengan teori, prinsip atau prosedur yang umum. Dalam kajian ini, berbagai informasi dan analisis tentang kelebihan dan kekurangan DP3 dibahas guna menemukan jawaban tentang kesesuaian DP3 sebagai instrumen pengukur kinerja guru SMP, dan metode untuk pengukuran kinerja guru yang umumnya digunakan di Indonesia saat ini.

## PEMBAHASAN

### Kajian Teoretis

Menurut Stufflebeam dkk. (1971), evaluasi sebagai *“The process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives”* yang artinya “evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan”.

Penilaian kinerja menurut Dessler (2009) bisa didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar, dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau tersulut bekerja lebih tinggi lagi.

Kedua pendapat di atas menunjukkan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

Dari kedua pendapat di atas, juga dapat dipahami bahwa hasil penilaian kinerja dimaksudkan untuk merumuskan kebijakan yang memotivasi pihak-pihak yang dinilai. Dengan demikian, proses pengukuran kinerja sumber daya manusia, dilakukan pada semua level manajemen karena terkait dengan kinerja organisasi.

Lebih mendetail, Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja menurut adalah untuk :

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah.

Selanjutnya, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- (1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- (2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi; (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja.
- (3) Keperluan perusahaan, yang meliputi; (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- (4) Dokumentasi, yang meliputi; (a) kriteria untuk validasi penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
- 2) Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- 3) Perilaku-perilaku inovatif dan spontan di luar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi, antara lain dalam bentuk kerja sama, tindakan protektif, gagasan-gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi.

Menurut Gomes (2003) ada beberapa metode penilaian kinerja, yaitu:

1. Skala Peringkat (*Rating Scale*). Skala peringkat merupakan sistem penilaian yang paling populer untuk menilai kinerja karena sistem penilaian menggunakan cara yang paling sedikit membutuhkan usaha. Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu: (1) bagian suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai, dan (2) bagian skala.
2. Daftar Pertanyaan (*Checklist*). Penilaian berdasarkan metode ini menggunakan sejumlah pertanyaan dengan menggunakan formulir isian yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar checklist.
3. Metode dengan Pilihan Terarah (*Forced Choice Method*). *Forced distribution method* adalah sama dengan pemeringkatan pada sebuah kurva. Dengan metode ini, presentase yang sudah ditentukan dari karyawan ditempatkan dalam Kategori kinerja. Sistem ini menggunakan penilaian dengan skala lima-butir, yaitu (1) berkinerja tinggi, (2) berkinerja rata-rata tinggi, (3) berkinerja rata-rata, (4) berkinerja rata-rata rendah, dan (5) berkinerja rendah.
4. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Method*). Sistem ini dilaksanakan dengan membuat satu catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
5. Metode Catatan Prestasi. Metode ini berkaitan erat dengan Metode Peristiwa Kritis, yaitu catatan penyempurnaan misalnya penampilan, kemampuan berbicara, kepemimpinan dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Metode ini digunakan untuk menghasilkan detail laporan tahunan tentang kontribusi seorang professional selama satu tahun.
6. Skala Peringkat dikaitkan dengan Tingkah Laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale = BARS*). BARS merupakan suatu metode penilaian yang bertujuan mengkombinasikan manfaat dari Metode peristiwa kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dikaitkan dengan skala berdasarkan kuantitas pada contoh-contoh naratif spesifik dari kinerja yang baik dan kinerja yang jelek.
7. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*). Metode ini dilaksanakan dengan cara penilai turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM untuk mendapatkan informasi dari atasan langsung tentang prestasi karyawannya. Kemudian informasi tersebut dievaluasi dan hasilnya dikirim ke penyelia dan dibawa ke lapangan untuk keperluan review, perubahan, persetujuan dan pembahasan dengan pihak karyawan yang dinilai.
8. Observasi dan Tes Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*). Penilai prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus *valid* dan *reliable*.
9. Metode alokasi angka adalah bahwa penilai memberi nilai dalam bentuk angka kepada semua karyawan yang dinilai. Karyawan yang mendapat nilai tertinggi dipandang sebagai karyawan 'terbaik' dan karyawan yang mendapat angka terendah dinilai paling tidak mampu bekerja.

Jadi, pemilihan metode penilaian kinerja pada setiap organisasi tergantung dari tujuan, kegunaan dan dimensi kinerja yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Efektif atau tidaknya metode tersebut tergantung pada perspektif persyaratan legal formal, perspektif kelancaran pelaksanaan dan persyaratan operasional penilaian.

Persyaratan penilaian kinerja yang dikaitkan dengan jenis pekerjaan seorang karyawan menyebabkan penilaian terhadap kinerja harus bersifat spesifik. Dalam kaitan itu, untuk penilaian kinerja guru telah ada petunjuk dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yang antara lain disebutkan dalam pasal 1 bahwa:

1. Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional.
2. Setiap guru menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
3. Setiap guru menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.

Standar kualifikasi guru tersebut menyiratkan bahwa penilaian unjuk kerja guru ditekankan pada proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran. Jika proses penilaian kinerja guru berlangsung efektif dan tepat guna, maka akan memberi motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi para guru. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

## Pembahasan

Evaluasi terhadap kelebihan dan kelemahan DP3

Di lingkungan Yayasan Abdi karya, dimana SMP Yadika 8 bernaung, penilaian kinerja pegawai menggunakan metode Skala Peringkat (*Rating Scale*) yang dikenal dengan nama Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Aspek-aspek yang dinilai dalam DP3 diberi bobot berdasarkan skala peringkat dengan 6 (enam) tingkat prestasi, yaitu: memuaskan, amat baik, baik, cukup, sedang, dan kurang. Bobot dari aspek-aspek yang dinilai dijumlahkan, kemudian jumlah bobot inilah yang menjadi indeks prestasi pegawai yang bersangkutan. Nilai akhir dari penilaian kinerja itu menghasilkan kriteria kinerja pegawai berdasarkan rentang nilai seperti pada Tabel 1.

Metode peringkat tersebut memiliki kelebihan, seperti pegawai dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan kerjanya serta penilaian evaluasi kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cepat. Hal ini dimungkinkan sebab penilai hanya memilih dari kriteria dan bobot yang sudah ada pada daftar tersebut.

Tabel 1. Kisaran nilai dan kriteria kinerja berdasarkan penilaian DP3.

No	Nilai	Kriteria kinerja
1	91 - 100	Amat Baik (AB)
2	76 - 90	Baik (B)
3	61 - 75	Cukup (C)
4	51 - 60	Sedang (D)
5	1 - 50	Kurang (E)

Akan tetapi, dalam prakteknya terdapat kelemahan-kelemahan yang krusial pada DP3. Kelemahan pertama adalah penilaian antara atasan dan bawahan memiliki kriteria yang sama, yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Jika mengacu pada pendapat ini, maka DP3 tidak memenuhi syarat sebab atasan dan bawahan memiliki fungsi-fungsi pekerjaan yang spesifik atau khusus. Oleh sebab itu kriteria penilaian atasan dan bawahan seharusnya dibedakan secara spesifik pula menurut beban tugas dan tuntutan hasilnya.

Kelemahan lainnya, penilaian yang dibuat cenderung subyektif karena penilai tidak melakukan pengamatan dengan baik selama satu tahun dan hanya memberikan nilai dalam waktu sepuluh sampai limabelas detik. Kelemahan ini menunjukkan bahwa tidak terjadi komunikasi yang berkesinambungan antara atasan dan bawahan, misalnya melalui proses wawancara/diskusi pada saat menyelesaikan/mengisi dokumen formal. Dalam manajemen kinerja, proses komunikasi memberi peluang untuk menghargai dan mendorong karyawan berprestasi dan memperbaiki kinerja mereka yang kurang berprestasi. Di lain pihak proses ini berkontribusi

terhadap pemberian peluang untuk perbaikan/perubahan dalam program/sasaran/kaidah rencana aksi yang harus dilakukan sebagai dampak dari perubahan bisnis.

Kelemahan ini menyebabkan DP3 tidak dapat mencapai tujuan penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam bagian Kajian Teoritis di atas. Kelemahan ini jelas tidak memenuhi persyaratan utama penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003).

Evaluasi terhadap metode penilaian kinerja guru di Yadika

Sistem evaluasi kinerja SMP Yadika 8 bertujuan untuk memastikan bahwa guru mengerti apa yang diharapkan dari yayasan dan bagaimana kontribusi guru terhadap tujuan umum Yadika untuk mencerdaskan anak bangsa. Selain itu juga bermanfaat untuk memberikan alternatif pengembangan pribadi.

Sebagaimana dijelaskan di atas, kelemahan-kelemahan DP3 yang menonjol adalah tidak spesifik mengukur tugas setiap pegawai dan tidak obyektif. Oleh sebab itu, DP3 tidak sesuai sebagai instrumen evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap guru di lingkungan SMP YADIKA 8 sehingga belum efektif untuk meningkatkan kinerja guru sebab:

- 1) DP3 tidak memungkinkan para pimpinan (penilai) untuk memberikan ukuran-ukuran yang terarah dan terbuka terkait dengan penugasan guru sebagai bawahan.
- 2) DP3 tidak relevan dengan penetapan penilaian untuk mendorong kinerja guru menjadi lebih baik karena kriterianya bias dan subjektif.
- 3) DP3 tidak efektif sebab DP3 tidak dapat mengantisipasi konsekuensi dari penilaian kinerja yang tidak mengukur keberhasilan kinerja guru sesungguhnya.
- 4) DP3 tidak cocok/tepat dengan penugasan guru sebab metode yang digunakan tidak sesuai dengan manajemen pembelajaran yang seharusnya terfokus pada kinerja belajar-mengajar, bukan pada pribadi guru sebagai individu.

Ke-4 karakteristik di atas menunjukkan bahwa DP3 tidak dapat mendorong peningkatan kinerja guru, apalagi mendorong kepuasan kerja guru. Lebih jauh lagi, DP3 tidak memenuhi kegunaan penilaian kinerja, kecuali untuk pengambilan keputusan administratif yang tidak relevan dengan pekerjaan seorang guru.

Penyesuaian metode penilaian kinerja guru

Efektifitas evaluasi kinerja guru dapat diperbaiki dengan memperhatikan perspektif persyaratan legal formal, perspektif kelancaran pelaksanaan dan persyaratan operasional penilaian dan evaluasi.

Secara nasional, persyaratan legal formal untuk menilai kinerja guru telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam Permendiknas yang diterbitkan tanggal 4 Mei 2007 itu, disebutkan 4 (empat) empat kompetensi utama seorang guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Secara teoritis, metode yang diterapkan mengacu pada metode observasi dan tes prestasi kerja (*Performance Test and Observation*) seperti yang dijelaskan oleh Gomes (2003). Penilai prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus *valid* dan *reliable*. Hal ini telah dilaksanakan dengan Uji Kompetensi Guru (UKG) secara nasional yang menemukan banyak guru tidak memenuhi syarat kompetensi.

Perbaikan terhadap model penilaian kinerja guru di lingkungan Yadika selayaknya mengikuti model yang terdapat dalam Permendiknas tersebut sehingga memenuhi persyaratan legal formal. Selain itu, untuk memenuhi persyaratan kelancaran dan operasionalisasinya dapat dilakukan pelatihan dan pendampingan/supervisi kelas kepada para guru dengan Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Metode skala peringkat (*rating scale*) yang berbentuk DP3 tidak efektif sebagai instrumen untuk menilai kinerja guru di lingkungan Yadika sebab tidak bersifat spesifik dan cenderung subyektif. Perbaikan terhadap metode penilaian kinerja guru dapat dilakukan dengan mengacu pada Peraturan Mendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

### Saran

Evaluasi kinerja guru yang digunakan oleh Yadika hendaknya menggunakan metode evaluasi kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan tugas-tugas atau pelaksanaan yang dinilai dapat menggunakan Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*).

Tugas-tugas atau pelaksanaan yang dinilai harus jelas dan pasti hubungannya dengan standar pekerjaan. Dimensi-dimensi dalam daftar pertanyaan atau gejala-gejala yang akan diobservasi, harus jelas dan pasti hubungannya dengan identifikasi unsur-unsur di dalam pekerjaan yang akan dinilai.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
2. Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
3. Ruky, A. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
4. Schuller, R. dan Susan E, Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
5. Stufflebeam, dkk. 1971. *The System Approach To Education, Special Presentation conveyed in The International seminar On Educaton Innovation and Technology*, Manila Intech Publication Vol. 20 No 05.