

## UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PNS GURU MELALUI PROGRAM PENILAIAN DI SMK NEGERI 1 MARANCAR

**Afwan Tarihoran**

SMK Negeri 1 Marancar, Tapanuli Selatan

Email: [afwantarihoran2019@gmail.com](mailto:afwantarihoran2019@gmail.com)

**Abstrak:** Kesulitan dalam menyusun Sasaran Kerja Pegawai dan perhitungan angka kredit bagi Pegawai Negeri Sipil guru dan guru yang diberi tugas tambahan menjadi masalah dalam best practices ini. Pemecahan masalah dilakukan dengan cara menyusun program penilaian, sosialisasi penilaian prestasi kerja, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya dan workshop penggunaan program penilaian prestasi kerja. Pegawai Negeri Sipil Guru dan guru yang diberi tugas tambahan lebih mudah menyusun sasaran kerja pegawai, menghitung angka kreditnya dan meningkatkan prestasi kerja melalui program penilaian. Data hasil best practices ini menunjukkan angka kredit Tahun 2015 rata-rata 12,94, Tahun 2016 rata-rata 14,58, Tahun 2017 rata-rata 15,10 dan Tahun 2018 rata-rata 16,02. Prestasi Kerja Tahun 2015 rata-rata 82,97, Tahun 2016 rata-rata 84,34, Tahun 2017 rata-rata 85,15, dan Tahun 2018 rata-rata 85,34. Best practices ini merekomendasikan Dinas Pendidikan melakukan sosialisasi penilaian prestasi kerja, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya serta memiliki program penilaian untuk digunakan sekolah dan atau aplikasi penilaian secara online.

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja, PNS Guru, Program Penilaian.

**Abstract:** Difficulties in compiling Employee Work Goals and calculating credit numbers for teachers and teachers who were given additional assignments became a problem in these best practices. Problem solving is done by compiling assessment programs, socializing work performance assessments, teacher functional positions and credit numbers and workshops on the use of work performance appraisal programs. Civil Servants Teachers and teachers who are given additional assignments are easier to set employee work targets, calculate their credit numbers and improve work performance through an assessment program. The data from the best practices results show that the 2015 credit numbers averaged 12.94, 2016 averaged 14.58, 2017 averages 15.10 and 2018 averages 16.02. Work Performance in 2015 averaged 82.97, 2016 averaged 84.34, 2017 averaged 85.15, and 2018 averaged 85.34. This best practice recommends that the Department of Education conduct socialization of work performance assessments, teacher functional positions and credit numbers and have an assessment program for school use and / or online assessment applications

**Keywords:** Work Achievement, Teacher Civil Servants, Assessment Program

## PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 1 ayat (2) menyebutkan Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Guru yang diberi tugas tambahan yang diterbitkan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2014 dijelaskan bahwa ketentuan pelaksanaan PP Nomor 46 tahun 2011 tersebut, parameter mengenai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja khusus untuk guru perlu disesuaikan agar relevan pada hakikat tugas guru baik utama maupun penunjang yang relevan. Penilaian prestasi kerja bagi guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka pembinaan profesi guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan secara obyektif.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 5 menjelaskan bahwa setiap PNS wajib menyusun SKP. Penilaian terhadap SKP yaitu penilaian yang dilaksanakan terhadap seluruh tugas jabatan dan target yang harus dicapai selama kurun waktu pelaksanaan pekerjaan dalam tahun yang berjalan. Penilaian tersebut didasarkan kepada ukuran tingkat capaian SKP yang dinilai dari aspek kuantitas, kualitas, waktu dan atau biaya.

Target SKP guru, kepala sekolah dan guru yang diberi tugas tambahan sebagai pejabat fungsional tertentu sebagaimana diuraikan pada pedoman penilaian prestasi kerja adalah angka kredit yang harus dicapai untuk tahun yang berjalan yang dilakukan oleh guru, kepala sekolah dan guru yang diberi tugas tambahan.

Mengingat kenaikan jabatan/ pangkat didasarkan pada perolehan angka kredit maka harus ditetapkan target angka kredit yang akan dicapai dalam 1 (satu) tahun dalam SKP-nya. Penentuan angka kredit tersebut mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional guru dan Angka Kreditnya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Berdasarkan uraian di atas, seorang PNS termasuk guru dan guru yang diberi tugas tambahan idealnya dapat dan wajib menyusun SKP, mencatat dan menginventarisasi seluruh kegiatan yang dilakukan serta mengusulkan penilaian angka kredit setiap tahun. Penyusunan SKP dilaksanakan di awal tahun, selanjutnya hasil penyusunan SKP disampaikan kepada atasan langsung (pejabat penilai) untuk memperoleh persetujuan. Jika disetujui maka SKP langsung ditetapkan oleh pejabat penilai sebagai kontrak kerja untuk 1 (satu) tahun berjalan. SKP yang sudah ditetapkan memuat target kegiatan tugas jabatan (unsur utama dan unsur penunjang) dengan mencantumkan nilai angka kredit pada tiap uraian kegiatan, serta target pada uraian kegiatan dari aspek kuantitas, kualitas, dan waktu.

Kenyataannya di SMK Negeri 1 Marancar sejak mulai dilaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS tanggal 1 Januari 2014, PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan berdasarkan dokumen sekolah pada Tahun 2014 sampai dengan awal tahun 2016 belum menyusun SKP sebagai satu kewajiban bagi PNS. Hal tersebut menimbulkan masalah bagi penulis sebagai kepala sekolah yang ditempatkan sejak 11 Februari 2015 di SMK Negeri 1 Marancar dalam melaksanakan tugas dimensi kompetensi manajerial sesuai Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah dan melaksanakan tugas pengelolaan bidang pendidik dan tenaga kependidikan sesuai lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah

Hasil monitoring yang dilakukan sampai dengan bulan Desember tahun 2016 menunjukkan guru dan guru yang diberi tugas tambahan belum memahami penilaian prestasi kerja PNS, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, belum pernah mengikuti sosialisasi atau pelatihan dan belum menyusun Sasaran

Kerja Pegawai di awal tahun 2014, 2015 dan 2016.

Evaluasi hasil monitoring tersebut sebagai kondisi awal yang menunjukkan perlu dicarikan solusi pemecahan masalah sehingga PNS guru dapat melaksanakan kewajiban menyusun sasaran kerja pegawai (SKP), memperhitungkan angka kreditnya dan diperlukan upaya mempermudah PNS Guru dalam penyusunan SKP sebagai tahap awal penyusunan penilaian prestasi kerja.

### **Penilaian Prestasi Kerja PNS Guru**

Prestasi kerja merupakan kinerja, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Mulyasa (2007:136) kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Muhaimin, dkk (2009:411) menyebutkan proses pengukuran kinerja dalam dilakukan melalui monitoring dan evaluasi (monev), evaluasi diri atau kegiatan audit internal. Selanjutnya Nawawi (2006:323) menjelaskan bahwa penilaian kinerja sebagai kegiatan organisasi dalam menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja/ anggota organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 menyebutkan Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Target kerja adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Guru yang diberi tugas tambahan yang diterbitkan kementerian pendidikan dan kebudayaan Tahun 2014 dijelaskan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru dan/ atau guru yang

diberi tugas tambahan dan/ atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah PNS pada satuan pendidikan sesuai dengan sasaran kerja pegawai. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS guru dan/ atau guru yang diberi tugas tambahan dan/ atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah untuk kurun waktu satu tahun.

Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 33 menyebutkan Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, yang mulai dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2014. Selanjutnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013.

Lampiran I Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bagian I. Pendahuluan Poin A. Umum dijelaskan bahwa penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai.

Penilaian Prestasi Kerja bagi PNS Guru sebagaimana disebutkan pada Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Guru yang diberi Tugas Tambahan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2014 bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja guru dan/atau guru yang diberi tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

### **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)**

Penilaian terhadap SKP yaitu penilaian yang dilaksanakan terhadap seluruh tugas jabatan dan target yang harus dicapai selama

kurun waktu pelaksanaan pekerjaan dalam tahun yang berjalan. Penilaian tersebut didasarkan kepada ukuran tingkat capaian SKP yang dinilai dari aspek: kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya. Target SKP guru dan guru yang diberi tugas tambahan sebagai pejabat fungsional tertentu, adalah angka kredit yang harus dicapai untuk tahun yang berjalan yang dilakukan oleh guru, dan guru yang diberi tugas tambahan.

Berdasarkan uraian di atas maka penyusunan SKP bagi guru dan guru yang diberi tugas tambahan memuat tugas jabatan, angka kredit dan target. Target meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan/ atau biaya (Kepala Sekolah) yang harus dicapai dalam satu tahun yang kegiatannya bersifat nyata dan dapat diukur.

Uraian tugas jabatan guru dan guru yang diberi tugas tambahan mengacu kepada unsur utama dan unsur penunjang sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.. Angka kredit yang dalam SKP adalah target angka kredit yang akan dicapai untuk setiap uraian tugas jabatan yang meliputi beberapa butir kegiatan dalam 1 (satu) tahun berjalan. Target dalam penyusunan SKP paling sedikit meliputi aspek kuantitas, kualitas dan waktu. Target setiap pelaksanaan tugas jabatan harus diwujudkan jelas sebagai ukuran. Adapun rumus-rumus yang digunakan dalam penilaian SKP sebagai berikut:

$$\text{Penilaian SKP (Aspek Kuantitas)} = \frac{\text{Realisasi Output}}{\text{Target Output}} \times 100$$

$$\text{Penilaian SKP (Aspek Kualitas)} = \frac{\text{Realisasi Kualitas}}{\text{Target Kualitas}} \times 100$$

Perhitungan persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu

$$\text{Tingkat Efisiensi Waktu} = 100 - \left( \frac{\text{Realisasi Waktu}}{\text{Target Waktu}} \times 100 \right)$$

\*Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi waktu 0 (nol)

$$\text{Penilaian SKP aspek Waktu} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu} - \text{Realisasi Waktu}}{\text{Target Waktu}} \times 100$$

\*Jika aspek waktu yang tingkat efisiensinya ≤ 24%

$$\text{Penilaian SKP aspek Waktu} = \frac{1,76 \times \text{Target Waktu} - \text{Realisasi Waktu}}{\text{Target Waktu}} \times 100$$

\*Jika aspek waktu yang tingkat efisiensinya > 24%

$$\text{Penilaian SKP aspek Waktu} = 76 - \left\{ \left( \frac{1,76 \times \text{Target Waktu} - \text{Realisasi Waktu}}{\text{Target Waktu}} \times 100 \right) - 100 \right\}$$

### Perilaku Kerja

Penilaian perilaku kerja yaitu penilaian terhadap perilaku kerja guru, dan guru yang diberi tugas tambahan dalam melaksanakan tugasnya di sekolah/madrasah. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama. Unsur perilaku kerja yang dinilai harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya.

Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap guru dan guru yang diberi tugas tambahan yang dinilai. Penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Penilaian aspek kepemimpinan hanya diperuntukkan bagi kepala sekolah, akan tetapi mengingat kepala sekolah sudah dinilai unsur kepengimpinannya dalam penilaian kinerja kepala sekolah, maka dalam penilaian perilaku kerja kepala sekolah, unsur **kepengimpinan tidak perlu dinilai**.

Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutannya, yaitu:

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| (1) 91 – 100    | = Sangat Baik |
| (2) 76 – 90     | = Baik        |
| (3) 61 – 75     | = Cukup       |
| (4) 51 – 60     | = Kurang; dan |
| (5) 50 ke bawah | = Buruk.      |

Penilaian unsur perilaku kerja bagi guru dan guru yang diberi tugas tambahan disesuaikan dengan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Kriteria penilaian dan unsur perilaku kerja sebagaimana tertuang dalam Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah dan guru yang diberi tugas tambahan Kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2014.

Berdasarkan uraian di atas dan sesuai dengan Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah dan guru yang diberi tugas

tambahan Kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2014. Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dilakukan dengan cara menggabungkan antara unsur penilaian SKP dan unsur penilaian perilaku kerja. Masing-masing unsur berkontribusi dalam Penilaian Prestasi Kerja dengan rincian yaitu penilaian SKP dengan bobot sebesar 60% (enam puluh persen) dan Penilaian Perilaku Kerja dengan bobot sebesar 40% (empat puluh persen). Nilai Penilaian Prestasi Kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

91 - ke atas	: Sangat Baik
76 – 90	: Baik
61 – 75	: Cukup
51 – 60	: Kurang
50 – ke bawah	: Buruk

### Program Penilaian Prestasi Kerja PNS Guru

Program penilaian dalam best practices ini adalah satu unit perangkat lunak komputer yang disusun penulis (Kepala Sekolah) untuk mempermudah dan mempercepat penyusunan sasaran kerja pegawai dan perhitungan angka kreditnya menggunakan program microsoft Excel. Penilaian prestasi kerja PNS guru diawali dari penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP) serta target angka kredit, penilaian capaian SKP, Penilaian Perilaku Kerja dan gabungan penilaian SKP dan perilaku kerja yang merupakan Prestasi Kerja PNS guru.

Penggunaan Microsoft excel adalah mempersiapkan format-format dan perhitungan sesuai rumus-rumus perhitungan penilaian capaian SKP, perhitungan prestasi kerja yang merupakan gabungan penilaian capaian SKP dan perilaku kerja. Aplikasi penilaian yang disusun terdiri dari 8 (delapan) sheet microsoft excel sesuai dengan format yang diperlukan dalam penilaian prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan.

Tabel 2.1 Sheet Microsoft Excel Program Penilaian

NO	SHEET	KETERANGAN SHEET
1	Sheet1	Biodata PNS, penilai, Golongan, penilaian PKG dll
2	Sheet2	Format Coper Penilaian Prestasi Kerja PNS Guru*
3	Sheet3	Format SKP sesuai Perka BKN No. 1/2013*
4	Sheet4	Format Penilaian SKP dan rumus-rumus perhitungan*

NO	SHEET	KETERANGAN SHEET
5	Sheet5	Format penilaian Perilaku Kerja dan perhitungan*
6	Sheet6	Format Penilaian Prestasi Kerja dan perhitungan*
7	Sheet7	Uraian tugas jabatan guru dan angka kreditnya
8	Sheet8	Uraian angka kredit untuk kenaikan pangkat/ jabatan guru

\*diprint/ dicetak sebagai dokumen

Adapun tata cara penggunaan program penilaian yang disusun dalam best practices ini adalah sebagai berikut:

- Pengisian biodata (sheet1) oleh PNS guru
- Pengisian SKP (sheet3) dengan memilih nomor uraian tugas jabatan guru (sheet7) oleh PNS dan menentukan target kuantitas, kualitas dan waktu
- Penilaian Capaian SKP (sheet 4) oleh pejabat penilai sesuai bukti fisik
- Penilaian Perilaku Kerja (sheet 5) oleh pejabat penilai sesuai pengamatan
- Pencetakan (sheet 3) oleh PNS guru diawal tahun dan seluruh format (sheet3 – sheet6) setelah dilakukan penilaian pada tahun berjalan.

### METODE PENELITIAN

Best practices dilakukan dengan prosedur 4 (empat) tahapan pelaksanaan yaitu 1) penyusunan program penilaian, 2) sosialisasi peraturan dan ketentuan penilaian prestasi kerja, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya 3) workshop penggunaan program penilaian dan 4) pelaksanaan penyusunan SKP oleh PNS Guru dan penilaian oleh pejabat penilai. Best practices dilaksanakan bertempat di SMK Negeri 1 Marancar. Waktu pelaksanaan Januari 2017 sampai dengan April 2019.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Best Practices

NO	KEGIATAN	WAKTU
1.	Penyusunan Program Penilaian Prestasi Kerja (PPK)	Januari 2017
2.	Sosialisasi Penilaian Prestasi Kerja/ Jabatan guru	Januari 2017
3.	Workshop Penggunaan Program PPK	Januari 2017
4.	Penyusunan SKP melalui Program dan Penilaian 2017	Tahun 2017
5.	Penyusunan SKP melalui Program dan Penilaian 2015 dan 2016 (guna memenuhi ketentuan PP 46/2011)	Tahun 2017

NO	KEGIATAN	WAKTU
6.	Penyusunan SKP melalui Program dan Penilaian 2018	Tahun 2018
7.	Penyusunan laporan Best Practices	Jan – Apr 2019

**1. Instrumen**

- 1) Angket  
 Angket digunakan untuk memperoleh data pengetahuan tentang penilaian prestasi kerja PNS, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya serta manfaat penggunaan aplikasi penilaian bagi PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan dalam menyusun SKP dan angka kreditnya.
- 2) Dokumentasi  
 Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data kegiatan sosialisasi dan hasil penilaian prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan. Dokumentasi berupa foto, arsip sekolah berkaitan dengan prestasi kerja yang terdiri dari penilaian capaian SKP, angka kredit, penilaian perilaku kerja dan penilaian prestasi kerja.

**2. Cara Pemecahan Masalah**

Masalah dalam best practices ini sebagaimana telah diuraikan di atas adalah kurangnya pengetahuan dan pemahaman guru dan guru yang diberi tugas tambahan tentang penilaian prestasi kerja, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan kesulitan dalam menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) dan perhitungan angka kreditnya.

Cara yang dilakukan dalam menyelesaikan/ memecahkan masalah melalui best practices ini adalah:

- 1) Menyusunan program penilaian  
 Program penilaian di susun oleh kepala sekolah menggunakan program microsoft excel sederhana. Penyusunan program penilaian disusun secara mandiri dengan mempelajari peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam penilaian prestasi kerja pegawai bagi PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan. Program Penilaian memudahkan guru dan guru yang diberi tugas tambahan dalam penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap awal

- tahun dan pejabat penilai dalam melakukan penilaian prestasi kerja
- 2) Mensosialisasikan penilaian prestasi Kerja  
 Sosialisasi dilakukan oleh kepala sekolah dengan mengundang PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan tentang peraturan dan ketentuan penilaian prestasi kerja, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Sosialisasi dilakukan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dan turunannya serta Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 16 tahun 2009 dan turunannya.
  - 3) Melaksanakan Workshop penguasaan program penilaian.  
 Program penilaian prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan dilaksanakan melalui bimbingan kepala sekolah tentang penggunaan aplikasi penilaian.
  - 4) Penguasaan Program Penilaian Prestasi Kerja  
 Penguasaan program penilaian oleh guru dan guru yang diberi tugas tambahan dalam penyusunan Sasaran Kerja (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja oleh pejabat Penilai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Best Practices**

Best practices ini dilaksanakan dalam upaya memecahkan masalah penilaian prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan khususnya kesulitan dalam penyusunan sasaran kerja pegawai setiap awal tahun, perhitungan angka kredit dan penilaian prestasi kerja oleh pejabat penilai setiap tahun berjalan.

Kondisi awal sebelum dilaksanakan best praktis ini dan berdasarkan hasil isian angket yang disampaikan kepada 12 PNS Guru pada bulan Desember tahun 2016 menunjukkan guru belum memahami dan belum pernah mengikuti sosialisasi atau pelatihan tentang penilaian prestasi kerja PNS guru, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

Tabel 4.1 Hasil Angket Tentang Penilaian Prestasi Kerja

No.	Instrumen	Ya	Tidak
1	Mengetahui Penilaian Prestasi Kerja (PPK)	8,3 %	90,7 %
2	Mengikuti sosialisasi/workshop/ pelatihan PPK	0,0%	100,0 %
3	Kesulitan dalam menyusun/tidak menyusun SKP	100,0%	0,0%
4	Mengetahui Perhitungan Angka Kredit (PAK)	33,3 %	66,7%
5	Mengikuti sosialisasi/ Workshop/ Pelatihan PAK	0,0 %	100,0 %
6	Kesulitan Menghitung Angka kredit	100,0%	0,0 %

Proses yang dilakukan dalam best practices ini adalah penyusunan program penilaian, pelaksanaan sosialisasi, workshop penggunaan program penilaian dan penggunaan program penilaian.

Hasil proses best practices menunjukkan bahwa PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan memiliki minat yang tinggi mengikuti sosialisasi tentang penilaian prestasi kerja pegawai, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya dan workshop penggunaan program penilaian. Hal ini ditunjukkan kehadiran guru mengikuti sosialisasi dan workshop yang dilaksanakan pada hari Sabtu tanggal 21 Januari 2017. Guru yang hadir 15 orang atau 83,33% dari 18 orang PNS di SMK Negeri 1 Marancar. Tidak hadir 3 orang atau 16,67% izin karena ada halangan.

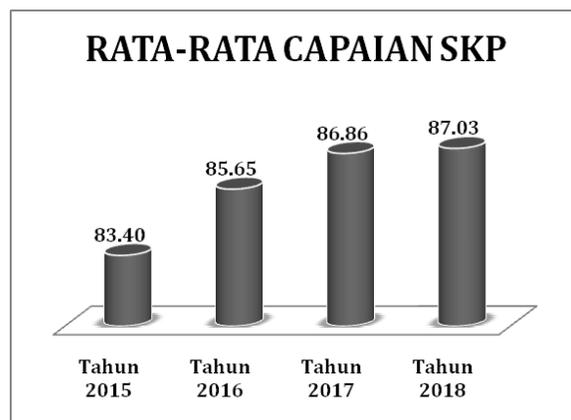
Tindak lanjut hasil sosialisasi dan workshop penggunaan program penilaian rencana digunakan untuk penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP) dan penilaian prestasi kerja Tahun 2017, Tahun 2018 dan tahun berikutnya sampai dengan diperoleh aplikasi penilaian yang lebih baik dan mendapat rekomendasi dari dinas pendidikan/ kementerian pendidikan. Namun demikian, berdasarkan data awal di atas PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan belum menyusun SKP dan mengetahui angka kreditnya serta belum memiliki dokumen prestasi kerja Tahun 2015 dan Tahun 2016 sebelum dilaksanakannya best praktices kepala sekolah ini.

Guna memenuhi kewajiban penyusunan SKP dan penilaian prestasi kerja Tahun 2015 dan Tahun 2016 maka program

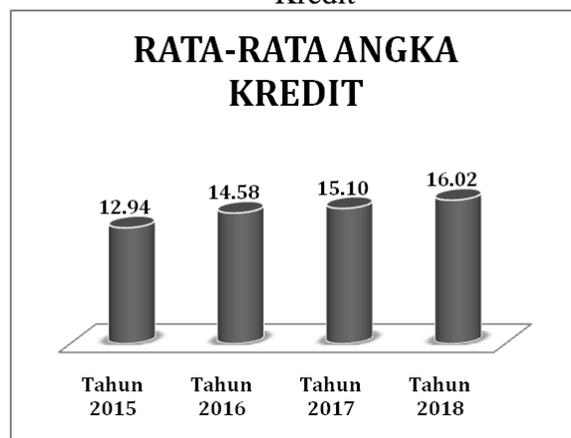
penilaian yang disusun Tahun 2017 oleh kepala sekolah digunakan pula untuk penilaian prestasi kerja Tahun 2015 dan Tahun 2016. Penilaian prestasi kerja berdasarkan dokumentasi bukti fisik yang ada pada guru dan guru yang diberi tugas tambahan. Pejabat penilai adalah kepala sekolah (penulis) yang ditempatkan di SMK Negeri 1 Marancar tanggal 11 Pebruari 2015.

Hasil best practices berupa rekapitulasi rata-rata Penilaian Prestasi Kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan di SMK Marancar Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018 melalui penggunaan program penilaian yang disusun pada tahun 2017 berdasarkan dokumen sekolah adalah:

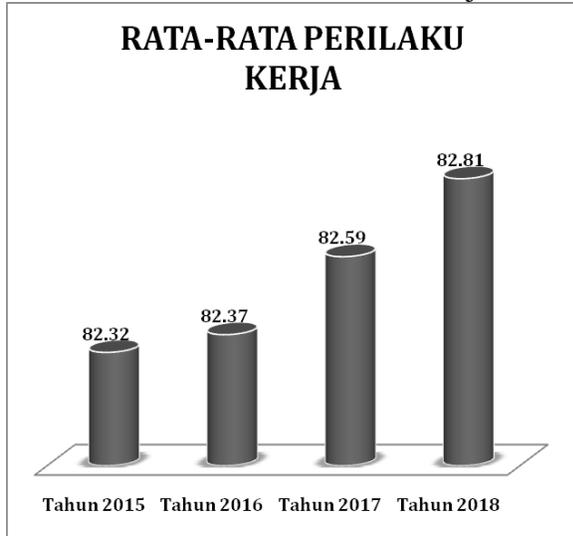
Grafik 1. Rata-rata Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)



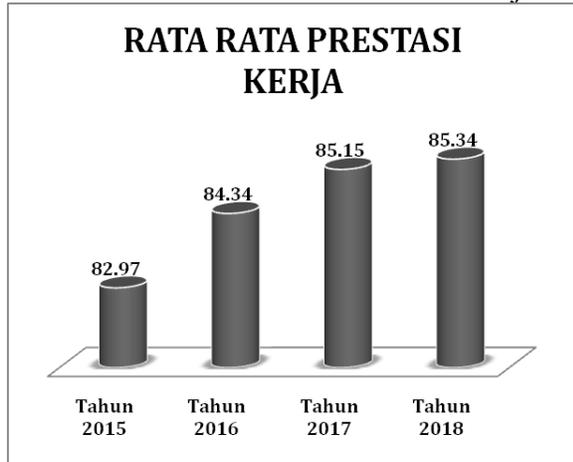
Grafik 4.2 Rata-rata Perolehan Angka Kredit



Grafik 4.3 Rata Perilaku Kerja



Grafik 4.4 Rata-rata Prestasi Kerja



Data hasil angket yang disampaikan pada akhir Desember 2018 kepada 15 orang guru dan guru yang diberi tugas tambahan yang telah mengikuti sosialisasi pada bulan Januari 2017 dan juga telah menggunakan program penilaian prestasi kerja di SMK Negeri 1 Marancar adalah:

Tabel 4.2 Hasil Angket Penggunaan Program Penilaian

No	Instrumen	Ya	Tidak	Alasan
1.	Program Penilaian Mempermudah Penyusunan SK	100,0%	0,0%	Mudah dipahami (11) membantu (2) praktis (1) tanpa alasan (1)

2.	Menyusun SKP melalui Program Penilaian setiap awal tahun	100,0%	0,0%	Disusun januari (5) penugasan (6) Kewajiban (2) dapat menyusun SKP (1) tanpa alasan (1)
3.	Program Penilaian mempermudah perhitungan angka kredit	100,0%	0,0%	Mempermudah (8) Jelas uraiannya (6) tanpa alasan (1)
4.	Penilaian lebih objektif, terukur, akuntabel, parti sipatif, transparan menggunakan Program Penilaian	100,0%	0,0%	Jadi tolak ukur (3) jelas aturan (2) lengkap uraian kegiatan (9) tanpa alasan (1)
5.	Program Penilaian memotivasi meningkatkan prestasi kerja	100,0%	0,0%	Mendorong lebih baik (6) mendapat angka kredit (7) jelas hasil kinerja (1) tanpa alasan (1)
6.	Kepala sekolah mensosialisasikan/ membimbing penggunaan Program penilaian	100,0%	0,0%	Pada awal tahun (9), pada rapat dewan guru (4) agar memahami aplikasi (1) tanpa alasan (1)

## 2. Pembahasan

Berdasarkan data awal best practices ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru dan guru yang diberi tugas tambahan sebelum Tahun 2017 di SMK Negeri 1 Marancar umumnya tidak atau belum menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai salah satu kewajiban PNS sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Guru dan guru yang diberi tugas tambahan juga belum/ tidak mencatat, menginventarisasi angka kredit dan atau mengetahui, menghitung angka kreditnya setiap tahun sesuai Peraturan Menteri Negara pendayagunaan Aparatu Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

Data awal hasil angket best practices ini juga menunjukkan bahwa guru dan guru yang diberi tugas tambahan sampai dengan Desember

2016, umumnya belum mengetahui peraturan penilaian prestasi kerja PNS dan peraturan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Adapun sebagian guru yang mengetahui peraturan tersebut membaca melalui internet dan menyusun SKP dengan mencontoh SKP PNS lain. Umumnya guru juga belum pernah mengikuti sosialisasi/ workshop/ pelatihan tentang penilaian prestasi kerja PNS dan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.

Berdasarkan kondisi awal di atas, maka best practices ini menawarkan solusi guna memecahkan masalah yang dihadapi guru dan guru yang diberi tugas tambahan melalui sosialisasi/ workshop tentang penilaian prestasi kerja PNS, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya serta penggunaan program penilaian.

Melalui sosialisasi guru diharapkan dapat mengetahui dan memahami kewajiban dalam penilaian prestasi kerja PNS, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Melalui penggunaan program penilaian dalam best practices ini diharapkan akan mempermudah dalam penyusunan sasaran kerja PNS.

Data hasil best practices bagi guru yang mengikuti sosialisasi/ workshop dan telah menggunakan program penilaian menunjukkan bahwa melalui program penilaian prestasi kerja PNS mempermudah penyusunan SKP sehingga guru dapat menyusun SKP setiap awal tahun, mempermudah perhitungan angka kredit, penilaian menjadi lebih objektif, terukur, akuntabel, dan transparan serta memotivasi PNS guru meningkatkan prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa guru dan guru yang diberi tugas tambahan melalui program penilaian dapat penyusunan sasaran kerja pegawai setiap awal tahun. Program penilaian dapat memperhitungkan angka kredit sesuai jabatan fungsional guru dan guru yang diberi tugas tambahan. Program penilaian mempermudah penilaian prestasi kerja sehingga penilaian prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan dapat terlaksana dengan baik di SMK Negeri 1 Marancar setiap tahun lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Penilaian prestasi kerja PNS, Penilaian Kinerja Guru adalah merupakan program sekolah yang tercantum pada Rencana Kerja Jangka Menengah SMK Negeri 1 Marancar

tahun 2015 – 2018 dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) tahun pelajaran 2016/2017 SMK Negeri 1 Marancar. Rencana kerja Penilaian Prestasi Kerja PN89S dalam RKT Tahun Pelajatan 2016/2017 tercantum pada sasaran-8 tentang pengembangan pengelolaan manajemen informasi program-3 disebutkan pengelolaan penilaian kinerja guru dan pegawai yang terdiri dari 1) pengelolaan bahan/ instrumen PKG dan SK, 2) Pengelolaan data dokumen PKG dan 3) pengelolaan data dokumen SKP/ Prestasi Kerja.

Dengan demikian pelaksanaan best practices ini juga merupakan pelaksanaan dari rencana kerja sekolah dan merupakan praktek terbaik (best practices) dari pelaksanaan rencana program sekolah yang berdampak dalam peningkatan prestasi sekolah SMK Negeri 1 Marancar.

Adapun rangkuman rata-rata penilaian prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2018 melalui program penilaian di SMK Negeri 1 Marancar berdasarkan dokumen sekolah adalah sebagai berikut

Tabel 4.3 Rangkuman Rata-rata Hasil Penilaian Prestasi Kerja

No	Tahun	PNS Guru	Capaian SKP	Angka Kredit	Perilaku Kerja	Prestasi Kerja
1	2015	22	83,40	12,94	82,32	82,97
2	2016	20	85,65	14,58	82,37	84,34
3	2017	18	86,86	15,10	82,59	85,15
4	2018	15	87,03	16,02	82,81	85,34

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan adanya peningkatan rata-rata capaian sasaran kerja pegawai, angka kredit, perilaku kerja dan prestasi kerja PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan di SMK Negeri 1 Marancar. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa melalui program penilaian dapat meningkatkan prestasi kerja PNS Guru dan guru

## KESIMPULAN

### 1. Simpulan

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru dan guru yang diberi tugas tambahan menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) setiap awal tahun melalui program penilaian di SMK Negeri 1 Marancar
- b. Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru dan guru yang diberi tugas tambahan dapat menghitung angka kreditnya setiap tahun melalui program penilaian di SMK Negeri 1 Marancar
- c. Pegawai Negeri Sipil (PNS) guru dan guru yang diberi tugas tambahan dapat meningkatkan prestasi kerja melalui program penilaian di SMK Negeri 1 Marancar, dibuktikan dengan rata-rata prestasi kerja Tahun 2015 82,97 Tahun 2016, 84,34, Tahun 2017, 85,15, dan Tahun 2018 rata-rata prestasi kerja 85,34

### 2. Rekomendasi

- a. Kepala sekolah melakukan pembinaan PNS guru dan guru yang diberi tugas tambahan secara berkesinambungan guna peningkatan Prestasi Kerja
- b. Dinas pendidikan melaksanakan sosialisasi/ workshop/ pelatihan tentang penilaian prestasi kerja PNS guru, kepala sekolah dan guru yang diberi tugas tambahan, jabatan fungsional guru dan angka kreditnya.
- c. Dinas pendidikan memiliki program penilaian prestasi kerja PNS guru, kepala sekolah dan guru yang diberi tugas tambahan untuk digunakan sekolah dan program penilaian angka kresdit dan atau aplikasi penilaian/ penetapan angka kredit secara online.

## DAFTAR PUSTAKA

- Muhaimin, dkk.2009. Manajemen Pendidikan, Jakarta: Prenada Media Group
- Mulyasa, E, 2007. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nawawi H. Hadari, 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2013 tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional guru dan Angka Kreditnya

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2014: Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Guru Yang Diberi Tugas Tambahan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang srandar Kepala Sekolah/ Madrasah

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah

Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) SMK Negeri 1 Marancar 2015 – 2018

Rencana Kerja Tahunan (RKT) SMK Negeri 1 Marancar Tahun 2017 dan 2018