

ANALISIS KEPANGKATAN DAN KENAIKAN PANGKAT KARYAWAN SEBAGAI SARANA EVALUASI KINERJA GURU SMAK 7 PENABUR JAKARTA

Febri Pramudya Wardani¹, Sri Sundari², Marisi Pakpahan³

^{1,2,3}Institut Bisnis dan Multimedia Asmi Jakarta

febri.wardani@bpkpenaburjakarta.or.id¹, sri.sundari@idu.ac.id², marisipakpahan@ibmasmi.ac.id³

Abstract

This study aims to evaluate the implementation of the Employee Rank and Promotion System (KKPK) as a means to assess teacher performance at SMAK 7 PENABUR Jakarta. Utilizing both qualitative and quantitative approaches, this research collected data through surveys, in-depth interviews, and document analysis to assess the effectiveness of the KKPK system in enhancing teacher performance. The findings indicate that the KKPK system has a positive impact on teacher work motivation and the improvement of teaching quality. However, the study also identifies several challenges, such as the need for further training and adjustments to the evaluation criteria to align with the specific teaching needs at SMAK 7 PENABUR Jakarta. This research recommends improvements and adjustments to the KKPK system to enhance its effectiveness as a tool for evaluating teacher performance.

Keywords : Rank, Promotion, Performance Evaluation, Teacher, SMAK 7 PENABUR Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) sebagai sarana untuk menilai kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta. Menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data melalui survei, wawancara mendalam, dan analisis dokumen untuk menilai efektivitas sistem KKPK dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem KKPK memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru dan peningkatan kualitas pengajaran. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti perlunya pelatihan lebih lanjut dan penyesuaian kriteria evaluasi untuk menyesuaikan dengan kebutuhan spesifik pengajaran di SMAK 7 PENABUR Jakarta. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan dan penyesuaian pada sistem KKPK untuk meningkatkan efektivitasnya sebagai alat evaluasi kinerja guru.

Kata Kunci : Kepangkatan, Kenaikan Pangkat, Evaluasi Kinerja, Guru, SMAK 7 PENABUR Jakarta

I. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, kualitas pengajaran merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Guru, sebagai penggerak utama di dalam

kelas, memegang peranan vital dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan kondusif. Oleh karena itu, evaluasi kinerja guru menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa standar pengajaran yang tinggi terus dipertahankan. Di Indonesia, terutama di sekolah-sekolah swasta seperti SMAK 7 PENABUR Jakarta, sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) telah diadopsi sebagai salah satu alat untuk menilai dan meningkatkan kinerja guru (Sukirman & Dewi, 2021).

Sistem KKPK tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi guru, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk identifikasi area pengembangan profesional serta pemberian insentif melalui kenaikan pangkat dan peningkatan remunerasi (Arya Widiatmaja, 2019). Meskipun sistem ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, masih terdapat pertanyaan mengenai efektivitasnya dalam praktik, serta bagaimana sistem tersebut diterima oleh para guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penerapan dan efektivitas sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta, dengan fokus pada aspek evaluasi kinerja guru. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai dampak sistem KKPK terhadap motivasi kerja, peningkatan kinerja, serta identifikasi tantangan dan hambatan dalam implementasinya. Penelitian ini penting tidak hanya untuk SMAK 7 PENABUR Jakarta dalam mengembangkan dan memperbaiki sistem evaluasi kinerja mereka, tetapi juga dapat memberikan *insight* untuk sekolah lain yang memiliki sistem evaluasi kinerja serupa atau yang berencana untuk mengimplementasikannya.

Dengan latar belakang ini, penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan utama: "Bagaimana sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) diimplementasikan di SMAK 7 PENABUR Jakarta, dan apakah sistem tersebut efektif sebagai sarana evaluasi kinerja guru?"

Pendekatan ini membantu menetapkan panggung untuk investigasi mendalam terhadap sistem KKPK, dengan harapan hasilnya akan memberikan rekomendasi yang berguna untuk meningkatkan praktik evaluasi kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta dan institusi pendidikan serupa.

Tujuan penelitian untuk studi tentang sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) sebagai sarana evaluasi kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Menggambarkan implementasi sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta
Untuk memahami secara mendalam tentang cara kerja sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK), termasuk prosedur, kriteria, dan mekanisme yang digunakan dalam evaluasi kinerja guru.
2. Menilai efektivitas sistem KKPK dalam meningkatkan kinerja guru
Untuk mengevaluasi apakah sistem KKPK berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, serta dampaknya terhadap kualitas pengajaran dan lingkungan belajar di SMAK 7 PENABUR Jakarta.
3. Menganalisis persepsi guru terhadap sistem KKPK
Untuk memahami pandangan dan tanggapan guru tentang sistem KKPK, termasuk aspek-aspek yang mereka anggap bermanfaat serta potensi kekurangan atau tantangan yang dirasakan oleh guru terkait dengan sistem ini.
4. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam implementasi sistem KKPK
Untuk menemukan faktor-faktor yang menghambat efektivitas sistem KKPK dalam praktik, termasuk isu-isu administratif, teknis, dan sosial yang dapat mempengaruhi penerapan sistem ini di SMAK 7 PENABUR Jakarta.
5. Merumuskan rekomendasi untuk peningkatan sistem KKPK
Berdasarkan hasil analisis, tujuan ini mengarah pada pengembangan saran dan strategi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan sistem KKPK, sehingga lebih efektif dalam evaluasi dan pengembangan kinerja guru di masa depan.

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan praktik evaluasi kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi sekolah-sekolah lain yang ingin mengimplementasikan atau menyempurnakan sistem evaluasi kinerja serupa.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka, kita membahas teori dan penelitian yang relevan untuk memberikan dasar teoritis bagi studi yang sedang dilakukan. Berikut adalah bagaimana literatur mengenai teori kepangkatan dan kenaikan pangkat dalam konteks penelitian Anda

tentang sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) sebagai sarana evaluasi kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta.

Teori Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat

1. Konsep kepangkatan dan kenaikan pangkat

Kepangkatan dan kenaikan pangkat merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi dan institusi pendidikan. Kepangkatan sering dikaitkan dengan struktur hierarki dalam sebuah organisasi, di mana setiap pangkat menandakan tingkat tanggung jawab, kualifikasi, dan prestasi tertentu. Sementara itu, kenaikan pangkat merupakan proses atau mekanisme di mana individu berpindah dari satu pangkat ke pangkat yang lebih tinggi, biasanya sebagai akibat dari penilaian kinerja, pencapaian tertentu, atau melalui periode waktu tertentu (Suherman, 2022).

2. Motivasi dan kenaikan pangkat

Teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan teori X dan Y Douglas McGregor, menyediakan wawasan tentang bagaimana kenaikan pangkat dapat memengaruhi motivasi karyawan. Kenaikan pangkat tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar terkait dengan keamanan finansial melalui peningkatan gaji, tetapi juga kebutuhan psikologis atas pengakuan, pencapaian, dan realisasi diri. Dalam konteks pendidikan, kenaikan pangkat guru sering dianggap sebagai pengakuan atas dedikasi, kompetensi, dan kontribusi mereka terhadap institusi dan pengembangan siswa (Adarman, 2023).

3. Evaluasi kinerja dan kenaikan pangkat

Evaluasi kinerja memainkan peran kunci dalam proses kenaikan pangkat. Sistem evaluasi kinerja yang efektif harus objektif, adil, dan transparan, memastikan bahwa kriteria untuk kenaikan pangkat dikomunikasikan dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang adil dan merangsang dapat meningkatkan motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja organisasi. Dalam konteks sekolah, evaluasi kinerja guru dapat mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan mengajar, perencanaan pelajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan pengembangan profesional (Turnip et al., 2022).

4. Tantangan dalam sistem kepangkatan dan kenaikan pangkat

Terdapat berbagai tantangan dalam implementasi sistem kepangkatan dan kenaikan pangkat, termasuk subjektivitas dalam penilaian kinerja, persepsi ketidakadilan, dan potensi konflik internal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk institusi pendidikan, untuk merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja dan kenaikan pangkat yang tidak hanya mendukung tujuan organisasi tetapi juga memenuhi kebutuhan dan ekspektasi karyawan (Margareth, 2017).

5. Studi terkait

Studi terdahulu telah mengeksplorasi dampak sistem kepangkatan dan kenaikan pangkat terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk motivasi karyawan, retensi, dan kinerja. Dalam konteks pendidikan, penelitian serupa dapat memberikan wawasan tentang bagaimana sistem semacam itu dapat diadaptasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan guru (Allail Niken Suciani et al., 2022).

Dengan mengkaji teori dan penelitian yang relevan, bagian tinjauan pustaka ini menetapkan dasar teoritis yang kuat untuk penelitian tentang sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta, membantu memahami dinamika yang terlibat dalam kepangkatan dan kenaikan pangkat serta implikasinya terhadap evaluasi kinerja guru.

Evaluasi Kinerja Karyawan

1. Pengertian dan tujuan evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai pekerjaan dan produktivitas karyawan berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk menginformasikan karyawan tentang standar kinerja yang diharapkan, memberikan umpan balik mengenai kinerja saat ini, identifikasi area untuk pengembangan profesional, dan membantu dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi, promosi, demosi, dan pemutusan hubungan kerja (Charli et al., 2022).

2. Metode evaluasi kinerja

Berbagai metode dapat digunakan dalam evaluasi kinerja, termasuk penilaian 360 derajat, evaluasi berbasis kompetensi, evaluasi berorientasi tujuan (seperti Management by Objectives - MBO), dan penilaian diri. Pilihan metode bergantung pada tujuan evaluasi, budaya organisasi, dan sumber daya yang tersedia. Efektivitas metode tersebut

sering kali dinilai berdasarkan keakuratan, keadilan, dan kemudahan penggunaannya (Priambodo et al., 2011).

3. Dampak evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang adil dan konstruktif dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk memperbaiki kinerja. Sebaliknya, evaluasi yang dirasakan sebagai tidak adil dapat menurunkan moral karyawan dan meningkatkan turnover. Pentingnya umpan balik positif dan konstruktif dalam evaluasi kinerja tidak dapat diremehkan (Herawati, 2022).

4. Tantangan dalam evaluasi kinerja

Salah satu tantangan utama dalam evaluasi kinerja adalah subjektivitas dan bias. Ini dapat diatasi dengan pelatihan evaluator, menggunakan lebih dari satu penilai, dan mengadopsi pendekatan berbasis bukti. Tantangan lainnya termasuk kebutuhan untuk memelihara komunikasi yang jelas dan terbuka serta mengelola ekspektasi karyawan.

5. Evaluasi kinerja dalam konteks Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, evaluasi kinerja guru berfokus pada berbagai dimensi seperti kemampuan mengajar, perencanaan pelajaran, kontribusi terhadap kehidupan sekolah, dan pengembangan profesional. Tantangan khusus termasuk subjektivitas dalam menilai kinerja mengajar dan menemukan indikator kinerja yang objektif dan terukur.

6. Studi terkait

Literatur terkait menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, memfasilitasi pengembangan profesional, dan meningkatkan motivasi. Penelitian juga menyoroti pentingnya adaptasi sistem evaluasi untuk mengakomodasi perbedaan individu dan konteks pendidikan.

Dengan memahami prinsip dan praktik evaluasi kinerja karyawan secara luas, penelitian Anda akan lebih mampu menilai efektivitas sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta dan mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan proses evaluasi kinerja guru.

Kinerja Guru dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Pendidikan

1. Pengertian kinerja guru

Kinerja guru mengacu pada kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran di kelas yang efektif dan efisien, yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil belajar siswa. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan mata pelajaran, strategi pengajaran, komunikasi dengan siswa, penggunaan teknologi pendidikan, dan kontribusi terhadap pengembangan kurikulum dan kehidupan sekolah (Pratama et al., 2023).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Beberapa studi menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, motivasi, dukungan profesional, dan lingkungan kerja. Pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

3. Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa

Penelitian secara konsisten menemukan hubungan yang signifikan antara kinerja guru dan hasil belajar siswa. Guru yang berkinerja tinggi cenderung menggunakan strategi pengajaran yang lebih variatif dan adaptif, mampu menyesuaikan pengajaran dengan kebutuhan individu siswa, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memotivasi.

4. Evaluasi kinerja guru dan peningkatan kualitas Pendidikan

Sistem evaluasi kinerja guru yang efektif dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui umpan balik yang konstruktif, evaluasi dapat membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan area untuk pengembangan, mendorong refleksi profesional, dan memfasilitasi pembelajaran dan pertumbuhan profesional.

5. Tantangan dalam evaluasi kinerja guru

Evaluasi kinerja guru menghadapi tantangan, termasuk resistensi terhadap penilaian, kesulitan dalam mengukur aspek-aspek tertentu dari pengajaran, dan potensi bias. Oleh karena itu, penting bagi sistem evaluasi untuk dirancang dan diterapkan dengan cara yang adil, transparan, dan kolaboratif.

6. Studi terkait

Studi terkait menggarisbawahi pentingnya pengakuan dan insentif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Program pengembangan profesional yang dirancang dengan

baik dan peluang karir yang jelas dapat meningkatkan komitmen guru dan, pada gilirannya, kualitas pendidikan.

Dengan mengkaji literatur terkait kinerja guru dan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan, penelitian Anda tentang sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta dapat mengeksplorasi bagaimana sistem ini dapat dimanfaatkan untuk tidak hanya meningkatkan kinerja guru tetapi juga untuk meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan. Ini akan membantu dalam memahami kompleksitas pengaruh kinerja guru terhadap proses dan hasil pembelajaran, serta bagaimana sistem evaluasi kinerja dapat dirancang untuk mendukung tujuan ini.

Studi Terdahulu Terkait Evaluasi Kinerja Guru

1. Penelitian tentang pengaruh sistem evaluasi kinerja terhadap guru
Studi-studi ini mengeksplorasi bagaimana sistem evaluasi kinerja mempengaruhi motivasi guru, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja mengajar mereka. Penelitian oleh Darling-Hammond et al. (2012), misalnya, menemukan bahwa sistem evaluasi yang mencakup umpan balik konstruktif dan peluang pengembangan profesional dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.
2. Efektivitas berbagai metode evaluasi
Beberapa studi membandingkan efektivitas berbagai metode evaluasi kinerja, termasuk penilaian diri, penilaian oleh rekan sejawat, dan observasi kelas. Sebagai contoh, penelitian oleh Stronge (2007) menunjukkan bahwa kombinasi dari beberapa metode evaluasi cenderung memberikan gambaran yang lebih akurat dan menyeluruh tentang kinerja guru.
3. Hubungan antara evaluasi kinerja dan hasil belajar siswa
Penelitian dalam domain ini mengkaji bagaimana peningkatan kinerja guru, sebagai hasil dari sistem evaluasi yang efektif, berdampak pada hasil belajar siswa. Sebuah studi oleh Marzano (2003) mengaitkan penggunaan praktik evaluasi kinerja yang baik dengan peningkatan signifikan dalam pencapaian akademis siswa.
4. Tantangan dalam implementasi sistem evaluasi kinerja guru
Banyak penelitian juga menyoroti tantangan dalam merancang dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang efektif. Masalah seperti resistensi dari guru, kesulitan dalam mengukur aspek non-akademis dari pengajaran, dan kebutuhan akan pelatihan evaluator

yang kompeten sering kali diidentifikasi. Sebuah studi oleh Danielson (2011) misalnya, mengungkapkan pentingnya pelatihan yang memadai untuk evaluator untuk meningkatkan objektivitas dan keadilan dalam evaluasi kinerja guru.

5. Studi tentang persepsi guru terhadap evaluasi kinerja

Penelitian dalam aspek ini fokus pada bagaimana guru memandang sistem evaluasi kinerja, termasuk persepsi mereka tentang keadilan, relevansi, dan dampaknya terhadap pengembangan profesional. Penelitian oleh Tuytens dan Devos (2011) menemukan bahwa persepsi guru tentang keadilan dan transparansi dalam proses evaluasi berpengaruh signifikan terhadap penerimaan mereka terhadap hasil evaluasi.

Mengkaji studi-studi terdahulu menunjukkan pentingnya sistem evaluasi kinerja yang dirancang dengan baik dalam mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, juga terungkap bahwa ada berbagai tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan efektivitas sistem tersebut. Penelitian tentang KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta dapat memperkaya literatur yang ada dengan menyediakan wawasan tentang implementasi dan dampak sistem evaluasi kinerja khusus ini dalam konteks pendidikan Indonesia.

Referensi spesifik (misalnya, Darling-Hammond et al., Stronge, Marzano, Danielson, Tuytens, dan Devos) adalah ilustratif dan harus diganti dengan literatur yang relevan dan aktual terhadap penelitian

III. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed-methods, menggabungkan kualitatif dan kuantitatif untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang efektivitas sistem KKPK. Pendekatan kualitatif akan digunakan untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman guru terkait sistem KKPK, sementara pendekatan kuantitatif akan memungkinkan analisis statistik tentang hubungan antara sistem KKPK dan kinerja guru (Dua et al., 2022).

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang bekerja di SMAK 7 PENABUR Jakarta. Sampel akan dipilih menggunakan teknik sampling purposive, dengan kriteria tertentu

seperti guru yang telah mengalami proses KKPK minimal satu kali. Diperkirakan bahwa sampel sekitar 30-50 guru akan cukup untuk mendapatkan representasi yang baik dari persepsi dan pengalaman terkait sistem KKPK di sekolah ini.

B. Teknik Pengumpulan Data

- **Survei**

Kuesioner akan dikembangkan dan didistribusikan kepada guru untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai efektivitas sistem KKPK, termasuk aspek motivasi, kepuasan kerja, dan percepatan pengembangan profesional.

- **Wawancara Mendalam**

Untuk pengumpulan data kualitatif, wawancara mendalam akan dilakukan dengan sejumlah guru yang terpilih. Wawancara ini akan berfokus pada pengalaman mereka dengan sistem KKPK, termasuk kelebihan, kekurangan, dan saran untuk perbaikan.

- **Analisis Dokumen**

Dokumen terkait seperti kebijakan KKPK, laporan evaluasi kinerja guru, dan material pelatihan akan dianalisis untuk memahami kerangka kerja dan implementasi sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta.

C. Analisis Data

- **Data Kuantitatif**

Data dari survei akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengidentifikasi tren dan pola dalam respons. Analisis inferensial, seperti regresi, mungkin digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel seperti lamanya pengalaman mengajar dengan persepsi terhadap KKPK.

- **Data Kualitatif**

Transkrip wawancara dan dokumen akan dianalisis menggunakan analisis isi untuk mengidentifikasi tema utama, pola, dan insight terkait dengan implementasi dan efektivitas sistem KKPK. Coding akan digunakan untuk mengorganisir data dan memfasilitasi identifikasi tema. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang berbasis bukti untuk peningkatan sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta. Dengan menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, penelitian ini berharap dapat memberikan pandangan yang holistik dan mendalam mengenai sistem evaluasi

kinerja guru dan pengaruhnya terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan profesional.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam menyusun bagian hasil dan pembahasan dari penelitian tentang sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) sebagai sarana evaluasi kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta, peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan analisis dokumen. Bagian ini akan merangkum temuan utama dan membahas implikasinya. Berikut adalah kerangka untuk membantu menyusun bagian ini, berdasarkan data yang hipotetis dan contoh analisis umum:

Implementasi KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta

1. Struktur dan proses KKPK

Temuan menunjukkan bahwa sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta telah terstruktur dengan baik, dengan kriteria yang jelas dan prosedur yang transparan. Guru-guru dilaporkan menerima informasi mengenai proses dan kriteria evaluasi secara berkala.

2. Persepsi guru terhadap KKPK

Survei dan wawancara mengungkapkan bahwa mayoritas guru memiliki persepsi positif terhadap sistem KKPK, menganggapnya sebagai insentif yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Namun, beberapa guru menyatakan kekhawatiran terkait dengan aspek subjektivitas dalam penilaian.

3. Dampak KKPK pada motivasi dan kinerja guru

Data kuantitatif menunjukkan korelasi positif antara sistem KKPK dan tingkat motivasi guru, serta kinerja mengajar mereka. Guru yang mendapatkan kenaikan pangkat melaporkan peningkatan motivasi kerja dan dedikasi terhadap pengajaran.

4. Tantangan dan hambatan

Meskipun banyak aspek positif, terdapat juga tantangan, seperti kebutuhan akan pelatihan evaluator yang lebih komprehensif dan penyesuaian kriteria evaluasi untuk lebih menekankan pada pengembangan profesional guru.

Pembahasan

1. Efektivitas KKPK sebagai sarana evaluasi kinerja
Berdasarkan temuan, sistem KKPK di SMAK 7 PENABUR Jakarta secara umum efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pengakuan dan reward dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Persepsi positif dan kekhawatiran terhadap subjektivitas
Persepsi positif terhadap KKPK menunjukkan bahwa sistem ini dianggap adil dan transparan. Namun, kekhawatiran mengenai subjektivitas menunjukkan pentingnya pelatihan evaluator dan pengembangan instrumen penilaian yang lebih objektif.
3. Relevansi kenaikan pangkat dengan pengembangan profesional
Temuan menyarankan bahwa kenaikan pangkat harus lebih terkait dengan pengembangan profesional yang berkelanjutan, bukan hanya prestasi masa lalu, untuk mendukung pertumbuhan berkelanjutan dalam kualitas pengajaran.
4. Implikasi untuk praktik dan kebijakan
Studi ini menyarankan bahwa SMAK 7 PENABUR Jakarta dapat memperbaiki sistem KKPK dengan mengintegrasikan feedback lebih rutin, pelatihan evaluator, dan menyesuaikan kriteria evaluasi untuk lebih mendukung pengembangan profesional guru.
5. Saran untuk penelitian mendatang
Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi secara mendalam hubungan antara KKPK dan pengembangan profesional guru, serta studi longitudinal untuk menilai dampak jangka panjang sistem KKPK terhadap kinerja mengajar.

Perlu diingat bahwa bagian ini harus disesuaikan berdasarkan data dan temuan spesifik dari penelitian Anda. Temuan harus dipresentasikan secara objektif, dan diskusi harus mencerminkan analisis kritis terhadap data yang dikumpulkan, dengan menghubungkannya kembali ke literatur yang telah direview dan tujuan penelitian.

Dampak KKPK Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru

Temuan:

1. Peningkatan Motivasi

Data dari survei menunjukkan bahwa sistem Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) memiliki dampak positif terhadap motivasi guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta. Guru yang merasa diakui melalui sistem KKPK cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja pengajaran mereka.

2. Pengaruh pada Kinerja Guru

Analisis kualitatif dari wawancara mendalam menegaskan bahwa kenaikan pangkat berdasarkan evaluasi kinerja berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Guru-guru melaporkan bahwa mereka lebih berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka dan mencari inovasi dalam metodologi pengajaran.

Tantangan dalam Implementasi KKPK

Temuan:

1. Subjektivitas penilaian

Beberapa guru menyatakan kekhawatiran mengenai subjektivitas dalam proses evaluasi kinerja. Mereka merasa bahwa penilaian terkadang lebih banyak didasarkan pada persepsi pribadi daripada kriteria objektif.

2. Kebutuhan pelatihan evaluator

Tantangan lain yang diidentifikasi adalah kebutuhan akan pelatihan yang lebih baik bagi evaluator untuk memastikan bahwa evaluasi kinerja dilakukan secara adil dan objektif.

3. Keterbatasan peluang pengembangan profesional

Wawancara juga mengungkapkan bahwa tidak semua guru merasa bahwa KKPK secara langsung terkait dengan peluang pengembangan profesional mereka, menunjukkan gap antara kenaikan pangkat dan peningkatan kualitas pengajaran.

Rekomendasi untuk Peningkatan Efektivitas KKPK

1. Meningkatkan objektivitas evaluasi

Mengembangkan dan menerapkan instrumen penilaian yang lebih objektif, dengan kriteria yang jelas dan terukur, untuk mengurangi subjektivitas dalam evaluasi kinerja.

2. Pelatihan untuk evaluator

Menyediakan pelatihan komprehensif bagi evaluator mengenai cara melakukan evaluasi yang adil dan objektif, termasuk penggunaan instrumen evaluasi dan penyediaan umpan balik yang konstruktif.

3. Integrasi dengan pengembangan profesional

Mengaitkan sistem KKPK lebih erat dengan pengembangan profesional, misalnya dengan membuat kenaikan pangkat bergantung pada partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi.

4. Proses evaluasi yang lebih transparan

Meningkatkan transparansi proses evaluasi dengan menyediakan umpan balik rinci kepada guru tentang hasil evaluasi mereka dan cara untuk meningkatkan kinerja.

5. Menciptakan forum diskusi

Menyelenggarakan forum atau panel diskusi di mana guru dapat berbagi pengalaman dan strategi untuk berhasil dalam sistem KKPK, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan sistem.

6. Studi lanjutan

Melakukan penelitian lanjutan untuk secara teratur mengevaluasi efektivitas perubahan yang dilakukan pada sistem KKPK, dengan fokus khusus pada pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja guru.

Melalui implementasi rekomendasi ini, SMAK 7 PENABUR Jakarta dapat meningkatkan efektivitas sistem KKPK sebagai alat evaluasi kinerja yang tidak hanya adil dan objektif tetapi juga mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian tentang Analisis Kepangkatan dan Kenaikan Pangkat Karyawan (KKPK) sebagai sarana evaluasi kinerja guru di SMAK 7 PENABUR Jakarta telah mengungkapkan beberapa temuan kunci. Pertama, sistem KKPK memiliki dampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru, dengan banyak guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan pengajaran mereka. Kedua, meskipun sistem ini secara umum diterima dengan baik, ada tantangan signifikan yang perlu ditangani, seperti subjektivitas dalam evaluasi kinerja

dan kebutuhan untuk lebih mengintegrasikan sistem dengan pengembangan profesional guru. Ketiga, adanya kebutuhan untuk pelatihan evaluator yang lebih baik dan peningkatan transparansi dalam proses evaluasi.

Saran

Saran untuk Penelitian Selanjutnya Penelitian ini membuka jalur untuk studi lebih lanjut yang dapat memperdalam pemahaman tentang evaluasi kinerja guru dan sistem kepengkatan.

Saran untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Studi longitudinal
Melakukan penelitian longitudinal untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari sistem KKPK terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa.
2. Perbandingan lintas sekolah
Menyelidiki bagaimana sistem serupa diterapkan di sekolah lain untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan pelajaran yang bisa dipelajari.
3. Dampak terhadap pengembangan profesional
Mengeksplorasi hubungan antara kenaikan pangkat dan pengembangan profesional guru secara lebih mendetail, termasuk dampaknya terhadap peningkatan kompetensi pengajaran.
4. Perspektif siswa
Memasukkan perspektif siswa mengenai bagaimana sistem KKPK mempengaruhi pengalaman belajar mereka, memberikan dimensi tambahan untuk evaluasi sistem

DAFTAR PUSTAKA

- Adarman, N. (2023). The implementation of abraham maslow's hierarchy motivation theory in increasing employee spirit of pt. nutrihub. *Journal of Economic*, 7, 552–565.
- Allail Niken Suciani, Edy Suwasono, & Zaenul Muttaqien. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 01–13.
<https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>
- Arya Widiatmaja. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Dosen. *Dinamika Bahari*, 9(2), 2273–2282.
<https://doi.org/10.46484/db.v9i2.93>

- Charli, C. O., Sopali, M. F., & Zurwanty, R. H. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1095. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Dua, M., Kuantitatif, D., & Wekke, I. S. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan Agama Islam Kepemimpinan Transformatif License: Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-NC-SA 4.0)*. 7–8. <https://doi.org/10.21428/daa7b7.050d7da6>
- Herawati, H. (2022). Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 18–25. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2237>
- Margareth, H. (2017). No Title طرق تدريس اللغة العربية. *Экономика Региона*, 32.
- Pratama, T. O., MS, M. Z., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMA Negeri 1 Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1750. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1463>
- Priambodo, R., Sagirani, T., Suhandiah, S., Tinggi, S., Informatika, M., & Surabaya, K. (2011). *Kinerja Karyawan Berdasarkan*. 1–7.
- Suherman, M. (2022). Efektivitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pembangunan*, 4(1), 26. <https://doi.org/10.20527/jpp.v4i1.5194>
- Sukirman, S., & Dewi, T. ratna. (2021). Keterampilan Guru Dalam Menciptakan Lingkungan Pembelajaran Yang Efektif. *JEMARI (Jurnal Edukasi Madrasah Ibtidaiyah)*, 3(2), 66–72. <https://doi.org/10.30599/jemari.v3i2.1031>
- Turnip, M. M., Rostina, C. F., Duha, J. R., Kristofer, B., & Lumbantobing, Y. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(4), 640–647. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10547>

