



PENGEMBANGAN SKP *ONLINE* MELALUI SUPERVISI KOLEGIAL DI SMA NEGERI 1 GAPURA KABUPATEN SUMENEP

Budi Hartono

SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep

Email: Budih1967@gmail.com

(Naskah Masuk: 24 Januari 2022, Diterima Untuk Diterbitkan: 30 September 2022)

ABSTRAK: Berdasarkan PP Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, setiap pegawai wajib menyusun SKP yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Tujuan dari penelitian pengembangan ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas model prosedural dan konseptual dari pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep. Penelitian ini telah berupaya mengembangkan model SKP Online melalui supervise kolegal di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep. Model konseptual pengembangan yang sebagian besar mengacu pada teori Borg, W. R. & Gall, M. D. (1983) untuk diaplikasikan dalam penelitian ini. Produk pengembangan pada penelitian ini terdiri dari program supervisi kolegal, E-SKP, perangkat SKP, instrumen pengembangan dan evaluasi pelaksanaan. Masing-masing komponen produk pengembangan tersebut selalu difokuskan pada pengembangan model SKP Online melalui supervise kolegal di SMA Negeri 1 Gapura. Produk yang dikembangkan dalam penelitian ini telah mengalami revisi, selanjutnya diuji cobakan melalui uji coba perorangan, uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar. Berdasarkan analisis dari hasil uji coba perorangan, kelompok kecil, kelompok besar dan uji coba, diperoleh rata-rata skor dari penilaian responden sebesar 88,75 %. Hal ini berarti kualitas produk pengembangan model SKP Online pengelolaan termasuk kategori baik. Produk pengembangan model SKP Online pengelolaan pada SMA Negeri 1 Gapura bisa dianggap efektif untuk diimplementasikan dalam penilaian kinerja guru. Pada kesempatan yang lain diperlukan pengembangan model yang lain dalam upaya kreativitas dan inovasi pendidik di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep.

Kata Kunci : SKP *Online*, Supervisi Kolegal

ABSTRACT: Based on PP No. 46 of 2011 concerning the Assessment of PNS Work Performance, every employee is required to prepare SKP which in its implementation must be based on the duties of the position, function, authority, responsibility and details of his duties which have generally been stipulated in the organizational structure and Work Procedure (SOTK). The purpose of this development research is to: Describe and analyze the effectiveness of the procedural and conceptual models of developing SKP Online at SMA Negeri 1 Gapura, Sumenep Regency. This research has attempted to develop an Online SKP model through collegial supervision at SMA Negeri 1 Gapura, Sumenep Regency. large refers to the theory of Borg, W.R. & Gall, M.D. (1983) for application in this study. The product development in this research consists of: Collegial supervision program, E-SKP, SKP Toolkit, development instrument, and implementation evaluation. Each component of the product development is always focused on developing the SKP Online model through collegial supervision at SMA Negeri 1 Gapura. The products developed in this study have been revised, then tested through individual trials, small group trials and large group trials. Based on the analysis of the results of individual trials, small groups, large groups and trials, the average score obtained from

the respondents' assessment is 88.75%. This means that the quality of the management SKP Online model development product is in the good category. educator at SMA Negeri 1 Gapura Sumenep district.

Keywords: Online SKP, Collegial Supervision

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Suratman Purnomo (2017) mengartikan Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka PNS diwajibkan untuk menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP tersebut digunakan sebagai dasar penilaian prestasi kerja pegawai. Tujuan dari SKP adalah untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja. . SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. SKP merupakan rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui, serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Menurut PP tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan dengan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

Masa kini, efisiensi untuk mengoptimalkan kinerja patut menjadi pertimbangan utama. Oleh karena itu, muncul Sistem Informasi SKP yang dapat membantu meringankan beban proses pengisian laporan yang dilakukan secara daring (*online*). Kemudahan yang didapatkan jika menggunakan SKP Online adalah pegawai dapat menyusun SKP dimana saja dan kapan saja sesuai dengan periode waktu yang ditentukan. Batas waktu penyusunan tetap ada, namun

pegawai dapat menambahkan sedikit demi sedikit laporan harian maupun bulanan ke dalam satu aplikasi, sehingga tidak akan terjadi penumpukan dokumen laporan.

eSKP awalnya merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Kepegawaian. Karena di dalamnya terdapat berbagai data mengenai detail pegawai mulai dari pendidikan terakhir hingga jabatan. Selain itu, pengelolaan lengkapnya dapat mendorong pegawai memenuhi fungsi agar Tukin dapat diluncurkan tepat waktu.

SKP merupakan salah satu bagian dari unsur penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Sebagai upaya maka kami dalam melakukan manajemen penilaian SKP menggunakan system SKP Online. Dalam penelitian ini kami mengembangkan sebuah aplikasi berbasis web yang dapat digunakan untuk membantu penyusun penilaian kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Aplikasi yang dihasilkan, dikembangkan dengan menggunakan metode *waterfall*. Metode perancangan sistemnya menggunakan OOD (*Object Oriented Development*) dan alat yang digunakan adalah UML (*Unified Modelling Language*).

Kepala Sekolah sebagai pimpinan diantaranya melaksanakan fungsi kepemimpinan melalui supervisi managerial dan supervisi pendidikan. Sebagai fungsi, layanan supervisi dapat dilakukan oleh siapapun yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan supervise. Dikemukakan oleh Lovell & Wiles (1983) dalam Arismunandar, (2005:152) bahwa semua orang didalam sekolah mempunyai potensi memberikan kontribusi terhadap perbaikan sekolah, dan karena itu dipandang sebagai sumberdaya yang penting. Sebagai peranan, layanan supervise dilakukan oleh pemegang otoritas manajerial dan administrative. Dengan bertolak pada asumsi supervise sebagai fungsi, maka para guru mempunyai kesempatan untuk membantu guru lainnya, terutama yang lebih junior dalam memecahkan masalah pengajaran yang mereka hadapi.

Lovell & Wiles (1983) melihat potensi guru memberikan bantuan kepada guru lainnya karena mereka dianggap memiliki kompetensi profesional dan memiliki spectrum yang luas. Neeagley & Evans (1980) Supervisi kolegial yang menekankan pada proses interaksi antara guru satu dengan guru lainnya yang terbentuk dalam suatu kelompok/tim. Beberapa teknik yang termasuk dalam supervisi kolegial menurut Burhanuddin (2007) adalah musyawarah guru mata pelajaran, rapat dewan guru, penataran, dan kunjungan antarkelas.

Sergiovani, Ed (1982) dalam arismunandar, (2005:153) mengemukakan bahwa supervise kolegial merupakan upaya kolaboratif yang melibatkan sejumlah tenaga pengajar dalam rangka perbaikan pengajaran. Keterlibatan tenaga pengajar secara bersama-sama dalam peristiwa pengajaran dimaksudkan agar mereka dapat saling membantu memperbaiki langkah-langkah pengajaran yang ditempuhnya, seperti dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi hasil belajar. Tujuan dari penelitian pengembangan ini adalah untuk : Mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas model prosedural dan konseptual dari pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep . Spesifikasi Produk yang diharapkan dari penelitian ini mencakup: Program Supervisi kolegial., , Perangkat SKP Online , Instrumen Ujicoba pengembangan SKP Online, dan Alat evaluasi pengembangan SKP Online.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

Tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Penguasaan dan penerapan kompetensi tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional maka perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

- 1) Memberikan dan menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
- 2) Memantapkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
- 3) Mampu menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
- 4) tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
- 5) Dalam rangka menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Menurut Nana Surahmad (2016) menyebutkan beberapa manfaat dari adanya penilaian antara lain: a). Pengembangan staf melalui in-service training, b). Pengembangan karier melalui in-service training, c). Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin, d). Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi, e). Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah, f). Kesempatan belajar yang lebih baik bagi guru, g). Peningkatan moral dan efisiensi sekolah. Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Robbins mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja antara lain: Didalam pengembangan kinerja dan kompetensi guru memerlukan sebuah manajemen yang dapat dipertanggungjawabkan dalam menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia, penilaian ini memberikan informasi yang berhubungan dengan promosi, transfer ataupun pemberhentian.

Menurut Agung Nugroho (2017) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam (a) pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

1. SKP Online

Pembinaan PNS yang dilakukan secara obyektif berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir, menitik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja. Sekolah sebagai institusi yang sebagian besar pegawainya berstatus PNS, maka penyusunan SKP wajib hukumnya. SKP adalah beban kerja yang harus dicapai

atau dipenuhi oleh PNS guru dan/atau guru yang mengemban tugas tambahan lain dalam jangka waktu satu tahun. Hal ini berarti SKP disusun berdasarkan beban kerja selama satu tahun. Tugas tambahan yang dimaksud meliputi kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium/bengkel, dan ketua pelatihan program keahlian/program studi.

Tujuan SKP adalah membentuk guru yang profesional, tanggung jawab, jujur, dan adil dalam mengemban tugas sebagai seorang pegawai negeri sipil (PNS). Fungsi dari SKP adalah sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja guru, kepala sekolah, dan guru dengan tambahan tugas lain dalam rangka pembinaan profesi oleh pejabat yang berkepentingan. Hasil yang diperoleh dari SKP, nantinya akan diakumulasikan dengan perilaku guru di lingkungan sekolah untuk kemudian dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka pembinaan karir, pengangkatan, penempatan, penghargaan, dan disiplin.

Landasan hukum turunan yang mengatur SKP yang juga berlaku pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud), diantaranya,

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011
- 2) Perka BKN Nomor 1 tahun 2013 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Misalkan untuk perencanaan individu disusun pada Desember dan dilaksanakan pada Januari tahun berikutnya. Ada dua unsur dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS, yaitu SKP dengan bobot nilai 60 persen dan perilaku kerja (40 persen). Apabila SKP tercapai maka juga harus menunjukkan perilaku yang baik, sebagai tindak lanjut PP Nomor 53/2010 tentang Disiplin PNS, dimana sudah diatur *reward* dan *punishment* bagi PNS, serta terdapat 17 kewajiban dan 15 larangan bagi PNS. Sasaran Kerja Pegawai PNS diatur dalam :peraturan di atas , juga pada Formulir SKP-model

Penerapan SKP sebagai salah satu tolak ukur kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Negeri, berujung pada peningkatan dan optimalisasi kinerja pegawai tiap tahunnya. Tunjangan Kinerja (Tukin) yang diberikan kepada pegawai adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan. Dengan adanya Tukin bagi pegawai adalah untuk peningkatan taraf hidup keluarga.

Sasaran Kinerja Pegawai Online berbasis website, maka pegawai dapat menyusun SKP dimana saja dan kapan saja sesuai dengan periode waktu yang ditentukan. Batas waktu penyusunan tetap ada, namun pegawai dapat menambahkan sedikit demi sedikit laporan harian maupun bulanan ke dalam satu aplikasi, sehingga tidak akan terjadi penumpukan dokumen laporan.melaluk SKP Online akan memudahkan komunikasi secara daring untuk persetujuan rencana Sasaran Kinerja Pegawai, serta kegiatan harian dan kegiatan tambahan oleh atasan pegawai. Dengan system SKP Online masing masing ASN memiliki data pokok dan mutasi pegawai terbaru dan valid.

Penyusunan SKP harus mengacu pada tugas pokok jabatan dengan mempertimbangkan RKT sekolah. Hal ini merupakan tindak lanjut dari visi dan misi sekolah, hasil Evaluasi Diri Sekolah (EDS), tugas pokok sebagai guru, dan tugas tambahan lain yang dibebankan pada guru. Hal-hal yang harus diperhatikan saat menyusun SKP adalah sebagai berikut.

- 1) Jelas, artinya seluruh kegiatan yang dilakukan harus bisa diuraikan dengan jelas.
- 2) Dapat diukur, artinya kegiatan yang dilakukan harus bisa diukur, baik secara kualitas dan kuantitas.
- 3) Relevan, artinya kegiatan harus didasarkan pada lingkup tugas jabatan masing-masing.
- 4) Dapat dicapai, artinya kegiatan yang dilakukan harus sesuai dengan kemampuan.
- 5) Memiliki target waktu, artinya kegiatan yang dilakukan harus ditentukan waktunya.

2. Supervisi Kolegial

Guru guru perlu bekerjasama dalam mengembangkan profesionalismenya . Mereka perlu sepakat untuk bekerjasama biasanya dengan mengamati satu sama lain, saling memberikan umpan balik mengenai hasil pengamatannya, dan membahas tentang masalah dan keprihatinan mereka dalam mengembangkan profesionalismenya. Kerjasama diantara mereka dikenal dengan istilah supervisi kolegial (Sergeovani, 1991). Dalam supervisi kolegial, guru-guru dari beberapa sekolah dapat diorganisasikan dalam suatu kelompok. Guru akan memiliki kesempatan untuk menunjukkan dengan siapa mereka ingin bekerja. Setelah terbentuk kelompok, anggotanya dapat bekerjasama saling mengadakan pembinaan dengan proses yang informal (Sergeovani, 1991).

Sehubungan dengan rencana dalam supervisi kolegial, pada jangka waktu tertentu, misalnya satu tahun guru-guru bersama pembimbing dapat mendiskusikan kemajuan pelaksanaan rencana dalam memenuhi target pengembangan profesional. Para guru sebaiknya memberikan masukan mengarah perbaikan pada program berikutnya dalam mengembangkan profesionalismenya. Bidang yang dianggap penting untuk ditargetkan bisa diabaikan dan perlu adanya pengaturan dan upaya untuk mengantisipasi hambatan yang terjadi (Sergiovanni, J.T & Starrat, J. R. 1983).

Supervisi kolegial yang idiil adalah bantuan bagi guru yang suka bekerja sendiri atau yang mengalami kesulitan dalam bekerjasama. Supervisi kolegial merupakan pilihan yang efisien dalam penggunaan waktu, biaya yang tidak mahal, kurang menuntut ketergantungan pada orang lain. Supervisi kolegial merupakan pendekatan yang praktis dan idiil untuk diarahkan pada peningkatan kompetensi kepribadian guru (Sergiovanni, J.T & Starrat, J. R. 1983).

Menurut Glatthorn, A (dalam Sergiovanni, J.T & Starrat, J. R. 1983) guru melakukan kerjasama dalam pengembangan profesinya dengan menggunakan proses kolegial diantara mereka sendiri. Dalam supervisi kolegial, guru guru saling membimbing satu sama lain dalam kegiatan manajemen. Selanjutnya Glatthorn, A mendefinisikan supervisi kolegial sebagai suatu proses dimana dua atau lebih guru sepakat untuk bekerjasama saling membantu untuk pertumbuhan profesional mereka sendiri.

4. Penelitian Terkait

- 1) Nurul Anjarsari, Andy Prasetyo Utomo 2016.. Aplikasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Berbasis Web Pada Dishubkominfo Kudus. SKP

(Sasaran Kinerja Pegawai) merupakan salah satu bagian yang menjadi unsur penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Sebagai upaya untuk DISHUBKOMINFO Kudus dalam melakukan manajemen penilaian SKP, di dalam penelitian ini akan membuat sebuah aplikasi berbasis web yang dapat digunakan untuk membantu penyusun penilaian kinerja PNS. Aplikasi yang dihasilkan, dikembangkan dengan menggunakan metode *waterfall*. Metode perancangan sistemnya menggunakan OOD (*Object Oriented Development*) dan alat yang digunakan adalah UML (*Unified Modelling Language*).

- 2) Yulita Ananda. 2020. Sistem Informasi Aplikasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kanwil Kementerian Hukum dan Ham Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang Sistem Informasi Aplikasi Penyusunan Sasaran Kerja (SKP) Pegawai pada Kanwil Kementerian Hukum dan Ham Aceh dengan menggunakan Visual BASIC.NET. Perancangan sistem yang digunakan dengan metode Rapid Application Development (RAD), suatu model proses pengembangan perangkat lunak yang tergolong teknik inkremental (bertingkat). RAD menekankan pada siklus pengembangan yang pendek, pendek, dan cepat, serta teknik pengumpulan data menggunakan metode penelitian dengan observasi, wawancara, dan studi pustaka. Tools yang digunakan adalah Microsoft Visual Basic .NET sebagai aplikasi dalam perancangan antarmuka dan Microsoft Office Access sebagai DBMS. Hasil pengujian dari aplikasi ini adalah sistem yang dibangun sudah memenuhi kebutuhan, proses input data sudah memenuhi kebutuhan dan laporan yang dihasilkan sudah memenuhi kebutuhan.
- 3) Nila Apriani. Ngadisah, Sampara Lukman. 2020. Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP-Online Di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SKP-Online di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi belum berjalan dengan baik dan optimal, terlihat dari proses pelaksanaannya dan pengawasan dalam penerapan sasaran kinerja pegawai (SKP)-Online. Kemudian lingkungan kerja yang kurang produktif dan sumber daya aparatur yang masih kurang kompeten serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan fungsinya sebagai aparatur sipil negara. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan SKP-Online antara lain: 1. Membuat suatu inovasi dengan membentuk grup pegawai dalam satu aplikasi “Whatsapp”; 2. Melakukan sosialisasi kembali kepada seluruh pegawai dan menginformasikan adanya tutorial pengoperasian SKP-Online; 3. Memotivasi pegawai agar mau belajar cara penggunaan sarana teknologi. Akan tetapi upaya tersebut masih belum menunjukkan hasil yang signifikan sehingga perlu adanya upaya lain dalam meningkatkan kinerja pegawai agar penerapan SKP-Online dapat berjalan secara optimal.
- 4) Sri Rahayu. 2021. Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Dengan Model Web Based Application (Studi Kasus : Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi). Perancangan sistem informasi ini bertujuan untuk mempermudah pegawai dalam melakukan Penilaian Kinerja pegawai dan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) agar penilaian dan penyusunan SKP dilakukan dengan proses yang cepat. Metode yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai yaitu menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

sasaran kerja ini merupakan cara baru yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. SKP mulai berlaku pada tahun 2014. Metode ini merupakan hasil pengembangan dari metode DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Dengan tersistemnya penilaian kinerja pegawai proses penilaian dan penyusunan SKP bisa dilakukan dengan lebih cepat dan mudah. Rancangan sistem ini akan lebih sempurna jika dilengkapi dengan penilaian prestasi kerja pegawai dan proses pengajuan kenaikan pangkat.

- 5) Eneng Suryani, Zainal Abidin Arief, Kurniati _2021. Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kaji tindak (*action research*) yaitu penelitian tindakan kepengawasan (*supervising action research*). Tahapan penelitian dilaksanakan melalui 2 siklus masing-masing siklus mulai dari perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, pengamatan (observasi), dan refleksi. Hasil penelitian menunjukkan (1) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat meningkatkan kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi dengan nilai rata-rata mencapai 72 (72%) kategori cukup baik, (2) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi dengan hasil kinerja guru dari Pra-Siklus ke Siklus I sebesar 3,81%, dan dari siklus I ke siklus II sebesar 6,78%. Peningkatan rata-rata kinerja guru mencapai 10,68%, peningkatan cukup signifikan, dan (3) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan secara terprogram dan terstruktur sesuai dengan jadwal penelitian tindakan dan disinkronisasi dengan program kepengawasan, mulai dari pra-pengamatan, pengamatan, dan paska pengamatan sesuai mekanisme pelaksanaan PKG yang telah ditentukan.

METODE PENGEMBANGAN

1. Model Pengembangan

Dalam melaksanakan penelitian pengembangan , terdapat beberapa prosedur dalam yang dapat digunakan dalam penelitian pengembangan. Langkah penelitian pengembangan menurut Dick dan Carey : 1). Analisis Kebutuhan dan Tujuan (Identity Instructional Goal (s)), 2) Melakukan Analisis Instruksional (Conduct Instructional Analysis).3). Analisis Pembelajar dan Konteks (Analyze Learners and Contexts). 4).Merumuskan Tujuan Performasi (Write Performance Objectives). 5). Mengembangkan Instrumen (Develop Assesment Instruments).. 6). Mengembangkan Strategi Instruksional (Develop Instructional Strategy). 7). Mengembangkan dan Memilih Material Instruksional (Develop and Select Instructional Materials). 8). Merancang dan Melakukan Evaluasi Formatif (Design and Conduct Formative Evaluation of Instruction).

Langkah langkah penelitian pengembangan menurut Borg,W.R. & Gall,M.D. (1983), yakni : (1) Penelitian dan pengumpulan informasi, (2) Perencanaan, (3) Pengembangan bentuk awal produk,(4) Tes awal lapangan,(5) Revisi produk awal, (6) Ujicoba produk awal, (7) Revisi produk, (8) Ujicoba operasional, (9) Revisi produk final, dan (10) Penyebaran.

Untuk kepentingan penelitian ini, kami mengadaptasi sebagian besar langkah-langkah yang diajukan oleh Borg, W.R. & Gall, M.D. (1983). Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini secara urut adalah:

- 1) Menganalisis kebutuhan .
- 2) Mengembangkan produk awal
- 3) Melakukan validasi ahli
- 4) Melakukan revisi produk awal
- 5) Melaksanakan uji coba lapangan, dan
- 6) Melakukan revisi produk final
- 7) Penyebaran produk final

Pemilihan prosedur Pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep , dengan pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Pada studi pendahuluan kami melakukan need assessment. Informasi yang kami peroleh dari hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa Pengembangan SKP Online merupakan permasalahan yang harus segera diantisipasi.
- 2) Model pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep sangat relevan dan perlu mengaplikasikan system online.
- 3) Diharapkan guru dapat mengaplikasikan SKP Online melalui supervise kolegial..
- 4) Untuk mengembangkan model pada penelitian ini, melibatkan guru sebagai pelaku uji coba produk pengembangan yang sangat potensial .

2 Prosedur Pengembangan

Berdasarkan prosedur pengembangan model dalam penelitian ini, rincian prosedur yang dilakukan :

1). Menganalisis Kebutuhan pembelajaran

Dalam Pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep , permasalahan yang perlu dianalisis adalah yang relevan dengan produk yang akan dikembangkan, antara lain :

- (1) Program supervise kolegial
- (3) Perangkat SKP Online
- (5) Alat evaluasi Pelaksanaan SKP Online

Dalam menganalisis melibatkan Guru kolega..

2). Mengembangkan Produk Awal

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya disusun produk awal yang akan dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam menyusun produk awal, peneliti berusaha mengembangkannya dengan melibatkan Guru SMA Negeri 1 Gapura untuk memberi masukan, serta melibatkan ahli penelitian pengembangan.

3. Melakukan Validasi Ahli

Produk awal model pembelajaran yang telah selesai disusun, diadakan uji validasi dengan cara meminta tanggapan lesan maupun tertulis dari : ahli penelitian pengembangan dan ahli pembelajaran. Setelah melalui validasi ahli, maka diperoleh model pengembangan yang valid sebagai model yang selanjutnya diuji cobakan.

4. Uji Coba Model

Dalam rangka pengembangan model maka dilakukan ujicoba produk penelitian ini. Prosedur yang akan kami lakukan dalam uji coba produk model yang terdiri dari: a). Uji coba perorangan, b) uji coba kelompok dan c) uji coba kelas. Dalam uji coba model melibatkan guru SMA Negeri 1 Gapura . Pada tahap ini kami melakukan uji coba produk secara perorangan dan uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar.

- 1) Uji coba perorangan dilakukan oleh 5 orang guru SMA Negeri 1 Gapura yang bekerja secara individu..
- 2) Uji coba kelompok kecil dilakukan dengan menggunakan sampel 3 kelompok dengan anggota masing masing. 6 guru .
- 3) Uji coba kelompok besar dilakukan oleh 30 guru sebagai responden dalam penelitian ini..

Selama uji coba peneliti melakukan observasi proses kegiatan uji coba. Setelah selesai uji coba, selanjutnya responden mengisi angket dan pedoman wawancara . Hasil angket dan wawancara selanjutnya dianalisis secara diskriptif dan kualitatif untuk dijadikan dasar melakukan revisi produk pengembangan.

5. Melakukan Revisi Produk Akhir

Berdasarkan hasil uji coba produk model pembelajaran dan validasi ahli, maka diadakan revisi produk model Pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura Kabupaten Sumenep

6. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini ,yang menjadi subyek penelitian adalah guru SMA Negeri 1 Gapura periode 2021 - 2022 sebagai responden dan pelaku ujicoba produk . Subyek penelitian berperan aktif dalam uji coba model dan validasi produk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Disamping itu subyek penelitian juga berfungsi sebagai responden yang memberi masukan data kepada peneliti. .

7. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang ingin diperoleh oleh peneliti adalah data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung . Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1) Angket

Angket digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini ,cara ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengembangan SKP Online pengelolaan dengan menggunakan model ini. Bertindak sebagai responden atau pengisi angket adalah guru yang telah melaksanakan ujicoba model dan guru yang mengamati pelaksanaan uji coba produk model pembelajaran yang dikembangkan dalam penelitian ini.

2). Diskusi dan Wawancara

Data penelitian ini, data juga diperoleh dari hasil diskusi dan wawancara dengan responden yang telah melaksanakan uji coba produk model yang dikembangkan . Dalam melakukan wawancara, peneliti menggunakan instrumen pedoman wawancara . Hasil wawancara dengan responden merupakan data primer

dalam penelitian ini . Disamping itu untuk memperoleh data pendukung dalam upaya memperkuat hasil penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara dengan Guru Kolegial..

3). Observasi

Cara ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang praktek pelaksanaan SKP Online . Dalam kegiatan ini data yang diperoleh adalah : a) data tentang aktifitas guru dalam pembelajaran, b) data aktifitas guru dalam pembelajaran. Data melalui observasi ,akan digunakan sebagai data pendukung untuk mengetahui efektivitas model SKP Online yang dikembangkan.

4) Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumen yang digunakan sebagai data pendukung dokumen yang dilihat oleh peneliti adalah : a) perangkat yang digunakan guru dalam pembelajaran selain produk model pembelajaran dari peneliti, b) Laporan hasil kerja guru dalam pembelajaran dan, c) lembar jawaban hasil tes dari guru

8. Instrumen Penelitian

Menurut Fraenkel Jack, R. (1993) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrument tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, penyusunan instrumen dilakukan dalam bentuk kuisisioner dan pedoman wawancara. Kuesioner yang harus diisi oleh responden menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban . Dalam skala likert dapat digunakan 3, 4, 5, 6 dan 7 interval (Sugiyono, 2010). Dengan skala likert, instrumen pada penelitian ini dikembangkan dari masing-masing komponen produk pengembangan dan indikatornya.

9. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1). Analisis Deskriptif Kualitatif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk memaparkan:

- a) Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat pelaksanaan uji coba produk pengembangan yang dilakukan oleh responden.
- b) Hasil diskusi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan guru, guru dan para ahli yang melakukan validasi produk pengembangan.
- c) Info-info dan tanggapan tanggapan dari pihak terkait dengan pengembangan SKP Online .

Analisis ini dilakukan dengan mengelompokkan informasi dari data kualitatif yang berupa tanggapan, kritik dan saran. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar untuk perbaikan model pembelajaran.

2) Analisis Deskriptif Kuantitatif

Dalam penelitian ini, analisis ini dilakukan untuk mengolah data dan menganalisis data non tes yang diperoleh melalui angket. dalam analisis statistik

deskriptif ini, peneliti menggunakan program excel, khususnya untuk analisis prosentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Produk Pengembangan

Penelitian pengembangan SKP Online pada SMA Negeri 1 Gapura, terutama difokuskan pada upaya peningkatan jiwa kewirausahaan guru SMA Negeri 1 Gapura. Secara rinci prosedur pengembangan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Menganalisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan guru dalam melaksanakan SKP Online pengelolaan dilakukan oleh peneliti pada pra penelitian. Analisis ini menghasilkan daftar kebutuhan masing-masing guru akan penilaian kinerja dan SKP masing-masing guru.

2) Perencanaan Supervisi Kolegial

Dalam rangka merencanakan pelaksanaan SKP Online melalui kami susun perencanaan supervisi kolegial berdasarkan analisis kebutuhan SKP masing-masing guru. Dalam perencanaan ini mengacu pada prinsip 5 W + 1 H. Berdasarkan perencanaan ini akan diketahui: Tujuan supervisi, sasaran supervisi, waktu pelaksanaan supervisi, Strategi pelaksanaan supervisi tentang SKP, dan tempat supervisi kolegial. Supervisi diarahkan pada bantuan tentang teknis pelaksanaan SKP Online. Dalam teknisnya dilakukan secara kolegial yakni saling membantu sesama guru untuk memudahkan pelaksanaan SKP semua guru dengan tetap beazis ilmiah, sistematis prosedur, dan obyektivitas.

3) Perangkat SKP

Sebagai pedoman pengembangan pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura, maka perangkat E-SKP. Perangkat E-SKP yang dimaksud adalah: Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG), Pedoman teknis pelaksanaan SKP, Pedoman supervisi kolegial tentang SKP, dan Format sasaran kerja ASN dan pedoman cara pengisian Formulir.

Gambar 1 : 1 :

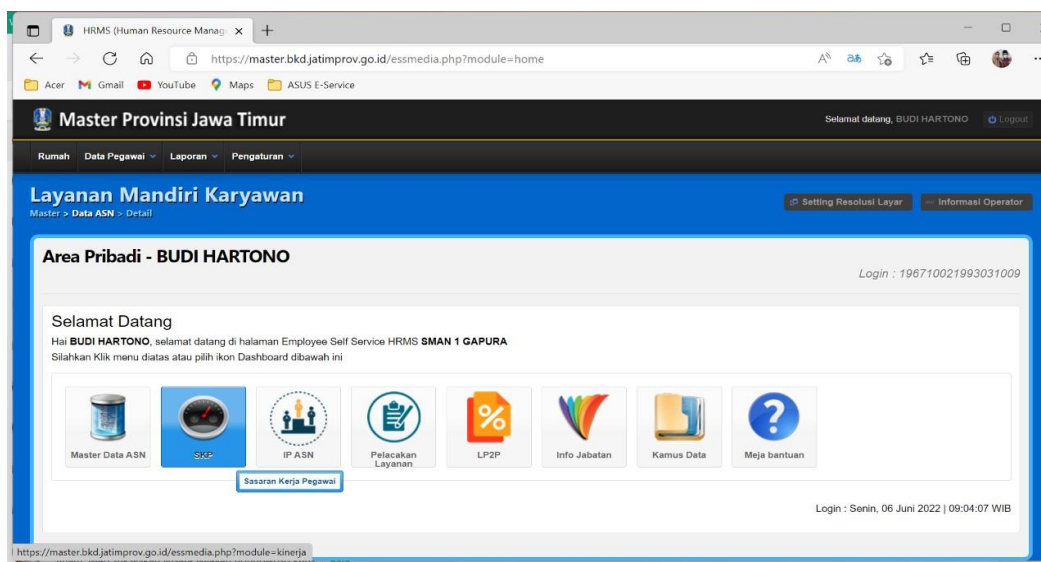
FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL						
I. PEJABAT PENILAI			II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI			
1	Nama		1	Nama		
2	NIP		2	NIP		
3	Pangkat/Gol.Ruang		3	Pangkat/Gol.Ruang		
4	Jabatan		4	Jabatan		
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja		
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANT/OUTPUT	KUAL/ MUTU	WAKTU	BIAYA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	UNSUR UTAMA					
1						
2						
3	dsb					
	UNSUR PENUNJANG					
4						
5	dsb					
	JUMLAH					
Pejabat Penilai,			Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai			
NIP _____			NIP _____			

Gambar 1 : Format Sasaean Kinerja Pegawai

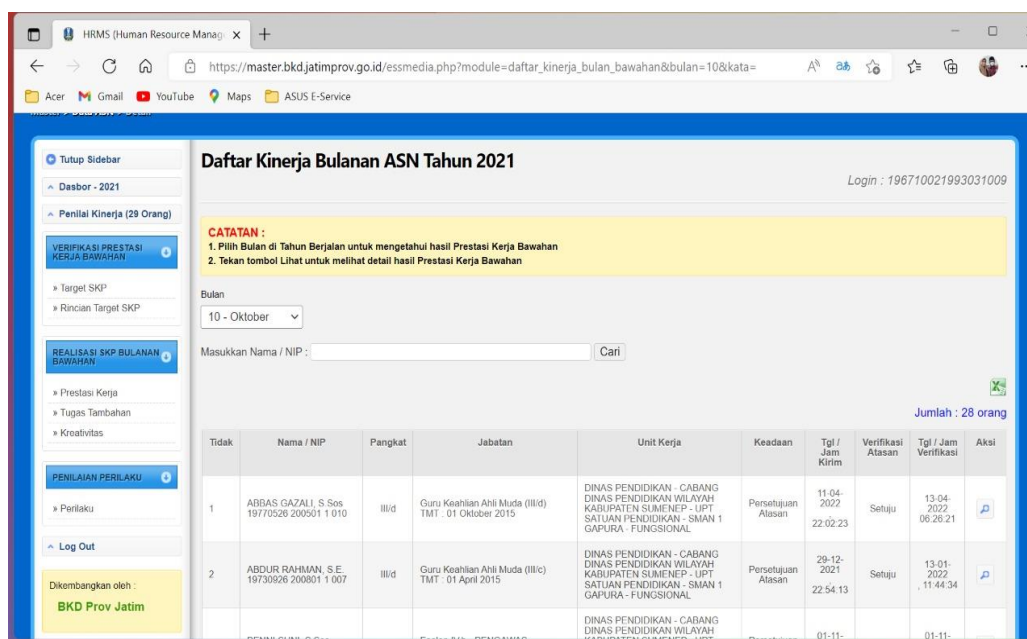
4) E- SKP

Dalam rangka kelancaran pelaksanaan SKP Online maka kami kembangkan perangkat aplikasi E-SKP Kebijakan dan Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Melalui Pengisian SKP dilakukan secara *Online* melalui laman aplikasi <http://skp.menpan.go.id>. SIM SDM yang ada SKP Online, bisa cek dulu disini: **Sistem Informasi Manajemen SDM**

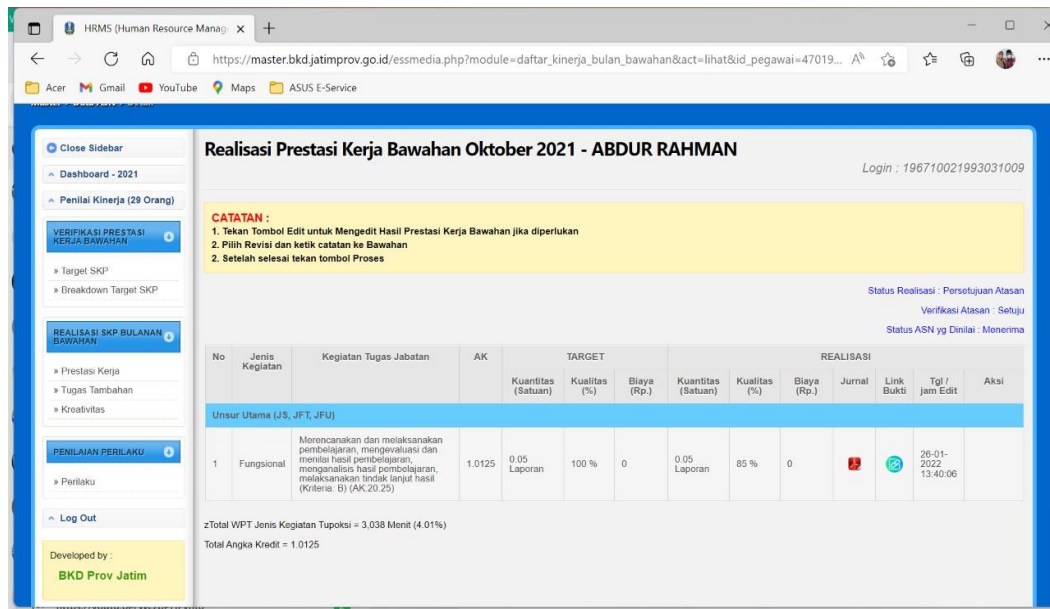
Berikut ini kami sajikan gambar produk pengembangan SKP Online :



Gambar 2 : Master SKP Online



Gambar 3 : Daftar Kinerja Bulanan Pegawai dalam SKP Online



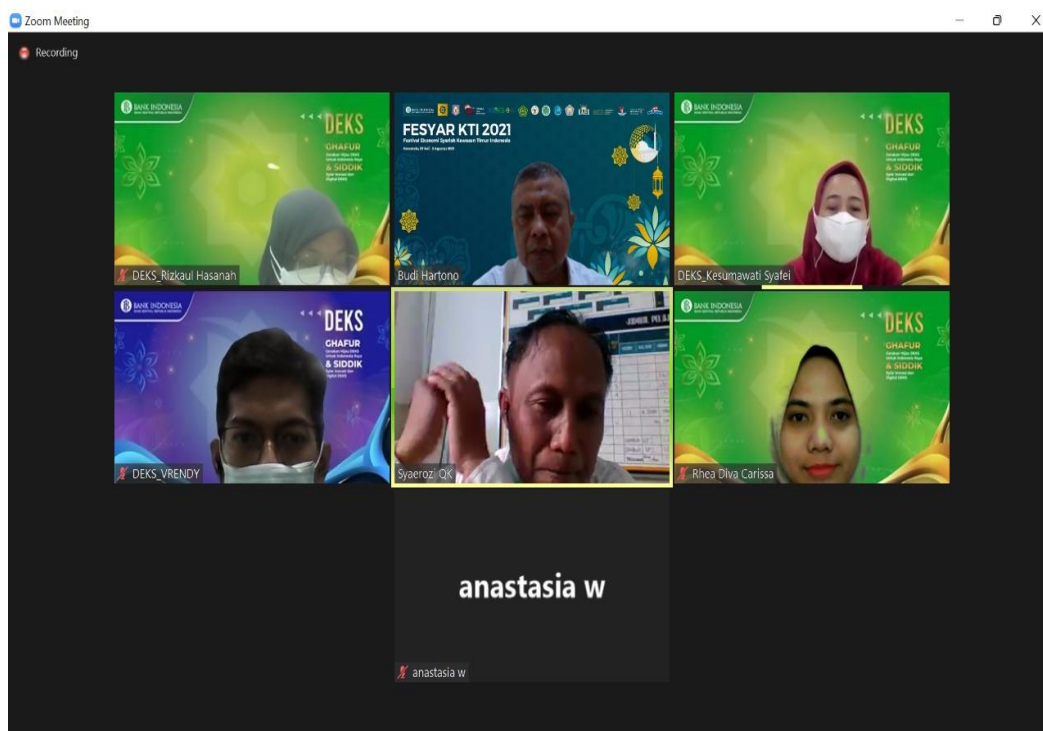
Gambar 4 : Realisasi kinerja Bawahan

5) Instrumen Pengembangan

Instrumen yang kami susun dalam pengembangan SKP Online melalui supervisi kolegial adalah instrumen : 1) Observasi pelaksanaan supervisi kolegial, 2) Ujicoba individu , 3) Ujicoba kelompok kecil, 4) ujicoba kelompok besar, 5) wawancara pasca ujicoba , 6). Studi dokumentasi kelinerja pegawai. 7). Evaluasi proses dan hasil.

6) Evaluasi

Evaluasi yang kami susun dalam pengembangan SKP Online melalui supervisi kolegial terdiri dari : 1) Evaluasi proses pelaksanaan SKP Online secara kronologis, dan 2) Evaluasi hasil kinerja pegawai yang terdapat dalam data online,



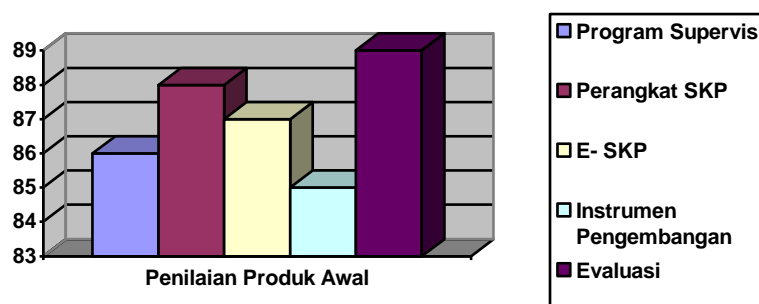
Gambar 5 : Supervisi Kolegial Daring dalam SKP Online

2. Validasi Produk

Produk awal pengembangan model yang telah disusun, selanjutnya divalidasi oleh ahli bidang penelitian pengembangan dan ahli pembelajaran sikap. Berdasarkan data di atas, diperoleh rata-rata skor penilaian ahli penelitian pengembangan terhadap produk awal, yakni :

No	Produk Pengembangan	Skor	Keterangan
1.	Program Supervisi	86	Baik
2.	Perangkat SKP	88	Baik
3.	E- SKP	87	Baik
4.	Instrumen pengembangan	85	Baik
5.	Evaluasi SKP	89	Baik
	Rata rata	87	Baik

Skor penilaian ahli penelitian pengembangan terhadap produk awal tersebut diatas disajikan pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1
Validasi Produk Awal

3. Hasil Uji Coba Produk

Ada tiga tahapan uji coba yang dilakukan untuk mendapatkan sampel produk pengembangan *SKP Online* di SMA Negeri 1 Gapura, yaitu uji coba perorangan, uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar. Uji coba dilakukan di SMA Negeri 1 Gapura.

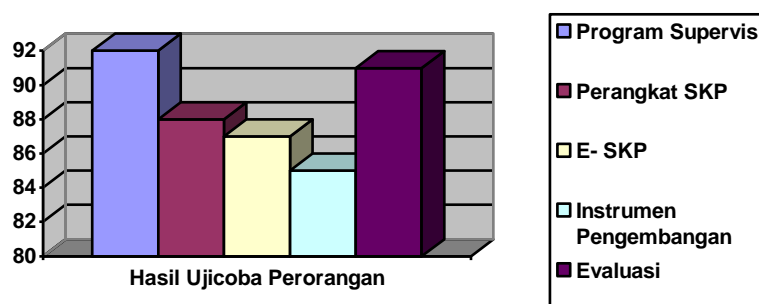
1) Uji Coba Perorangan

Uji coba perorangan dilakukan dengan tujuan untuk : (1) mengetahui pengetahuan uji coba terhadap produk pengembangan, (2) melihat kesesuaian produk pengembangan, serta (3) mengetahui tanggapan peserta ujicoba terhadap produk model *SKP Online* pengelolaan yang dikembangkan.

Berdasarkan analisis hasil uji coba perorangan, diperoleh skor rata-rata masing-masing produk pengembangan, yakni :

No	Produk Pengembangan	Skor	Keterangan
1.	Program Supervisi	92	Sangat Baik
2.	Perangkat SKP	88	Baik
3.	E- SKP	87	Baik
4.	Instrumen pengembangan	85	Baik
5.	Evaluasi SKP	91	Sangat Baik
	Rata rata	88,6	Baik

Hal ini berarti berdasarkan hasil ujicoba perorangan, dapat disimpulkan bahwa produk pengembangan *SKP Online* di SMA Negeri 1 Gapura dianggap baik atau memenuhi syarat untuk diaplikasikan. Lebih jelasnya skor hasil ujicoba perorangan produk awal tersebut diatas disajikan pada gambar 4.3.



Gambar 4.3
Hasil Uji Coba Perorangan

Disamping mengisi angket, terhadap uji coba perorangan juga dilakukan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil uji coba perorangan diperoleh tanggapan dari responden (uji coba perorangan) sebagai berikut:

- a) Pada awal pelaksanaan SKP, guru merasa kurang terbiasa melaksanakan SKP *Online* .
- b) Sebelum uji coba peorangan, memang pernah melakukan SKP namun tidak dalam bentuk SKP *Online* .
- c) Pelaksanaan SKP *Online* menuntut kemampuan guru untuk bekerja dengan aplikasi online. .
- d) Responden beranggapan bahwa jika dibiasakan dengan menggunakan aplikasi *onlinemaka* penilaian kinerja guru akan lancar.
- e) Guru merasa diberi kesempatan bekerja dengan praktis dan cermat dalam SKP *Online* .
- f) Guru terasa lebih semangat dalam mengerjakan SKP *Online*.
- g) Responden merasakan bahwa Kepala sekolah berperan besar dalam kegiatan supervisi tentang SKP *Online*'
- h) Operasional E- SKP sangat diperlukan adanya supervisi kolegial, yakni saling membantu antar teman guru dalam mengerjakan SKP *Online*, terutama yang berhubungan dengan teknis maka peran guru yang paham IT sangat diperlukan.

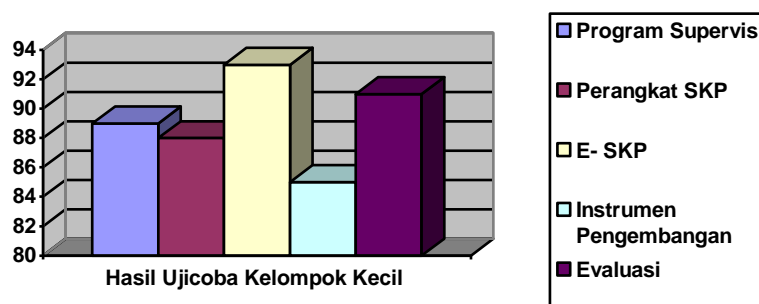
2) Uji Coba Kelompok Kecil

Uji coba kelompok kecil dilakukan untuk mencapai tujuan: 1), menguji kesesuaian produk pengembangan model dengan kebutuhan di lapangan. 2), melihat proses ujicoba produk pengembangan model dalam kerja kelompok, dan 3) melihat prediksi kelompok tentang efektifitas produk pengembangan.

Berdasarkan analisis hasil uji coba kelompok kecil, skor rata-rata masing-masing komponen produk pengembangan:

No	Produk Pengembangan	Skor	Keterangan
1.	Program Supervisi	89	Baik
2.	Perangkat SKP	88	Baik
3.	E- SKP	93	Sangat Baik
4.	Instrumen pengembangan	85	Baik
5.	Evaluasi SKP	92	Sangat Baik
	Rata rata	89,4	Baik

Hal ini berarti berdasarkan hasil ujicoba kelompok kecil, dapat disimpulkan bahwa produk pengembangan SKP *Online* di SMA Negeri 1 Gapura dianggap baik atau memenuhi syarat untuk diaplikasikan. Lebih jelasnya skor hasil ujicoba kelompok kecil produk awal tersebut diatas disajikan pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Hasil Ujicoba Kelompok Kecil

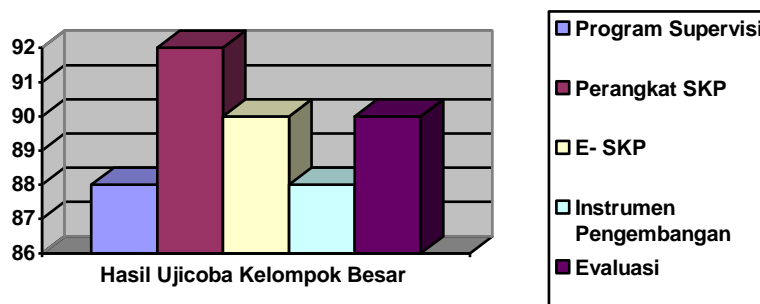
3) Uji Coba Kelompok Besar

Uji coba kelompok besar dilakukan oleh 40 guru. Uji coba kelompok besar ini sama dengan yang dilakukan pada kelompok kecil untuk mencapai tujuan: 1) menguji kesesuaian produk pengembangan yang diajukan dengan kebutuhan di lapangan. 2), melihat proses aplikasi produk pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura dalam kerja kelompok, dan 3) melihat efektifitas produk pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura.

Berdasarkan analisis hasil uji coba kelompok besar, skor rata-rata masing-masing komponen produk pengembangan:

No	Produk Pengembangan	Skor	Keterangan
1.	Program Supervisi	88	Baik
2.	Perangkat SKP	92	Sangat Baik
3.	E- SKP	90	Baik
4.	Instrumen pengembangan	87	Baik
5.	Evaluasi SKP	90	Sangat Baik
	Rata rata	89,4	Baik

Hal ini berarti berdasarkan hasil ujicoba kelompok besar, dapat disimpulkan bahwa produk pengembangan SKP *Online* di SMA Negeri 1 Gapura dianggap baik atau memenuhi syarat untuk diaplikasikan. Lebih jelasnya skor hasil ujicoba kelompok kecil produk awal tersebut diatas disajikan pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Hasil Ujicoba Kelompok Kecil

Berdasarkan analisis hasil uji coba kelompok besar, semua komponen produk pengembangan SKP Online di SMA Negeri 1 Gapura dinyatakan baik dengan skor rata-rata 89,6. Hal ini berarti responden ujicoba kelompok besar menganggap bahwa produk tersebut dianggap baik atau memenuhi syarat untuk diaplikasikan.

4. Efektivitas Model

Untuk mengukur efektifitas pengembangan SKP *Online* guru SMA Negeri 1 Gapura. Secara garis besar ukuran efektivitas model ditentukan oleh : 1) target kuantitas produk pengembangan model yang tercapai, 2). Target kualitas produk pengembangan, 3) target waktu yang digunakan untuk pengembangan model, dan 4) Kebermanfaatan produk pengembangan model SKP Online pengelolaan.

Peneliti juga mengukur secara kualitatif efektivitas ini dengan menilai minat guru dalam pembelajaran mengaplikasikan model yang telah dirancang dan diuji cobakan dalam penelitian ini.

Untuk mengukur efektivitas, diantaranya melalui menghitung prosentase ketercapaian kualitas produk pengembangan. Perhitungan ini didasarkan pada penilaian dari responden yang terdiri dari : para validator, uji coba perorangan, uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar.

Berdasarkan data hasil penelitian yang terurai di atas peneliti menyusun tabel prosentasi ketercapaian kualitas produk pengembangan model SKP Online pengelolaan sebagai berikut :

No	Penilai	Skor	Prosentase
1.	Ahli penelitian pengembangan	86,8	86,8 %
2.	Ahli pembelajaran sikap	87,0	87,0 %
3.	ujicoba perorangan	88,6	88,6 %
4.	ujicoba kelompok kecil	89,4	89,4 %
5.	ujicoba kelompok besar	89,4	89,4 %
	Rata rata	88,24	88,24 %

Berdasar pada analisis data di atas, diperoleh rata-rata skor dari penilaian responden sebesar 88,24 %. Hal ini berarti kualitas produk pengembangan model SKP Online melalui supervise kolegial di SMA Negeri 1 Gapura termasuk katagori baik. Peneliti sebagai pengembang masih perlu melakukan refleksi sehingga bisa menghasilkan produk pengembangan yang lebih baik dan berdaya guna lebih tinggi.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini , peneliti sebagai Kepala Sekolah berusaha mengembangkan SKP Online melalui supervisi kolegial. Tujuan dari SKP adalah untuk menjamin objektifitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja, sedangkan Sasaran SKP adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Dalam pengembangan SKP Online pada penelitian ini , para guru bekerjasama saling membantu untuk mempermudah keberhasilan pelaksanaan SKP . Guru guru perlu bekerjasama dalam mengembangkan profesionalismenya . Mereka perlu sepakat untuk bekerjasama biasanya dengan mengamati satu sama lain, saling memberikan umpan balik mengenai hasil pengamatannya, dan membahas tentang masalah dan keprihatinan mereka dalam mengembangkan profesionalismenya. Kerjasama diantara mereka dikenal dengan istilah supervisi kolegial (Sergeovani, 1991). Dalam supervisi kolegial, guru-guru dari beberapa sekolah dapat diorganisasikan dalam suatu kelompok. Guru akan memiliki kesempatan untuk menunjukkan dengan siapa mereka ingin bekerja. Setelah terbentuk kelompok, anggotanya dapat bekerjasama saling mengadakan pembinaan dengan proses yang informal (Sergeovani, 1991).

Sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah kami SKP dilaksanakan setahun sekali yang dimulai dengan perencanaan. Misalkan untuk perencanaan individu disusun pada Desember dan dilaksanakan pada Januari tahun berikutnya.

Ada dua unsur dalam Penilaian Prestasi Kerja PNS, yaitu SKP dengan bobot nilai 60 persen dan perilaku kerja (40 persen).

Objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan Sistem Prestasi Kerja dan Sistem Karir, menitik beratkan pada Sistem Prestasi Kerja. Sekolah yang merupakan institusi yang sebagian besar pegawainya berstatus PNS, maka penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai wajib hukumnya. Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai sebagai salah satu tolak ukur kinerja pegawai di Perguruan Tinggi Negeri, berujung pada peningkatan dan optimalisasi kinerja pegawai tiap tahunnya. Tunjangan Kinerja (Tukin) yang diberikan kepada pegawai adalah bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi termasuk tugas-tugas tambahan yang diberikan. Dengan adanya Tukin bagi pegawai adalah untuk peningkatan taraf hidup keluarga.

Sasaran kinerja pegawai mencakup kegiatan yang berkaitan dengan tugas jabatan, angka kredit, dan target yang harus dalam waktu satu tahun dengan kegiatan nyata dan terukur. Angka kredit pada SKP bisa digunakan untuk proses kenaikan pangkat secara normatif menjadi setingkat lebih tinggi. Susunan sasaran kinerja pegawai harus dinegosiasikan dan disetujui oleh pejabat penilai. Jika disetujui, pejabat penilai akan menetapkan kontrak kerja untuk kemudian ditandatangani oleh kedua pihak. Namun, jika tidak disetujui oleh pejabat penilai maka segala keputusan diserahkan pada atasan pejabat penilai dengan hasil bersifat final. Penetapan SKP dilakukan setiap tahun di awal bulan Januari. Jika guru, kepala sekolah, dan guru dengan tugas tambahan lain mengalami perpindahan tugas mengajar setelah bulan Januari, maka pihak bersangkutan harus menyusun kembali SKP di tempat yang baru. Jika guru, kepala sekolah, dan guru dengan tugas tambahan lain mengalami perpindahan satmiknal setelah bulan Januari, maka pihak bersangkutan harus menyusun SKP di satmiknal lama dan satmiknal baru. Jika kewajiban untuk menyusun SKP tidak dijalankan, maka pihak bersangkutan akan dikenakan sanksi.

Kementerian PANRB menjadi percontohan yang menjalankan *pilot project* implementasi Manajemen Kinerja Nasional. Salah satu implementasi tersebut adalah pelaksanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) *Online*. SKP *Online* menjadi alat untuk mengelola dan mendorong kinerja pegawai. SKP *Online* tujuannya adalah pengelolaan kinerja yang lebih baik dalam rangka mendorong kinerja seluruh pegawai," ujar Sekretaris Kementerian PANRB Dwi Wahyu Atmaji dalam Reform Corner ke-43 yang bertemakan Sosialisasi Jabatan Fungsional Analisis

Kebijakan dan Tata Cara Penilaian Kinerja Individu Melalui Pengisian SKP dilakukan secara *Online* melalui laman aplikasi <http://skp.menpan.go.id>. Setiap pegawai diminta untuk menetapkan target kinerja dan menyediakan bukti realisasinya dalam periode triwulanan. Implementasi SKP *Online* merupakan bentuk peralihan dari Peraturan Pemerintah No. 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja menuju Peraturan Pemerintah No. 30/2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam penyusunan Kebijakan Manajemen Kinerja Nasional ini, Kementerian PANRB terlibat dalam pematangan konsep yang meliputi empat kegiatan. Pertama, penyusunan atau *cascading* sasaran dan indikator kinerja. Kedua, bimbingan kinerja dan konseling. Ketiga, pengukuran kinerja dan penilaian perilaku 360 derajat. Keempat pemeringkatan kinerja dan konsep 'ide baru'.

Implementasi SKP *Online* bukan saja memudahkan evaluasi namun juga berpengaruh pada tunjangan dan peningkatan karir pegawai. “SKP *Online* akan memudahkan evaluasi karena penilaian kinerja ini dampaknya ke mana-mana. Ada ke tunjangan kinerja, peningkatan karier. Pegawai yang tidak mengisi SKP *Online* akan dilakukan penangguhan pembayaran tunjangan. Berdasarkan Indeks Prestasi Pegawai (IPP), pembayaran tunjangan kinerja ditentukan berdasarkan hasil dari perhitungan kinerja individu, organisasi, dan disiplin pegawai. “Kinerja individu sebanyak 50 persen, kinerja organisasi sebanyak 20 persen, dan disiplin sebanyak 30 persen.

Pengisian SKP *Online* membuat pemberian tunjangan pada pegawai lebih adil. Tunjangan tidak hanya diberikan berdasarkan kuantitas kinerja tapi juga didasarkan pada kualitas. “Orang yang berkinerja baik tapi tidak melihat kualitas akan menjadi unsur ketidakadilan jika tunjangannya tidak diberikan secara tepat. Siklus kegiatan Manajemen Kinerja Pegawai di Kementerian PANRB saat ini memasuki pekan ketiga, yakni dialog kinerja. Dialog kinerja meliputi pengukuran kinerja yang dilakukan melalui dialog antara atasan dan bawahan dengan membandingkan antara target dan capaian kinerja pegawai. Selain itu, periode ini juga ditujukan untuk mengidentifikasi permasalahan serta strategi untuk mengatasinya dalam proses pencapaian kinerja. (Humas Menpanrb. 2021)

Namun dalam pelaksanaan SKP, PNS sebagai objek penilaian sering kali menghadapi permasalahan dalam pengisian SKP ini. Salah satu yang paling terasa adalah pengisian SKP secara manual yang menguras waktu, dan tenaga pegawai. Selain dibutuhkan ketelitian yang tinggi karena penghitungannya menggunakan rumus tertentu seperti dalam menghitung angka kredit misalnya. Selain itu, data yang harus diisikan juga tidak sedikit. Tentu pegawai harus meluangkan waktu tersendiri untuk menyusun SKP ini. Demi memudahkan berbagai pihak terkait dalam rangka melakukan pengukuran terhadap prestasi kerja ini. Demi terukurnya tingkat produktivitas pegawai dengan cara yang lebih cepat dan mudah, kita dapat memanfaatkan SKP *Online* yang ada di modul SIM SDM.

Aplikasi *Online* ini dapat memudahkan seluruh pegawai dalam melakukan penyusunan SKP. Mulai dari pengisian formulir SKP, penilaian SKP, penilaian perilaku kerja, hingga penilaian prestasi kerja. Adanya aplikasi SIM SDM yang mempunyai SKP *Online* tentu menjadi sebuah kebutuhan yang penting agar tidak mengganggu tugas pokok, sekaligus tetap dapat mengukur kinerja pegawai dalam waktu yang bersamaan. Saat ini telah banyak perguruan tinggi yang menggunakan aplikasi SKP *Online* ini.

Menurut PP tersebut, setiap pegawai wajib menyusun SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan Tata Kerja (SOTK). SKP merupakan pengganti DP3 (Daftar Penilaian Prestasi Pegawai) yang mulai awal 2014 ini ditiadakan. Penilaiannya diharapkan lebih komprehensif dibandingkan dengan DP3, penilaian prestasi kerja ini berbeda dengan DP3.

Angka kredit merupakan item penting yang dijadikan target capaian untuk setiap uraian tugas jabatan pada SKP. Setiap uraian jabatan harus mencakup

beberapa butir kegiatan dalam waktu satu tahun pelajaran. Angka kredit tugas jabatan dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

a. Angka kredit unsur utama, meliputi:

- 1) pendidikan, yaitu pendidikan formal disertai gelar/ijazah, diklat prajabatan, dan program induksi untuk CPNS guru;
- 2) pembelajaran, mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut hasil pembelajaran; dan
- 3) pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif.

b. Angka kredit unsur penunjang, meliputi:

- 1) pendidikan tambahan yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu;
- 2) penghargaan;
- 3) melakukan tugas pendukung, seperti menjadi pembimbing praktik kerja, pembimbing ekstrakurikuler, dan sebagainya; dan
- 4) menjadi tim penilai angka kredit.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Penelitian ini telah berupaya mengembangkan model SKP Online melalui supervise kolegial di SMA Negeri 1 Gapura kabupaten Sumenep.. Model konseptual pengembangan yang sebagian besar mengacu pada teori Borg, W.R. & Gall, M.D. (1983) untuk diaplikasikan dalam penelitian ini. .
- 2) Produk pengembangan pada penelitian ini terdiri dari : Program supervisi kolegial , E- SKP, Perangkat SKP , Instrumen pengembangan , dan evaluasi pelaksanaan . Masing masing komponen produk pengembangan tersebut selalu difokuskan pada pengembangan model SKP Online melalui supervise kolegial di SMA Negeri 1 Gapura .
- 3) Produk yang dikembangkan dalam penelitian ini telah mengalami revisi, selanjutnya diuji cobakan melalui ujicoba perorangan, uji coba kelompok kecil dan uji coba kelompok besar,.
- 4) Berdasarkan analisis dari hasil ujicoba perorangan, kelompok kecil, kelompok besar dan ujicoba, diperoleh rata-rata skor dari penilaian responden sebesar 88,75 %. Hal ini berarti kualitas produk pengembangan model SKP Online pengelolaan termasuk kategori baik..
- 5) Produk pengembangan model SKP Online pengelolaan pada SMA Negeri 1 Gapura bisa dianggap efektif untuk diimplementasikan dalam penilaian kinerja guru.

2. Saran

- 1) Sudah waktunya Guru SMA berusaha untuk melakukan penilaian konmerja melalui SKP Online . \.
- 2) Pada kesempatan lain perlu ada penelitian tentang pengembangan pada bidang pendidikan dan pembelajaran dengan respondennya adalah pendidik dan tenaga kependidikan..
- 3) Pada kesempatan yang lain diperlukan pengembangan model yang lain dalam upaya kreativitas dan inovasi pendidik di SMA Negeri 1 Gapura kabupaten Sumenep.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Nugroho, 2015. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya Vol. IV, No. 2, Juni 2015 .
- BKN . 2013. Perka BKN Nomor 1/2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Jakarta : BKN
- BKN. 2011. PP Nomor 46/2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS . Jakarta : BKN
- BKN. Peraturan Pemerintah Nomor **53/2010** tentang Disiplin PNS. Jakarta : BKN
- Borg, W.R & Gall, M.D (1983). *Eucation research: an introduction.4th Edition*. New York: Longman Inc
- Burhanuddin, 2007. Supervisi Pendidikan dan Pengajaran, Malang: Rosindo,
- Depdikbud. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jakarta : Depdikbud.
- Eneng Suryani, Zainal Abidin Arief, Kurniati _2021. Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (Pkg) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi. Jurnal Teknologi Pendidikan.[Http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Tek/Article/View/3994](http://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/Tek/Article/View/3994)
- Kemenpan. 2007. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.Jakarta : Kemenpan
- Lovell, T.J. & Wiles K. 1983. *Supervision For &tter Schools*. Fifth Edition. Prentice-Hall.Inc.,Englewood Cliffs. New Jersey.
- Nana Surahmad 2016. Pengantar Penelitian Ilmiah. Bandung : Tarsito
- Nila Apriani. Ngadisah, Sampara Lukman. 2020. Efektivitas Penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp)-Online Di Lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jambi <https://Ejournal.Goacademica.Com/Index.Php/Jv/Article/View/336>
- Nurul Anjarsari, Andy Prasetyo Utomo 2016.. Aplikasi Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (Skp) Berbasis Web Pada Dishubkominfo Kudus
- Purnomo Setiady dan Usman, Husaini. **2017**. Metodologi Penelitian. Sosial. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ross, L. Neagley & Dean, N. Evans .1980. *Handbook for Effective Supervision of Instruction*. Third Edition.
- Sergiovanni, T.J. dan Starrat, R.J. 1993. *Supervision A Redefinition*. 5th Ed. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Sergiovanni, T.J. et al. 1987. *Educational Governance and Administration. Second Edition*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.Grabe, W. & Stoller, F.L. (2002). Teaching and researching reading. London: Longman
- Sri Rahayu. 2021. Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Dengan Model Web Based Application (Studi Kasus : Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kuantan Singingi). Jurnal Fakultas Teknik

UNIKS.

<https://ejournal.uniks.ac.id/index.php/jupersatek/article/view/1539>

Yulita Ananda. 2020. Sistem Informasi Aplikasi Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Kanwil Kementerian Hukum dan Ham Aceh. <http://journal.lembagakita.org/index.php/jtik/article/view/109>