

Penerapan Manajemen Kinerja Di SDN 003 Tanjungpinang Barat

Legis Pratiwi Dalova¹, Nur Elyta Faizah², Novita Andriani³, Siti Muhawiyah⁴, Satriadi⁵

*Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang, Indonesia
Jl. Raja Haji Fisabilillah No. 34 Tanjungpinang 29124
Email : elytanurfaiza45@gmail.com*

Abstrak

Manajemen kinerja tidak hanya diterapkan pada perusahaan besar saja, namun di sektor Pendidikan juga diperlukan yang namanya manajemen kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen kinerja guru di SD Negeri 003 Tanjungpinang Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan yakni metode observasi dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Hasil penelitian yang diperoleh yakni penerapan manajemen kinerja guru pada SD Negeri 003 Tanjungpinang Barat sudah cukup baik dan harus ditingkatkan lagi agar kinerja guru. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pembelajaran yang sudah sesuai kurikulum merdeka dan penyelesaian administrasi guru. Namun masih ada beberapa yang harus diperbaiki agar kualitas guru semakin baik.

Kata kunci : Manajemen Kinerja, Sektor Publik

Abstract

Performance management is not only applied to large companies, but also in the education sector, what is called performance management. This study aims to determine the application of teacher performance management at SD Negeri 003 Tanjungpinang Barat. The type of research used in this research is descriptive research with a qualitative approach. The data collection used is the method of observation and interviews. Analysis of the data used in this study using triangulation. The results obtained are the application of teacher performance management at SD Negeri 003 Tanjungpinang Barat is quite good and must be improved again so that teacher performance. This can be seen from the implementation of learning that is in accordance with the independent curriculum and the completion of teacher administration. However, there are still some things that need to be improved so that the quality of teachers is getting better.

Keywords: Performance Management, Public Sector

Pendahuluan

Pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja seiring dengan tuntutan lingkungan strategisnya. Tuntutan tersebut berasal dari dalam dan luar negeri. Tuntutan dari dalam negeri berupa tuntutan peningkatan kesejahteraan masyarakat, tuntutan peningkatan pelayanan public dan lain sebagainya. Tuntutan dari luar negeri antara lain tuntutan dalam pelaksanaan kerjasama, tuntutan kemudahan dalam berinvestasi bagi negara lain, dan tuntutan lainnya. Selain itu, masih banyak lagi tuntutan yang menghancurkan pemerintah untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dalam penerapan manajemen kinerja amat sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi baik dalam sektor public maupun non public dalam upaya untuk pencapaian tujuan. Kinerja organisasi tidak akan lepas dari peran individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sebagai motor penggerak jalannya organisasi.

Sektor public dapat diartikan sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan public dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak public. Sektor public ini mencakup semua lembaga pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Aktivitas sektor public baik pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertujuan untuk menarik perhatian public dalam suatu hal atau isu dalam melayani public namun tidak bersifat mencari laba (moneter) atau disebut sebagai lembaga non profit.

Kinerja merupakan gambaran dari pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja organisasi sektor public dilakukan untuk memenuhi sebagai berikut : Pertama, untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor public dalam pemberian pelayanan public. Kedua, ukuran kinerja sektor public digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, untuk mewujudkan pertanggungjawaban public dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Sekolah merupakan lembaga atau sektor public yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada public, khususnya pelayanan untuk peserta didik yang menuntut pendidikan. Pendidikan merupakan usaha dasar agar manusia mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran.

Pemerintah selalu berusaha dalam membangun Pendidikan agar lebih berkualitas, antara lain perbaikan kurikulum, perbaikan sarana Pendidikan, pengembangan dan perbaikan materi pengajaran, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Namun, dalam realitasnya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dan belum mampu memberikan hasil maksimal dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Oleh karena itu, kinerja baik dalam bentuk individual maupun dalam bentuk organisasi selalu evaluasi untuk mendapatkan standar penghasilan. Dalam meningkatkan kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya umur, pengalaman, latar belakang Pendidikan dan sebagainya.

Para pakar Pendidikan menyatakan bahwa fungsi utama sekolah adalah pembinaan dan pengembangan semua potensi individu terutama pengembangan potensi fisik, intelektual dan moral setiap peserta didik. Maka sekolah harus dapat berfungsi sebagai tempat Pendidikan formal untuk mengembangkan semua potensi peserta didik sebagai sumber daya manusia. Pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dapat dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu melalui Pendidikan yang merupakan senjata bagi kemajuan bangsa.

Pendidikan sebagai pemegang peranan penting dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan proses pembangunan. Dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 yang dimaksud dengan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suatu belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya masyarakat bangsa dan negara.

Dalam proses pembelajaran, profesi seorang guru menjadi fenomena yang menarik, banyak dibicarakan dan dipertanyakan orang. Bukan karena peningkatan kesejahteraan saja yang mulai dilirik, tapi hal lain terkait kompetensi, persebaran, jati diri dan eksistensi. Ini menandakan betapa kehadiran guru sebagai profesi penting adanya.

Ada satu elemen khusus sebagai isu strategis yang membutuhkan kajian khusus terkait manajemennya, yaitu manajemen kinerja guru. Penerapan manajemen kinerja yang menjadi focus kajian penelitian ini dengan membutuhkan elemen-elemen kinerja guru yang merupakan bagian dari sumber dan hasil pencapaian penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti mengadakan penelitian untuk melakukan riset lapangan terkait bagaimana Penerapan Manajemen Kinerja pada

Sektor Publik di Indonesia, khususnya di Kota Tanjungpinang yaitu di SDN 003 Tanjungpinang Barat sebagai pemilihan studi kasus melalui salah satu guru sebagai narasumber yaitu Elvi Rianti.

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut Costello (Satriadi, 2021) adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumberdaya. Manajemen kinerja didefinisikan oleh Bacal (2021) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Kondisi penerapan manajemen kinerja pada salah satu sekolah dasar di Tanjungpinang yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga pendidik melalui penilaian supervisi yang dilakukan setiap satu bulan sekali. Kemudian setiap tiga bulan sekali, pengawa datang untuk melakukan penilaian kinerja terhadap seluruh tenaga pengajar di sekolah dasar tersebut.

Sektor Public

Broadbent dan Guthrie (2015) mengidentifikasi sektor publik dari segi kegiatan (aktivitas) dan segi kepemilikan. Dilihat dari segi kegiatan (aktivitas), sektor public adalah seluruh kegiatan yang dibiayai oleh pemerintah, baik dari hasil pungutan pajak maupun penerimaan negara lain-lain, termasuk yang bersumber dari utang.

Jenis kegiatan yang dilakukan adalah penyediaan pelayanan yang bersifat monopolistic, yang dipandang sebagai bagian dari kebutuhan masyarakat. Dari segi kepemilikan, sektor publik adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh umum atau masyarakat, bukan oleh pemegang saham atau sekelompok orang. Salah satu sektor public yang ada di Tanjungpinang yang dipilih sebagai studi kasus peneliti adalah SDN 003 Tanjungpinang Barat.

Metodologi

Jenis metode penelitian yang digunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Mulyana (2013), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain- lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Data dari penelitian kualitatif adalah data yang bersumber dari keadaan, peristiwa/kejadian, proses dan lainnya yang dinyatakan dalam bentuk perkataan. Bentuk operasional data penelitian kualitatif dapat berupa narasi, cerita, pengaturan informan, dokumen pribadi seperti foto, catatan pribadi, perilaku, gerak tubuh, dan lainnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan Wawancara, Observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah triangulasi yang merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

SDN 003 Tanjungpinang Barat merupakan salah satu sektor public yang bergerak dibidang Pendidikan dan berlokasi di Jalan Bali, No. 22 Tanjungpinang Barat, Kepulauan Riau, Indonesia. SDN 003 Tanjungpinang Barat berdiri sejak tahun 1958 yang jika diperkiraan hingga saat ini berusia sekitar 64 tahun. salah satu tenaga pengajar di SDN 003 Tanjungpinang Barat sebagai narasumber peneliti dalam penlitian yaitu Ibu Elvi Rianti.

Ibu Elvi Rianti adalah salah satu guru di SDN 003 Tanjungpinang Barat sejak tahun 2019 hingga saat ini. Beliau mengajar dikelas 5 sekolah dasar yang menerapkan kurikulum 2013.

Dalam melakukan pembelajaran, beliau menjelaskan bahwa kurikulum 2013 dianggap kurang efektif karena dalam proses pembelajaran, sebagai tenaga pengajar mengalami kesulitan karena didalam kurikulum 2013 terdapat buku sebagai acuan yang dikenal dengan buku Tematik. Dalam buku tematik ini, terdapat seluruh mata pelajaran yang berdampak negative kepada peserta didik yang dimana mereka mengalami kesulitan untuk mengetahui pembelajaran dilakukan pada hari tersebut, kemudian berdampak negative kepada tenaga pengajar dalam melakukan proses pengajaran.

Di SDN 003 Tanjungpinang Barat juga menerapkan kurikulum merdeka pada kelas 1 dan 4. Kurikulum merdeka merupakan kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam dimana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi, kebijakan pemerintah ini diberlakukan sejak awal tahun 2022 untuk jenjang sekolah dasar.

Sebagai tenaga pengajar di SDN 003 Tanjungpinang Barat, ibu Elvi Rianti berpendapat bahwa kurikulum merdeka sebagai kurikulum yang lebih efektif dan berdampak positif bagi peserta didik dalam proses pembelajaran. Namun beliau merasakan dampak negative karena sebagai tenaga pendidik harus lebih memahami dan menguasai IT (Informasi dan Teknologi) yang dimana tidak semua tenaga pendidik memahami tentang IT tersebut.

Kepala sekolah berperan aktif dalam meningkatkan kinerja para tenaga pendidik. Sebagai kepala sekolah pasti memiliki penilaian kinerja terhadap tenaga pendikinya yang merupakan cara untuk mengetahui bagaimana kinerja atau hasil dari penerapan kinerja yang dilakukan. Di SDN 003 Tanjungpinang Barat, pihak kepala sekolah mendatangkan supervisi yang merupakan suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para tenaga pendidik dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif guna untuk menilai kinerja guru setiap bulannya.

Selain itu, diadakannya rapat sekolah yang bertujuan untuk mengatasi kendala yang terjadi saat proses pembelajaran dikelas yang dimana untuk mendapatkan hasil atau jalan keluar jika terdapat masalah yang berdampak pada penilaian tenaga pendidik disekolah SDN 003 Tanjungpinang Barat tersebut.

Pemerintah sebagai penyalur atau penyelenggara yang menjadikan sekolah sebagai perantara kepada para tenaga pengajar agar memaksimalkan kinerja yang baik, salah satunya adalah dengan didatangkannya seorang pengawas yang berkunjung ke SDN 003 Tanjungpinang Barat setiap tiga bulan sekali.

Tidak hanya itu, pemerintah memberikan pertemuan yang bersifat ilmiah untuk membahas bagaimana menghasilkan kinerja yang baik terkait permasalahan yang diperbincangkan yang biasa disebut Seminar, sebagai program pelatihan agar dapat menumbuhkan kemampuan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja di sekolah. Salah satunya adalah agar memahami cara penerapan dan proses pembelajaran bagi tenaga pengajar dan peserta didik pada kurikulum merdeka yang merupakan kurikulum terbaru di SDN 003 Tanjungpinang Barat.

Dalam penilaian kinerja peserta didik yang diadakan di SDN 003 Tanjungpinang Barat, para tenaga pendidik harus menyiapkan segala persyaratan yang telah ditentukan, guna sebagai penilaian kinerja salah satunya adalah RPP dan modul pembelajaran. RPP merupakan rencana pelaksanaan pembelajaran yang harus dikembangkan secara rinci dari suatu materi pokok atau tema tertentu yang mengacu pada silabus.

Keabsahan data penilaian kinerja antara hasil wawancara dan objek penelitian di SDN 003 Tanjungpinang Barat, menurut data yang ada dan dibandingkan dengan data terdahulu data ini memiliki data yang berkesinambungan

Sama halnya dengan modul, tetapi yang membedakannya adalah modul pembelajaran memiliki komponen yang lebih lengkap. Jika tenaga pendidik menggunakan modul, maka tidak perlu lagi menggunakan RPP, karena modul berisikan tentang materi pembelajaran, lembar

aktivitas siswa dan asesmen untuk mengecek apakah tujuan pembelajaran dicapai peserta didik di SDN 003 Tanjungpinang Barat.

Diluar daripada itu, pihak kepala sekolah mengadakan sebuah program yang dinamakan sebagai Guru Penggerak. Guru Penggerak merupakan sebuah program yang diadakannya kurikulum merdeka yang bertujuan untuk menekankan pada pendekatan pencapaian kompetensi dan penguatan peserta didik. Sebagai tenaga pendidik, Ibu Elvi Rianti menyebutkan bahwa didalam kurikulum merdeka ini, mereka dituntut tidak hanya mampu mengajar dan mengelola kegiatan kelas secara efektif, tetapi juga dituntut untuk membangun hubungan yang efektif dengan peserta didik dan komunitas sekolah, menggunakan teknologi untuk mendukung peningkatan mutu, serta melakukan refleksi dan perbaikan praktik pembelajaran secara terus menerus.

Guru Penggerak dikatakan sebagai program tidak wajib, dalam artian jika tenaga pendidik tidak mampu untuk mengikuti, maka diperbolehkan karena hanya ditujukan kepada tenaga kerja yang mampu mengikuti program Guru Penggerak tersebut. Beberapa alasan mengapa tenaga kerja pendidik tidak bisa mengikuti program tersebut dikarenakan faktor waktu yang membatasi, oleh karena itu, diadakannya Guru Penggerak ini tidak bisa dikatakan sebagai penilaian sekolah terhadap guru, melainkan untuk peningkatan kinerja tenaga pendidik itu sendiri dalam proses pembelajaran di SDN 003 Tanjungpinang Barat.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka diketahui bahwa penerapan manajemen kinerja pada SDN 003 Tanjungpinang Barat dikatakan sudah baik, karena melalui dari hasil wawancara kepada narasumber tentang bagaimana diterapkannya 2 kurikulum dengan tujuan untuk memaksimalkan proses pembelajaran diantara tenaga pengajar dan peserta didik tentang pengaplikasian pembelajaran kurikulum merdeka kepada peserta didik dianggap lebih efektif daripada kurikulum 2013 sebagai penilaian kinerja kepada tenaga pendidik dari pemerintah di SDN 003 Tanjungpinang Barat.

Keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan waktu. Karena, dalam meneliti bagaimana penerapan manajemen kinerja di SDN 003 Tanjungpinang Barat, dalam hal ini proses wawancara dilakukan hanya sekali kepada satu narasumber, yaitu ibu Elvi Rianti selaku tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Saran peneliti dalam penelitian ini tentang penerapan manajemen kinerja di SDN 003 Tanjungpinang Barat adalah tenaga pendidik disarankan untuk mengikuti pelatihan yang memaksimalkan keterampilan tentang IT yang dimana akan berguna untuk proses belajar mengajar antara tenaga pendidik dan peserta didik. Dan diharapkan kepada sekolah yang bersangkutan untuk memperhatikan dan mengkoordinasi dalam mengawasi dalam kinerja tenaga pendidik.

Daftar Pustaka

- Ibrahim. (2017). Pengaruh Akuntansi Sektor Publik terhadap kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 533-548.
- Satriadi, T. A. (2018). Kualitas Pelayanan Publik Sektor Pendidikan (Studi Pelayanan Program Dana Bos Tingkat Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol. 2, No.1, 28-39.
- Setiawati, B. (2020). Optimalisasi Kinerja Pelayanan di Sektor Publik berbasis Pelaku (Individu). *Jurnal PubBis*(Vo. 4, No.1), 53-64.
- Tuwu, D. (2018). Peran Pekerja Perempuan dalam Memenuhi Ekonomi Keluarga : Dari Peran Domestik Sektor Publik. *Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, Vol.3, No.1, 63--76.
- Nikmatuniayah. (2015, Desember 18). Kinerja dan Etika Pelayanan Sektor Publik dalam Upaya Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol. 6, No.3, 373-384.

- Putri Ariella, N. C. (2021). Pentingnya Implementasi Akuntansi Sektor Publik dalam suatu Instansi Pemerintah. *jurnal Mahasiswa Akuntansi, Vol. 2, No.1, 58-77*.
- Hasanah, H. (2017, Juli). Teknik-Teknik Observasi. *Jurnal at-Taqaddum, Vol. 8, No. 1, 21-46*.
- Edi Haji, B. K. (2015). Peran Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Pembangunan Infrastruktur Pendidikan (Studi Kasus di Sekolah Menengah Atas (SMA/MA) Kota Tidore Kepulauan). *Jurnal Administrasi Publik, 1-14*.
- Sudrajat. (2018, April). Manajemen Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. XXV, No. 1, 104-119*.
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (B. R. Hakim, Penyunt.) Banjarmasin, Indonesia: Aswaja Pressindo.
- Nugroho, C. S. (2019, Desember 22). Strategi Peningkatan Kinerja Sektor Publik dalam Perspektif Knowledge Management (Studi pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara). 1-202.
- Mbuik, H. B. (2019, Desember 20). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah terhadap Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di SD. *Indonesian Journal of Primary Education, Vol. 3, No.2, 28-37*.
- Harumi Puspa Rizky, D. S. (2019, Oktober 02). Perkembangan Penelitian Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vo. 8, No. 2, 94-116*.
- Gautama, P. K. (2017). Pengukuran Kinerja pada Sektor Publik . *Jurnal Akuntansi Sektor Publik, 1-18*.
- Prof. Dr. H. E. Mulyasa, M. (2021). *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. (L. I. Darojah, Penyunt.) Jakarta, Jakarta Timur, Indonesia: Pt. Bumi Aksara.
- Cahyaningsih, R. I. (2018, Juli). Pendistribusian Kartu Indonesia Pintar (KIP). *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Vol. V, No.1, 147-162*.
- Lubis, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Raanan Sulitzeanu-Kenan, O. Y. (2020, January 9). Are Public Sector Employees More Honest? Field Evidence From Forty Countries. 1-37.
- Rösler, J., Söll, T., Hancock, L., & Friedli, T. (2021, May 26). Value co-creation between public service organizations and the private sector: An organizational capabilities perspective. 1-20.
- Prof. Dr. Wibowo, S. M. (2017). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Drs. Bintaro, M. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Drs. H. Sofyan Tsauri, M. (2020). *Manajemen Kinerja (Performance Management) (Vol. 1)*. (M. Khamdan Rifa'i, Penyunt.) Jember: STAIN Jember Press.
- Dr. H.C. Hery, S. M. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Gava Media.