

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGELOLAAN KINERJA GURU (Studi Kasus Pengelolaan Kinerja Guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya)

Oleh:

Reni Heryani

e-mail: reniheryani83@guru.sd.belajar.id

Program Pascasarjana STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Pembimbing:

Dr. Hj. Arifah Rosmajudi, S.IP., M.Si.

e-mail: arifahrosstia@gmail.com

Dr. H. Agus Fatah Hidayat, SIP., M.Si.

email: agusfatahhidayat18@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan manajemen kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya. Lebih khusus lagi, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penerapan kebijakan ini, menganalisis dampaknya terhadap kinerja guru, dan mengusulkan rekomendasi untuk memperbaiki sistem saat ini. Tujuan sekundernya meliputi mengeksplorasi persepsi guru tentang kebijakan ini dan mengkaji tantangan yang dihadapi selama penerapannya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kasus. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara semi-terstruktur dengan para guru dan administrator. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan tematik, di mana respons dikodekan untuk mengidentifikasi pola berulang dan tema yang muncul. Analisis kualitatif ini menafsirkan persepsi dan pengalaman peserta mengenai implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun kebijakan tersebut berhasil dilaksanakan, beberapa tantangan masih ada, termasuk kurangnya pelatihan yang memadai bagi guru dan faktor komunikasi yang tidak memadai antara administrasi sekolah dan staf pengajar. Guru sering kali merasa tidak yakin tentang kriteria penilaian yang digunakan. Kesimpulan penelitian ini direkomendasikan agar administrasi sekolah memperkuat upayanya dalam melanjutkan pendidikan dan meningkatkan transparansi dalam proses evaluasi untuk mengoptimalkan dampak positif yang diharapkan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Implementasi kebijakan, kinerja guru.

Abstract

The primary objective of this study is to assess the effectiveness of teacher performance management policies in SMAN 8 Tasikmalaya City. More specifically, this study aims to identify factors influencing the implementation of this policy, analyze its impact on teacher performance, and propose recommendations to

improve the current system. Secondary objectives include exploring teachers' perceptions of this policy and examining the challenges encountered during its implementation. The research uses a qualitative approach using case studies. Data collection techniques included semi-structured interviews with teachers and administrators. The data collected were analyzed using a thematic approach, where responses were coded to identify recurring patterns and emerging themes. This qualitative analysis interprets participants' perceptions and experiences regarding the implementation of teacher performance management policies. The results show that although the policy has been successfully implemented, several challenges remain, including lack of adequate teacher training and inadequate communication factors between school administration and teaching staff. Teachers often feel uncertain about the evaluation criteria used. The conclusion of this study recommends that the school administration strengthen its efforts in continuous training and increase transparency in the evaluation process in order to optimize the expected positive impact on teacher performance.

Keywords: policy implementation, teacher performance.

Pendahuluan

Manajemen kinerja guru merupakan pendekatan sistematis untuk meningkatkan efektivitas guru di kelas. Ini mencakup berbagai proses termasuk penilaian kinerja, pengembangan profesional, dan mekanisme umpan balik. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa guru dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan pembelajaran dan keterlibatan siswa. Pendekatan ini mengakui bahwa mengajar adalah profesi yang kompleks yang memerlukan perbaikan dan adaptasi berkelanjutan untuk memenuhi beragam kebutuhan siswa.

Berbagai yurisdiksi pendidikan, kebijakan ditetapkan untuk memandu proses evaluasi kinerja guru. Misalnya, peraturan dapat menetapkan siklus evaluasi, yang biasanya berlangsung selama beberapa tahun, di mana guru menjalani evaluasi formal terhadap praktik mengajar mereka. Kebijakan ini sering kali mengharuskan setiap guru menerima setidaknya satu evaluasi kinerja dalam jangka waktu tertentu, memastikan akuntabilitas dan menyediakan kesempatan untuk umpan balik yang membangun. Selain itu, peran kepala sekolah atau evaluator yang ditunjuk sangat penting dalam melakukan evaluasi ini, karena mereka memberikan wawasan tentang dinamika kelas dan efektivitas pengajaran.

Kebijakan manajemen kinerja modern menekankan pendekatan holistik yang

melampaui ukuran tradisional seperti nilai ujian. Mereka menganjurkan evaluasi berbagai aspek efektivitas pengajaran, termasuk lingkungan kelas, keterlibatan siswa, dan hubungan guru-siswa. Perspektif multidimensi ini memungkinkan pemahaman yang lebih lengkap tentang dampak guru terhadap pembelajaran siswa. Selain itu, mengintegrasikan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan, seperti siswa, orang tua, dan sesama guru, menciptakan sistem umpan balik 360 derajat yang memperkaya proses penilaian.

Elemen penting dari manajemen kinerja guru yang efektif adalah pengembangan profesional berkelanjutan. Kebijakan sering kali mengharuskan bahwa setelah evaluasi, guru berpartisipasi dalam pelatihan atau lokakarya yang ditargetkan berdasarkan area yang diidentifikasi untuk perbaikan. Komitmen terhadap pertumbuhan profesional ini tidak hanya meningkatkan praktik mengajar

individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan sekolah secara keseluruhan dengan menumbuhkan budaya kolaborasi dan pembelajaran bersama di antara para pendidik. Dengan menyelaraskan manajemen kinerja dengan peluang pengembangan profesional, sekolah dapat lebih mendukung guru mereka dalam mencapai keunggulan pendidikan.

Kebijakan pengelolaan kinerja guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, namun hasilnya masih belum optimal. Pengelolaan kinerja guru merupakan proses yang kompleks dan memerlukan peran serta semua stakeholder, termasuk pemerintah, sekolah, dan masyarakat, sehingga penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana kebijakan pengelolaan kinerja guru diimplementasikan di SMAN 8 Kota Tasikmalaya.

Anderson (Kusnandar, 2012, hal. 3) dengan memberikan pengertian tentang kebijakan dengan menyatakan: "Kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku/kelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu". Sementara menurut Easton (Islamy, 2004, hal. 2) memberikan pengertian tentang kebijakan publik dengan memberikan pernyataannya sebagai berikut: "Kebijakan publik adalah pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat".

Bressman dan Wildansky (Agustino, 2008, hal. 198) memberikan pendapatnya terkait dengan implementasi kebijakan dengan menyatakan sebagai berikut: "Implementasi kebijakan adalah suatu proses interaksi antara suatu perangkat tujuan dan tindakan yang mampu mencapai tujuan. Implementasi kebijakan merupakan proses lanjutan dari tahap formulasi kebijakan. Pada tahap formulasi ditetapkan strategi dan tujuan-tujuan kebijakan sedangkan pada tahap implementasi kebijakan, tindakan (*action*) diselenggarakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan".

Hasil penelitian yang relevan diantaranya dilakukan oleh Rusdiono Muryanto

(2021) tentang implementasi kebijakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa implementasi kebijakan PKG belum optimal. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalam program PKG belum menyadari secara utuh esensi dari kegiatan tersebut sebagai sebuah bentuk peningkatan profesionalitas seorang guru, sehingga penelitian ini menyarankan untuk mengoptimalkan Profesional Learning Community (PLC) yang ada di sekolah dengan menggunakan pendekatan teori kepemimpinan 4CS untuk meningkatkan implementasi kebijakan PKG di Kabupaten Cianjur.

Penelitian yang dilakukan oleh Donot S. (2016) tentang implementasi manajemen penilaian kinerja guru di SMP Negeri 2 Mesuji menunjukkan bahwa implementasi manajemen penilaian kinerja guru memberikan gambaran positif terhadap kualitas implementasi manajemen penilaian kinerja guru. Penelitian ini juga menemukan bahwa kualitas dan kompetensi guru terpetakan, guru melaksanakan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsi, dan kualitas layanan guru dalam proses pembelajaran meningkat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang implementasi manajemen penilaian kinerja guru di sekolah dan dapat menjadi referensi bagi sekolah lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hari Suprayogo dkk. (2020) tentang implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam peningkatan profesionalisme

implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam peningkatan profesionalisme guru menunjukkan bahwa pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Dengan demikian, hasil penelitiannya memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru.

Adapun model implementasi kebijakan dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan Warwic (Andriansyah & Fauzi, 2022, hal. 130) bahwa dalam implementasi kebijakan terdapat faktor-faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kemampuan organisasi, informasi, dukungan dan pembagian potensi. Penggunaan model implementasi kebijakan di atas cukup relevan untuk dijadikan landasan teori dalam penelitian tentang implementasi kebijakan penilaian kinerja guru (Studi kasus pengelolaan kinerja Guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya)

Metode Penelitian

Penelitian mengenai implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya menggunakan metode kualitatif sebagai pendekatan utama. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan proses implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru secara mendalam dan rinci. Dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih detail dan mendalam tentang bagaimana kebijakan

pengelolaan kinerja guru diimplementasikan di SMAN 8 Kota Tasikmalaya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung proses implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, sedangkan wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi lebih lanjut tentang pengalaman dan persepsi responden terkait implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru. Dengan menggunakan kedua teknik pengumpulan data ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih komprehensif dan akurat tentang implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, display data, dan verifikasi/penarikan kesimpulan. Pada tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan semua data yang telah dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Pada tahap reduksi data, peneliti melakukan seleksi dan pengurangan data untuk memperoleh data yang paling relevan dan penting. Pada tahap display data, peneliti menyajikan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, seperti tabel atau diagram. Pada tahap verifikasi/penarikan kesimpulan, peneliti melakukan verifikasi data untuk memastikan keabsahan dan keandalan data, serta menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis. Dengan menggunakan teknik analisis data ini, peneliti dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan reliable.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

SMA Negeri 8 Kota Tasikmalaya telah menunjukkan prestasi yang mengesankan dalam berbagai aspek, termasuk akademik dan non-akademik. Dalam bidang akademik, sekolah ini telah mencapai tingkat kelulusan yang tinggi, dengan rasio jumlah siswa peserta ujian dengan jumlah kelulusan siswa yang mencapai 100% pada tahun 2021/2022, 2022/2023, dan 2024/2025. Selain itu, persentase

siswa yang melanjutkan pendidikan setelah lulus juga menunjukkan tren positif, dengan peningkatan dari 30% pada tahun 2021/2022 menjadi 70% pada tahun 2024/2025.

Dalam bidang non-akademik, siswa SMA Negeri 8 Kota Tasikmalaya telah menunjukkan prestasi yang sangat baik dalam berbagai kegiatan, termasuk olahraga dan seni. Mereka telah meraih berbagai penghargaan di tingkat kota dan kabupaten, termasuk juara pertama dalam pidato Bahasa Inggris, juara kedua dalam Pidato Kesehatan/Piala Wali Kota Tasikmalaya, dan juara pertama dalam Olimpiade Sains Nasional bidang ekonomi. Selain itu, mereka juga telah menunjukkan kemampuan dalam berbagai cabang olahraga, seperti karate, senam, dan taekwondo.

SMA Negeri 8 Kota Tasikmalaya juga memiliki guru-guru yang berdedikasi dan berprestasi. Sejak tahun 2006, guru-guru di sekolah ini telah meraih berbagai penghargaan sebagai Guru Teladan di tingkat kota, termasuk juara I pada tahun 2006, juara III pada tahun 2008, 2009, dan 2012, dan juara II pada tahun 2015. Penghargaan-penghargaan ini mencerminkan dedikasi dan komitmen para guru

dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta memberikan inspirasi bagi siswa-siswinya.

Secara keseluruhan, SMA Negeri 8 Kota Tasikmalaya telah menunjukkan prestasi yang membanggakan dalam berbagai aspek, termasuk akademik, non-akademik, dan pengembangan guru. Sekolah ini telah mencapai tingkat kelulusan yang tinggi, memiliki siswa yang berprestasi dalam berbagai kegiatan, dan memiliki guru-guru yang berdedikasi dan berprestasi. Hal ini mencerminkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan inspirasi bagi siswa-siswinya untuk mencapai kesuksesan di masa depan.

Beberapa capaian di atas tidak terlepas dari pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah yang merupakan salah satu aspek penting dalam sistem pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023, pengelolaan kinerja ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja satuan pendidikan. Tujuan utama dari pengelolaan kinerja ini adalah untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas Guru dan Kepala Sekolah, memperkuat peran Kepala Sekolah, serta memperkuat kolaborasi antara Kepala Sekolah dengan Guru, antarguru, dan antara Guru dengan pemangku kepentingan lain di bidang pendidikan.

Pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah berorientasi pada beberapa aspek, yaitu peningkatan kinerja Guru dan Kepala Sekolah untuk mewujudkan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, pemenuhan ekspektasi Kepala Sekolah, dialog kinerja yang intens antara Kepala Sekolah dan Guru, pencapaian kinerja satuan pendidikan, dan hasil kerja dan perilaku kerja Guru dan Kepala Sekolah. Dengan demikian, pengelolaan kinerja ini tidak hanya fokus pada aspek akademis, tetapi juga pada aspek non-akademis seperti kemampuan mengajar, kemampuan memimpin, dan kemampuan bekerja sama.

Pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah terdiri atas beberapa tahap, yaitu perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja. Perencanaan kinerja meliputi penetapan dan klarifikasi Ekspektasi Kinerja, sedangkan pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kinerja. Penilaian kinerja meliputi evaluasi kinerja, dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja meliputi pemberian penghargaan dan sanksi.

Dalam implementasinya, pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah harus dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Kepala Sekolah dan Guru harus bekerja sama untuk menetapkan ekspektasi kinerja, memantau dan membina kinerja, serta

sama untuk menetapkan ekspektasi kinerja, memantau dan membina kinerja, serta menilai kinerja. Selain itu, pengelolaan kinerja juga harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada pemangku kepentingan. Dengan demikian, pengelolaan kinerja Guru dan Kepala Sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dalam penelitian mengenai keberhasilan implementasi kebijakan pengelolaan

kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, beberapa faktor kunci yang diukur meliputi kemampuan organisasi, informasi, dukungan, dan pembagian potensi. Kemampuan organisasi mencakup struktur dan proses yang ada dalam institusi pendidikan untuk mendukung pengelolaan kinerja guru, hal tersebut termasuk bagaimana sekolah mengatur sumber daya manusia dan fisik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Informasi juga berperan penting dalam keberhasilan ini; akses terhadap data yang relevan mengenai kinerja guru memungkinkan pihak manajemen untuk membuat keputusan berbasis bukti. Selain itu, dukungan dari berbagai pihak, seperti pemerintah daerah dan masyarakat, sangat mempengaruhi efektivitas kebijakan tersebut.

Di sisi lain, kegagalan dalam implementasi kebijakan ini sering kali disebabkan oleh kurangnya dukungan dan pemahaman tentang pentingnya pengelolaan kinerja di kalangan staf pengajar dan manajemen sekolah. Pembagian potensi yang tidak merata antara guru juga dapat menjadi faktor penyebab kegagalan; jika beberapa guru tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang atau berkontribusi, maka hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana semua elemen tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi hasil akhir dari kebijakan pengelolaan kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya.

Implementasi Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/Hk.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah di SMAN 8 Kota Tasikmalaya merupakan langkah penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam hal ini pengelolaan kinerja guru dapat diukur berdasarkan beberapa faktor, termasuk kemampuan organisasi, informasi, dukungan, dan pembagian potensi. Pembahasan ini akan menguraikan bagaimana masing-masing faktor tersebut berperan dalam pengelolaan kinerja guru serta faktor pendukung dan penghambat yang mungkin dihadapi.

Kemampuan organisasi merupakan salah satu aspek krusial dalam implementasi peraturan ini. Di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, kemampuan organisasi mencakup struktur manajemen yang jelas, pembagian tugas yang efektif, serta adanya sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, setiap individu dapat memahami perannya masing-masing dalam mencapai tujuan bersama, hal tersebut juga memudahkan komunikasi antar anggota tim dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

Informasi yang akurat dan tepat waktu sangat penting untuk pengelolaan kinerja guru. Di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, informasi mengenai standar kinerja guru harus disampaikan dengan jelas kepada semua pihak terkait. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dalam mendukung pengumpulan data kinerja guru juga menjadi hal yang sangat relevan. Dengan adanya sistem informasi yang baik, sekolah dapat melakukan analisis terhadap data kinerja guru secara lebih efisien.

Dukungan dari berbagai pihak juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan implementasi peraturan ini. Dukungan tersebut bisa berasal dari

pemerintah daerah, masyarakat, maupun orang tua siswa. Di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, keterlibatan orang tua siswa dalam kegiatan sekolah dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih baik. Selain itu, dukungan dari pemerintah daerah dalam bentuk pelatihan atau workshop bagi guru juga sangat membantu dalam meningkatkan kompetensi mereka.

Pembagian potensi di antara para guru juga merupakan aspek penting dalam pengelolaan kinerja. Setiap guru memiliki keahlian dan potensi yang berbeda-beda; oleh karena itu, penting untuk menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, analisis terhadap potensi setiap guru perlu dilakukan agar pembagian tugas dapat dilakukan secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam implementasi peraturan ini. Jika SMAN 8 Kota Tasikmalaya memiliki tenaga pendidik yang kompeten dan berpengalaman, maka proses pengelolaan kinerja akan berjalan lebih lancar. Pelatihan berkala bagi guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka juga menjadi salah satu upaya untuk mendukung implementasi ini.

Infrastruktur sekolah seperti fasilitas belajar mengajar juga berperan penting sebagai faktor pendukung. Dengan adanya ruang kelas yang nyaman dan dilengkapi dengan alat bantu mengajar modern, proses belajar mengajar akan berlangsung lebih efektif. Di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, investasi pada infrastruktur pendidikan harus terus ditingkatkan agar mendukung pencapaian target kinerja. Adapun salah satu faktor penghambat dalam implementasi peraturan ini adalah kurangnya sosialisasi mengenai petunjuk teknis kepada seluruh pihak terkait di SMAN 8 Kota Tasikmalaya. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai tujuan dan mekanisme pengelolaan kinerja, para guru mungkin tidak sepenuhnya menyadari pentingnya evaluasi diri dan peningkatan kualitas mengajar mereka.

Resistensi terhadap perubahan juga bisa menjadi hambatan signifikan dalam penerapan kebijakan baru ini. Beberapa guru mungkin merasa nyaman dengan cara kerja lama dan enggan untuk beradaptasi dengan sistem baru yang diterapkan melalui peraturan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang bijaksana untuk membantu mereka memahami manfaat dari perubahan tersebut. Keterbatasan anggaran sering kali menjadi kendala bagi sekolah-sekolah negeri seperti SMAN 8 Kota Tasikmalaya dalam melaksanakan program-program peningkatan kualitas pendidikan termasuk pelatihan bagi guru atau penyediaan sarana prasarana pendidikan lainnya. Tanpa dukungan finansial yang memadai dari pemerintah atau sumber lain, upaya peningkatan kinerja akan terhambat.

Sistem evaluasi kinerja berbasis data perlu diterapkan agar hasil evaluasi dapat dipertanggungjawabkan secara objektif di SMAN 8 Kota Tasikmalaya. Data hasil evaluasi harus dikumpulkan secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran nyata tentang perkembangan kinerja setiap individu maupun kelompok di lingkungan sekolah. Sementara umpan balik dari rekan sejawat maupun atasan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas mengajar para guru di SMAN 8

Kota Tasikmalaya: Proses umpan balik harus dilakukan secara non-bias agar para guru merasa didukung dan termotivasi untuk memperbaiki kekurangan mereka.

Kolaborasi antar guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya merupakan pendekatan yang sangat efektif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam hal ini kerja sama tim antara para guru tidak hanya berfokus pada perencanaan pembelajaran, tetapi juga mencakup berbagi pengalaman terbaik atau praktik-praktik yang telah terbukti berhasil. Melalui kolaborasi ini, para guru memiliki kesempatan untuk saling belajar dan bertukar ide, yang pada gilirannya dapat memperkaya metode pengajaran mereka. Dengan saling mendukung dan memberikan umpan balik, setiap guru dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam praktik mengajarnya sendiri serta menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan kompetensinya, hal tersebut tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan profesional para guru, tetapi juga berdampak positif pada pengalaman belajar siswa, karena mereka akan mendapatkan pengajaran yang lebih berkualitas dan beragam.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mengimplementasikan Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/Hk.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah di SMAN 8 Kota Tasikmalaya, berbagai aspek seperti kemampuan organisasi, informasi, dukungan serta pembagian potensi harus diperhatikan secara seksama. Selain itu, identifikasi faktor pendukung dan penghambat sangat penting agar langkah-langkah strategis dapat dirumuskan demi mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian tentang implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya menunjukkan beberapa temuan yang menarik. Kemampuan organisasi dalam memahami kebijakan pengelolaan kinerja guru masih kurang, sehingga banyak guru yang belum mengerti tentang indikator-indikator penilaian yang ditetapkan. Selain itu, guru juga kesulitan dalam pengumpulan data dan bukti kinerja yang diperlukan untuk evaluasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa mekanisme pengelolaan kinerja guru belum tersedia secara jelas, sehingga kesulitan dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan kinerja guru.

Implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru di SMAN 8 Kota Tasikmalaya masih memiliki beberapa kelemahan. Kemampuan organisasi, informasi, dukungan, dan pembagian potensi masih kurang, sehingga guru tidak dapat meningkatkan kinerja mereka secara efektif. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan dalam implementasi kebijakan pengelolaan kinerja guru,

sehingga guru dapat memiliki akses yang cukup untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka, serta dapat menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan, sehingga mutu pendidikan di SMAN 8 Kota Tasikmalaya dapat ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Agus, E. P. dan D. R. S. (2012). *Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Gava Media.
- Agustino, L. (2008). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Andriansyah, & Fauzi, D. M. (2022). *Konsep dan Implementasi Kebijakan Publik*. Moestopo Publishing.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Pustaka Pelajar.
- Donot S., 2016. *Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Mesuji*. Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung.
- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*. Balai Aksara.
- Hari Suprayogo, dkk. 2020. *Implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.
- Islamy, I. (2004). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara*. Sinar Grafika.
- Jones, C. (1994). *Pengantar Kebijakan Publik*. Raja Grafindo Persada.
- Kusnandar, I. (2012). *Analisis Kebijakan Publik*. Multazam.
- Miles, M. B. & A. M. H. (2009). *Analisis Data Kualitatif*. UI-Press.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. (2017). *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, dan Manajemen Politik Kebijakan Publik*. In *Jakarta: Elex Media Komputindo*. <https://doi.org/10.1017/S0033291702006190>
- Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan No. 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri PANRB No. 1/2023 merupakan penyempurnaan PermenPANRB No. 13/2019 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Pembinaan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Rusdiono Muryanto, 2021. *Implementasi Kebijakan Penilaian Kinerja Guru Untuk*

- Peningkatan Mutu Pembelajaran Studi Hasil Evaluasi Implementasi Kebijakan PKG pada 3 Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Cianjur*. Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rusli, B. (2015). *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik yang Responsif*. Hakim Publishing.
- Santosa, P. (2009). *Administrasi Publik*. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (n.d.). *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Mandar Maju.
- Subarsono, A. G. (2005). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Suryaningrat, B. (1992). *Pemerintah Administrasi Desa dan Kelurahan*. Rineka Cipta.
- Wahab, A. S. (2008). *Analisis Kebijaksanaan, Dari Formulasi Ke. Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Bumi Aksara.

