

BAB II

KONSEP PENILAIAN KINERJA

KEPALA LABORATORIUM SEKOLAH/MADRSAH



A. PENGERTIAN PENILAIAN KINERJA

Pengertian penilaian kinerja guru menurut permendiknas no. 35 tahun 2010 adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Guru yang dimaksud dalam permen ini adalah termasuk guru yang memiliki tugas tambahan sebagai kepala laboratorium atau kepala bengkel. Penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel dilakukan dengan menggunakan instrumen yang terdiri atas 7 komponen dengan 46 kriteria kinerja dan 133 indikator yang sesuai dengan tugas pokok kepala laboratorium/bengkel. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah merupakan serangkaian proses penilaian untuk menentukan derajat mutu kinerja terhadap target kegiatan kepala laboratorium/bengkel dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya yang telah dicapai.

B. ASPEK PENILAIAN KINERJA

Aspek yang dinilai pada penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 tahun 2010 yang meliputi:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yang dinilai meliputi: berperilaku arif, berperilaku jujur, menunjukkan kemandirian, menunjukkan rasa percaya diri, berupaya meningkatkan kemampuan diri, bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional Indonesia, berperilaku disiplin, beretos kerja yang tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas, tekun, teliti, dan hati-hati dalam melaksanakan tugas, kreatif dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan tugas profesinya, berorientasi pada kualitas

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang dinilai meliputi: menyadari kekuatan dan kelemahan baik diri maupun stafnya, memiliki wawasan tentang pihak lain yang dapat diajak kerja sama, bekerjasama dengan berbagai pihak secara efektif, berkomunikasi dengan berbagai pihak secara santun, empatik, dan efektif, memanfaatkan berbagai peralatan TIK untuk berkomunikasi.

3. Kompetensi Manajerial

Kompetensi manajerial yang dinilai meliputi: merencanakan pengelolaan laboratorium/bengkel, menyusun rencana pengembangan laboratorium/bengkel, menyusun prosedur operasi standar (pos) kerja laboratorium/bengkel, mengembangkan sistem administrasi laboratorium/bengkel, mengkoordinasikan kegiatan praktikum dengan guru, menyusun jadwal kegiatan laboratorium/bengkel, memantau pelaksanaan kegiatan laboratorium/bengkel, menyusun laporan kegiatan laboratorium/bengkel, merumuskan rincian tugas teknisi dan laboran, menentukan jadwal kerja teknisi dan laboran, mengevaluasi kegiatan laboratorium/bengkel, mensupervisi teknisi dan laboran, membuat laporan secara periodik memantau kondisi dan keamanan bahan serta alat laboratorium/bengkel memantau kondisi dan keamanan bangunan laboratorium/bengkel membuat laporan bulanan dan tahunan tentang kondisi dan pemanfaatan laboratorium/bengkel, menilai kinerja teknisi dan laboran laboratorium/bengkel, menilai hasil kerja teknisi dan laboran, menilai kegiatan laboratorium/bengkel, mengevaluasi program laboratorium/bengkel untuk perbaikannya selanjutnya

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yang dinilai meliputi: mengikuti perkembangan pemikiran tentang

pemanfaatan kegiatan laboratorium/bengkel sebagai wahana pendidikan, menerapkan hasil inovasi atau kajian laboratorium/bengkel, menyusun panduan/penuntun (manual) praktikum, merancang kegiatan laboratorium/bengkel untuk pendidikan dan penelitian, melaksanakan kegiatan laboratorium/bengkel untuk kepentingan pendidikan dan penelitian, mempublikasikan karya tulis ilmiah hasil kajian/inovasi, menetapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, menerapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, menerapkan prosedur penanganan bahan berbahaya dan beracun, memantau bahan berbahaya dan beracun, serta peralatan keselamatan kerja

C. JENIS PENILAIAN

Jenis penilaian yang digunakan menilai kinerja kepala laboratorium/bengkel meliputi penilaian formatif dan penilaian sumatif. Penilaian formatif dilaksanakan secara periodik setiap tahun. Penilaian dilaksanakan berkala yang diatur tersendiri yang disesuaikan dengan kalender kerja kepala laboratorium/bengkel sekolah. Penilaian sumatif dilaksanakan secara periodik setiap empat tahun, sejak seorang kepala laboratorium/bengkel diangkat sebagai kepala laboratorium/bengkel.

D. TUJUAN PENILAIAN KINERJA

Penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel bertujuan untuk memperoleh informasi kinerja kepala laboratorium/bengkel berdasarkan hasil evaluasi pada guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala laboratorium atau kepala bengkel. Hasil akhir penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai dasar perhitungan perolehan angka kredit bagi guru tersebut untuk pengusulan kenaikan pangkat dan jabatannya. Selain itu penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel dimaksudkan untuk memperoleh informasi kinerja kepala laboratorium/bengkel berdasarkan hasil evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan diri kepala laboratorium/bengkel dalam melaksanakan tugas-tugas laboratorium/bengkel.

Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mendapatkan data kinerja kepala laboratorium/bengkel secara kolektif dalam siklus tahunan sehingga dapat diperoleh gambaran umum kinerja kepala laboratorium/bengkel pada tingkat kabupaten kota/provinsi sebagai dasar untuk menentukan mutu kinerja kepala laboratorium/bengkel secara nasional. Penyelenggaraan penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel bertujuan untuk menghimpun data kinerja sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan program pembinaan kompetensi mewujudkan kepala laboratorium/bengkel yang profesional dalam rangka meningkatkan penjaminan mutu pendidikan nasional.

E. MANFAAT PENILAIAN KINERJA

Penilaian kinerja dilakukan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi tertentu yang dibutuhkan dalam rangka melihat kinerja kepala laboratorium/bengkel yang sebenarnya, sebagai bahan pertimbangan tindak lanjut yang akan di gunakan oleh pihak-pihak terkait. Pemanfaatan penilaian kinerja ini antara lain sebagai berikut:

1. Kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah dapat mengetahui kinerjanya selama melaksanakan tugas sebagai kepala laboratorium/bengkel dan menjadikan acuan untuk meningkatkan keprofesiannya secara mandiri.
2. Kepala sekolah/madrasah dapat menggunakan hasil penilaian kinerja untuk merumuskan dan menyusun Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) serta untuk penetapan pemberian angka kredit bagi guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala laboratorium/bengkel.
3. Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota dapat menggunakan penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah sebagai dasar untuk menghimpun informasi dan data profil kinerja kepala laboratorium/bengkel di wilayahnya.
4. Memfasilitasi pemangku kebijakan dalam penyediaan data secara nasional yang mencerminkan data kebutuhan peningkatan kompetensi kepala laboratorium/bengkel sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan secara nasional.

F. PRINSIP PENILAIAN KINERJA

Mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian, penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. Sahih, berarti penilaian didasarkan pada data yang mencerminkan kinerja yang diukur,
2. Ojektif, berarti penilaian didasarkan pada prosedur dan kriteria yang jelas, tidak dipengaruhi subjektivitas penilai
3. Adil, berarti penilaian tidak menguntungkan atau merugikan kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah karena perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender,
4. Terpadu, berarti penilaian kepada kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan ke kepala laboratorium/bengkelan,
5. Terbuka, berarti prosedur penilaian, kriteria penilaian, dan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan,

6. Menyeluruh dan berkesinambungan, berarti penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah dilakukan secara menyeluruh, meliputi seluruh aspek yang dapat dan seharusnya dinilai, dan dilakukan terus menerus secara periodik,
7. Sistematis, berarti penilaian dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku,
8. Beracuan kriteria, berarti penilaian didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi kepala laboratorium/bengkel sekolah/madrasah yang telah ditetapkan,
9. Akuntabel, berarti penilaian dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya.

G. PENANGGUNGJAWAB PENILAIAN

Secara teknis pelaksanaan penilaian kinerja terhadap guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala laboratorium/bengkel sekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah menggunakan pedoman penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel yang berlaku secara nasional serta dapat membentuk tim penilai dari unsur pimpinan sekolah yang telah terlatih atau memiliki kewenangan untuk melakukan penilaian tersebut. Hasil Penilaian kinerja ditindak lanjuti oleh kepala sekolah sebagai bahan perhitungan angka kredit bagi guru tersebut dan menjadikannya bahan pertimbangan dalam membuat rumusan rekomendasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pada komponen kinerja guru yang dinilai lemah. Rekomendasi tersebut selanjutnya disampaikan kepada dinas pendidikan Kabupaten/Kota untuk ditindak lanjuti dengan harapan dinas pendidikan dapat menyelenggarakan diklat keprofesian yang dibutuhkan. Dinas Kabupaten/Kota juga bertanggung jawab atas pemetaan kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga pengelola laboratorium/bengkel sekolah di wilayahnya dan dapat berkoordinasi dengan dinas pendidikan provinsi untuk memenuhi kebutuhan diklat keprofesian yang dibutuhkan.

H. TIM PENILAI

Penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah dilakukan secara berkala setiap tahun, Tim penilai kinerja kepala laboratorium/bengkel sekolah dari unsur Dinas Pendidikan, Dewan Pendidikan, APSI, Korwas, Kepala laboratorium/bengkel Senior yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota yaitu Kepala Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota, yang dapat diwakili oleh kepala bidang yang relevan dengan mempertimbangkan pemenuhan persyaratan penilai seperti di bawah ini.

1. Masa tugas tim Penilai adalah 3 (tiga) tahun pelaksanaan tugas.
2. Tim penilai yang menilai seorang kepala laboratorium/bengkel sekurang-kurangnya terdiri dari 2 (dua) orang.
3. Pangkat dan golongan minimal setingkat lebih tinggi dengan yang dinilai.
4. Telah berpengalaman sebagai kepala laboratorium/bengkel sekolah minimal 4 tahun.
5. Terlatih untuk melakukan penilaian kinerja serta memahami cara menerapkan pedoman penilaian.
6. Memiliki keterampilan untuk menggunakan instrumen secara objektif.
7. Mampu mengolah dan menafsirkan data hasil penilaian serta dapat menyusun rekomendasi dari hasil penilaian sebagai input bagi pembuat kebijakan.
8. Memiliki sertifikat sebagai Asesor Penilaian Kinerja Kepala laboratorium/bengkel Sekolah.

Jika anda membutuhkan file lengkap dalam bentuk PDF silahkan klik [download](#)