

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi tentang Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan unjuk kerja atau prestasi. Sinambela¹, mengemukakan bahwa: Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*, *performace* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entry*) yaitu: (1) Memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) Menggambarkan-nya dengan suara atau alat musik; (5) Melaksanakan atau menyempurnakan dengan tanggungjawab; (6) Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) Memainkan alat musik; (8) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin. Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja, disini hanya empat saja yakni: (1) Melakukan; (2) Memenuhi atau menjalankan; (3) Melaksanakan tanggungjawab; dan (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan orang lain.

Menurut Pambudi kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang di-capai dengan suatu unjuk kerja². Berikutnya, Mahsun mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi³. Berbagai definisi kinerja diatas, jika ditinjau dari bentuk

¹ Sinambela, Lijan, Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi aksara. Hal. 136

² Pambudi, Himawan S dkk. 2003. *Politik Pemberdayaan Dalam Mewujudkan Otonomi Desa*. Yogyakarta : Pondok Pustaka. Hal. 38

³ Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta : BPTE. Hal. 25

rumusannya terdapat perbedaan, akan tetapi jika ditinjau secara mendalam terdapat persamaan konsep yaitu pada hakekatnya kinerja adalah gambaran dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hakekat ini merupakan suatu pemahaman bahwa ruang lingkup kinerja meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan rencana pengolahan masukan (*input*) yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan berjalan dengan baik untuk menghasilkan keluaran (*output*). Perencanaan diantaranya meliputi perencanaan tujuan, visi dan misi, dan sumber daya (*resource*) yang dimiliki.

2. Proses

Proses merupakan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan ukuran kegiatan, baik segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan, rambu-rambu yang paling dominant dalam proses adalah tingkat efektivitas, efisiensi, dan ekonomis.

3. Hasil

Hasil (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan, dapat berupa benda fisik atau non fisik. Aspek hasil menurut Mahsun⁴, berupa *outcomes* yaitu tingkat pencapaian hasil yang diperoleh dalam bentuk output. Apakah *output* dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan memberikan kegunaan besar bagi masyarakat. *Benefit* terkait

⁴ Mahsun, op.cit.,h. 78

dengan manfaat dari tujuan akhir pelaksanaan kegiatan. *Impact* yaitu pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif.

2.2. Ukuran Kinerja

Menurut Mahsun, pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi, sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas⁵.

Pengukuran kinerja merupakan penilaian terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah terhadap masyarakat. Kurniawan, mengemukakan bahwa untuk dapat menilai sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan aparatur pemerintah, perlu adanya kriteria yang menunjukkan apakah mutu pelayanan publik yang diberikan dapat dikatakan baik atau buruk⁶. Indikator atau kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja bersifat variatif artinya terdapat berbagai indikator sesuai dengan fokus dan konteks penelitian.

Karakteristik *good governance* dapat pula dijadikan indikator pengukuran kinerja yang meliputi *participation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equity, effectiveness and efficiency, accountability*, dan *strategic vision*. Rozaki menawarkan tiga konsep indikator dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik, yaitu: *responsiveness, responsibility*, dan *accountability*⁷. *Responsiveness* (responsivitas) adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai

⁵ Mahsun, Muhammad. Op.cit.,h.26

⁶ Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gava Media. Hal. 52

⁷ Rozaki, Abdur, dkk. 2004. *Memperkuat Kapasitas Desa dalam Membangun Otonomi*. Yogyakarta : IRE Pres. Hal. 7-8

kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas merupakan daya tanggap organisasi publik terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya. Birokrasi dalam memberikan pelayanan publik tidak dapat dilepaskan dari kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengakomodir berbagai kepentingan dari berbagai kelompok yang ada di masyarakat.

Responsibility, (responsibilitas), merupakan suatu konsep yang menjelaskan persesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Fungsi pelayanan publik memerlukan birokrasi yang profesional dengan dipadukan otoritas dan kemampuan diskresi, koordinasi serta responsibilitas.

Accountability (akuntabilitas) merujuk pada pertanggung-jawaban eksternal organisasi, yaitu apakah kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para *stakeholder*-nya. Widodo mengemukakan bahwa efektivitas pelayanan merupakan ukuran *accountability* dari suatu kebijakan organisasi publik sebagai standar kinerja pelayanan (*provide standart of correct action*)⁸.

Berpijak dari adanya perbedaan dari tujuan pada organisasi publik, Wignyosubroto, memilahkan indikator ukuran kinerja organisasi pada tiga pusat perhatian, yaitu: (1) apabila perhatian utamanya pada efisiensi penggunaan sumberdaya, dipergunakan adalah pendekatan ekonomis dengan penekanannya pada indikator keluaran, dan apabila memungkinkan pada hasil (*outcome*); (2) apabila perhatian utamanya pada akuntabilitas, penekanannya pada indikator pelayanan publik; dan (3) apabila pusat perhatiannya pada kompetisi manajerial, tekanannya pada pencapaian target⁹. Selanjutnya

⁸ Widodo, Joko. 2007. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayu Media.3. hal. 74

⁹ Wignyosubroto, dkk. 2005. *Pasang Surut Otonomi Daerah Sketsa Perjalanan 100 Tahun*. Jakarta : Institute For Local Development. Hal. 107

Widodo mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan berpedoman pada sumber data dari (1) *analysis of agency records*, (2) *trained observer procedures*, (3) *citizen/client surveys*. Tujuan pengukuran kinerja disebutkan Hatry adalah untuk: (1) mengetahui efisiensi dan kualitas layanan, (2) memotivasi birokrasi publik guna meningkatkan kualitas layanan, (3) pengawasan pelaksana kebijakan, (4) menentukan dan menyesuaikan anggaran, (5) mendorong birokrasi publik untuk memusatkan perhatian pada kebutuhan masyarakat, dan (6) memperbaiki kualitas layanan¹⁰.

Parameter dalam indikator responsivitas organisasi, yang meliputi: kemampuan mengenali kebutuhan dan aspirasi masyarakat, khususnya pengguna layanan; dan daya tanggap serta kemampuan organisasi mengembangkan program-program pelayanan sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya. Dalam indikator akuntabilitas organisasi, parameter yang dipakai adalah: persesuaian layanan yang diberikan dengan yang diharapkan pengguna jasa layanan; dan persesuaian kinerja dan pelayanan dengan sikap politik Pemerintah. Responsibilitas organisasi merujuk pada persesuaian pelaksana kerja organisasi dengan prosedur dan tatakerja yang berlaku. Sedangkan ukuran efektivitas organisasi akan mencakup: persesuaian pelaksanaan kegiatan kerja organisasi dengan tujuan; dan tingkat produktivitas organisasi atau kemampuan pencapaian hasil dibandingkan dengan target.

2.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terlepas dari peran seorang kepala desa. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan kepala desa yang memiliki kinerja yang handal agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab

¹⁰ Widodo, op,cit.,h77

yang telah diberikan kepada mereka.¹¹ Menurut Rivai, “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”¹². Selanjutnya Mangkunegara, menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹³.

Widodo, mengatakan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah pendidikan, pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja yang selama ini dimilikinya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat perlu dilakukan terhadap hasil kerja individu karena dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pegawai, peringkat kerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan¹⁴. Menurut Soeprihanto, dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau kinerja seorang pegawai harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Aspek-aspek yang perlu dinilai untuk level pimpinan/ manajer dalam suatu organisasi adalah: 1) tanggung jawab, 2) ketaatan, 3) kejujuran, 4) kerja sama, 5) prakarsa/inisiatif, dan 6) kepemimpinan¹⁵. Menurut Ivancevich dalam Ruky bahwa "Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Sebaliknya pendidikan lebih menekankan pada pemberian pengeta-huan (*knowledges*) yaitu yang seseorang harus tahu, baik yang baru

¹¹ Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta: 56

¹² Ibid. Hal: 56

¹³ Mangkunegara. AA. Anwar Prabu.2006. Evaluasi Kerja SDM. Bandung : Refika Aditama. Hal.10

¹⁴ Widodo, op,cit.,h77

¹⁵ Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. Yogyakarta :BPFE. Hal.12

atau dalam usaha memperkaya perbendaharaan pengetahuan dan wawasannya"¹⁶. Perbedaan antara pelatihan dan pendidikan diwujudkan dalam metode dan teknik instruksional/pengajaran yang digunakan oleh masing-masing program. Sebuah program pelatihan lebih menekankan kepada latihan (*train*), praktek (*practice*), dan melakukan (*do*) tersebut dan bukan untuk mendengarkan kuliah atau ceramah. Sedangkan program pendidikan biasanya melakukan hal yang sebaliknya dari pelatihan.

Sedangkan Mangkunegara berpendapat bahwa, "Motivasi merupakan suatu sikap (*attitude*) pimpinan atau pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya¹⁷. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika pegawai tersebut bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja¹⁸. Pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor dalam mendukung kinerja seseorang pegawai. Menurut Widodo, seorang pemimpin harus memiliki pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Pengalaman yang dimiliki seseorang dari waktu ke waktu terus berubah sejalan dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan¹⁹.

2.4. Pengertian Guru dan Jabatan Fungsional Guru

¹⁶ Ruky, A. 2003. Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hal.11

¹⁷ Mangkunegara, op,cit.,h. 83

¹⁸ Ibid.,h 63

¹⁹ Widodo, op,cit.,h 94

Guru merupakan sebuah profesi yang bertanggung jawab terhadap pendidikan anak didiknya, baik secara klasikal maupun individual. Tugas dan tanggung jawab utama seorang guru adalah mengelola pengajaran secara lebih efektif, dinamis, efektif, dinamis, efisien dan positif yang ditandai dengan adanya kesadaran dan keterlibatan aktif antara dua subjek pengajaran, guru sebagai penginisiatif awal dan pengarah serta pembimbing, sedangkan peserta didik sebagai yang mengalami dan terlibat aktif untuk memperoleh perubahan diri dalam pengajaran.

Guru disebut juga sebagai pendidik dan pengajar. Pada perkembangannya, guru merupakan sebuah jabatan profesional yang pada hakekatnya memerlukan persyaratan keterampilan teknis dan sikap kepribadian tertentu yang semua itu diperoleh melalui proses belajar dan mengajar serta latihan. Menurut Abuddin Nata, makna guru sebagai “seseorang yang memberikan pengetahuan, keterampilan atau pengalaman kepada orang lain²⁰. Selain itu, Ramayulis, berpendapat bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab untuk membimbing peserta didik menjadi manusia yang manusiawi yang memanusiakan manusia, sehingga tugas utamanya yaitu “mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi muridnya dalam pendidikan²¹.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru dijelaskan pula pengertian guru yaitu: “Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

²⁰ Nata, Amuddin. 2005. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Gaya Media Pratama. Hal.10

²¹ Ramayulis. 2013. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia. Hal.18

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Pada perkembangannya, guru yang melaksanakan tugas sebagai pegawai negeri sipil dikategorikan kedalam jabatan fungsional berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 35 Tahun 2010. Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil. Tujuan guru menjadi jabatan fungsional yaitu memberikan penghargaan dan kesejahteraan bagi guru bukan yang bersifat material, tetapi penghargaan kenaikan pangkat hingga pangkat tertinggi, yaitu IV/e dengan angka kredit.

Sebelum diterbitkannya Permen PAN RB Nomor 16 Tahun 2009, guru bukan jabatan fungsional maupun struktural dan pangkatnya dibatasi hanya sampai golongan III/d, dan kepala sekolah mampu mencapai pangkat IV/a karena jabatan disetarakan dengan eselon IV/d. seorang guru PNS akan dapat memiliki jabatan fungsional apabila memenuhi syarat yang telah ditentukan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negera dan Reformasi Birokrasi pasal 30, Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam Jabatan Fungsional Guru harus memenuhi persyaratan berikut:

- a. berijazah paling rendah Sarjana (SI) atau Diploma IV, dan bersertifikat pendidik,
- b. pangkat paling rendah Penata Muda golongan ruang III/a,
- c. setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
- d. memiliki kinerja yang baik yang dinilai dalam masa program induksi.

Pada jenjang karirnya, pegawai negeri sipil yang diangkat pertama kali belum langsung memperoleh jabatan fungsional guru, melainkan sebagai pegawai pelaksana dan dituangkan dalam lembaran Surat Keterangan Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan Tenaga Pendidik.

Jabatan fungsional guru adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang yang berlaku²².

Jabatan fungsional guru adalah suatu jabatan yang menggambarkan tugas, hak, dan wewenang dan tanggung jawab seorang PNS atau Pegawai Negeri Sipil. Dengan kata lain setiap PNS dapat memiliki jabatan dan pangkatnya masing-masing sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki. Sedangkan fungsional

²² Rahman, T. R. 2010. *Panduan Pengembangan Profesi Guru dan PTK*. Depok: Karima. Hal.71

guru adalah jabatan yang bergerak pada bidang mendidik anak bangsa. Hal ini berarti bertanggung jawab, wewenang, dan tugas yang berlalu adalah mengajar dan mendidik dalam pendidikan formal.

Selain itu, jabatan fungsional guru juga menjadi kewajiban dan tanggung jawab seorang guru. Kewajiban seorang guru di antaranya adalah merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi selama proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru juga berkewajiban untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan mengembangkan kualitas dan kompetensi akademik sesuai dengan perkembangan zaman.

Adapun kelompok Jabatan Fungsional Guru sebagaimana dimaksud di atas tadi gambarannya sebagaimana termaktub pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kelompok Jabatan Fungsional Guru

No	Jabatan	Golongan
1	Guru Pertama	Golongan III/a dan III/b
2	Guru Muda	Golongan III/c dan III/d
3	Guru Madya	Golongan IV/a, IV/b, dan IV/c
4	Guru Utama	Golongan IV/d dan IV/e

2.5. Peran Dinas Pendidikan dalam Pengangkatan Jabatan Fungsional Guru

Dinas Pendidikan dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara formal organisatoris memiliki legalitas atau kewenangan dalam hal pengangkatan jabatan fungsional kerja guru yang berada di rung lingkup wilayah kerjanya.

Sehubungan dengan hal tersebut, seorang yang telah menjadi Apartur Sipil Negara baik yang telah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan jenjang tugas pokok dan fungsi sebagai Tenaga Pendidik, tidak dapat langsung diberi jabatan fungsional guru, melainkan harus memenuhi beberapa persyaratan agar dapat diangkat untuk memiliki jabatan fungsional guru.

Pengangkatan tersebut dinamakan Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional Guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 35 Tahun 2010 Bab VIII.A beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang mendapat jabatan Tenaga Pendidik untuk menempati Jabatan Fungsional Guru yakni, berijazah paling rendah S-1/D-IV dan bersertifikat pendidik/keahlian sesuai dengan bidang yang diampu.

Ijazah S-1/D-IV yang dimiliki oleh seorang Tenaga Pendidik atau Calon Guru merupakan Ijazah yang terbitkan oleh Perguruan Tinggi dengan tamatan dari Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan atau Fakultas Tarbiyah. Ijazah S-1/D-IV tersebut merupakan bukti yang dimiliki oleh calon guru atau tenaga pendidik memiliki kualifikasi akademik atau sebagai tingkat minimal pendidikan yang harus dipenuhi.

Guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran adalah mereka yang mempunyai latar belakang pendidikan. Mereka yang berlatar belakang kualifikasi pendidikan tentunya mempunyai kelayakan yang lebih dibandingkan dengan mereka yang tidak termasuk dalam bidang pendidikan. Guru atau pendidik sudah

menjadi keharusan untuk mempunyai kualifikasi pendidikan sesuai dengan bidang profesinya masing-masing²³.

Akan tetapi dalam kenyataan dilapangan masih banyak guru-guru yang mengajar disekolah atau madrasah masih belum memiliki kelayakan kualifikasi pendidikan seperti yang diharapkan yaitu bahwa guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat(DIV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI(D-IV/S1PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi dan kualifikasi akademik guru berdasarkan tingkatan pendidikan yaitu:

- 1) Pendidik pada pendidikan anak usia dini memiliki:
 - a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan anak usia dini, kependidikan lain atau psikologi.
- 2) Pendidik pada SD/MI memiliki:
 - a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi di bidang pendidikan SD/MI, kependidikan lain atau psikologi.
- 3) Pendidik pada SMP/MTS memiliki:

²³ Masruri, A. 2019. Linieritas Ijazah. *Andragogi. Jurnal Pendidikan Islami*, Hal.246-247.

- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- 4) Pendidik pada SMA atau yang sederajat memiliki:
- a. kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat D-IV) atau sarjana (S1).
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- 5) Pendidik pada SMK/MAK atau yang sederajat memiliki:
- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- 6) Pendidik pada SDLB/SMPLB/SMALB atau yang sederajat memiliki:
- a. Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1)
 - b. Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.

Selain memiliki ijazah sesuai bidang dan mata pelajaran, seorang guru harus memiliki sertifikat pendidik untuk membuktikan kualifikasi akademiknya. Untuk memperoleh sertifikat pendidik, seorang tenaga pendidik harus melalui jenjang

Pendidikan Profesi Guru yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan yaitu Perguruan Tinggi. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 5 tahun 2012, guru dalam jabatan yang telah memenuhi persyaratan dapat mengikuti sertifikasi melalui: (1) Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), (2) Portofolio (PF), (3) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), atau (4) Pendidikan Profesi Guru (PPG). Pangkat paling rendah Penata Muda golongan ruang III/a.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 2002 Pasal 18, seorang PNS yang memperoleh ijazah S1/DIV memperoleh pangkat Penata Muda golongan ruang III/a. Kedua peraturan tersebut mensyaratkan bahwa, Calon Guru atau Tenaga Pendidik yang ingin memperoleh Jabatan Fungsional Guru harus memiliki Ijazah S1/DIV yang linier dengan kualifikasi akademiknya, agar memperoleh Pangkat Penata Muda III/a.

Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) paling rendah bernilai baik. DP3 adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Setiap tahun mulai bulan Januari sampai dengan Desember dalam tahun yang bersangkutan, dilakukan penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Penilai atas pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil tersebut dituangkan dalam suatu daftar.

Akan tetapi Penilaian prestasi kerja PNS yang dikenal dengan Daftar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (DP3) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP)

Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS telah dinyatakan tidak berlaku sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja bagi guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka pembinaan profesi guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan secara obyektif.

Hasil penilaian prestasi kerja akan dimanfaatkan antara lain sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, serta disiplin. Penilaian prestasi kerja guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan secara strategis diarahkan melalui penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya²⁴.

Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap guru, kepala sekolah, dan guru yang diberi tugas tambahan yang dinilai. Penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Penilaian perilaku

²⁴ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2014. *Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Guru yang diberi tugas tambahan*. Jakarta : BPSDM dan PPMP Kemendikbud. Hal.82

kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutannya, yaitu:

- 1) 91 – 100 = Sangat Baik
- 2) 76 – 90 = Baik
- 3) 61 – 75 = Cukup
- 4) 51 – 60 = Kurang; dan
- 5) 50 ke bawah = Buruk.

Di sisi lain, ada program induksi bagi guru pemula adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling bagi guru pemula pada sekolah/madrasah di tempat tugasnya. Program induksi dilaksanakan secara bertahap, meliputi persiapan, pengenalan sekolah/madrasah dan lingkungannya, pelaksanaan dan observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling, penilaian, dan pelaporan.

Di akhir masa program induksi, dilakukan penilaian kinerja guru pemula. Penilaian kinerja guru pemula dilakukan sebagaimana penilaian kinerja yang diterapkan terhadap guru lain (senior) pada setiap tahun, dengan menggunakan Lembar Observasi Pembelajaran. Hasil penilaian kinerja pada akhir program induksi ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pembimbing, kepala sekolah/madrasah dan pengawas dengan mengacu pada prinsip profesional, jujur, adil, terbuka, akuntabel dan demokratis. Peserta Program Induksi dinyatakan Berhasil, jika semua elemen kompetensi pada penilaian tahap ke dua paling kurang memiliki kriteria nilai dengan kategori Baik.

Penilaian guru pemula merupakan penilaian kinerja berdasarkan elemen kompetensi guru: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut dapat dinilai melalui observasi pembelajaran/bimbingan dan konseling serta observasi pelaksanaan tugas lain yang relevan.²⁵

Angka Kredit adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan guru²⁶. Adapun mekanisme pengusulan Angka Kredit yaitu:

- a) Guru mengajukan berkas usulan penilaian dan penetapan angka kredit dalam bentuk Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) serta bukti fisik pelaksanaan tugas guru baik unsur utama maupun unsur penunjang. DUPAK tersebut diusulkan kepada Kepala Sekolah untuk diteliti ulang kebenaran isi dan menanda tangani formulir.
- b) Berkas usulan dikirim kepada Sekretariat Tim Penilai. Bagi Guru PAUD, SD dan SMP, berkas ditujukan kepada Sekretariat Tim Penilai Pusat yang berkedudukan di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

²⁵ Departemen Pendidikn Nasional .2010.. *Modul Program Induksi Guru Pemula*. Jakarta : Depdiknas RI. Hal.18

²⁶Amiq Fahmi, Ridha Rahmawati, Pujiono. (2021, 12 5). Retrieved from Artikekl Sistemak Techno: file:///C:/Users/DC%20ACER/Downloads/(10)%20Artikel-SISTEMAK-techno-Pujiono.pdf

c) Berkas yang diterima diperiksa kelengkapan dan keabsahan oleh Sekretariat bersama Tim Penilai. Apabila berkas yang diterima lengkap dan absah, Sekretariat Tim Penilai akan mengentri dengan Aplikasi tertentu. Jika berkas tidak lengkap tetapi absah, Sekretariat Tim Penilai menyurati sekolah untuk melengkapinya. Apabila tidak memenuhi syarat angka kredit, akan diterbitkan laporan hasil penilaian angka kredit yang dikirimkan ke unit pengusul. Sekretariat Tim Penilai Angka Kredit membuat Surat Pengantar Penyampaian PAK, SK Jabatan yang ditanda tangani oleh Kepala Dinas Pendidikan ke Unit Pengusul²⁷.

2.5. Kerangka Pikir

Pada penelitian ini yang dijadikan unit analisis sebagai alat ukur dalam menggali data di lapangan adalah dilihat dari bagaimana kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam melakukan pengangkatan jabatan fungsional guru. Adapun ukuran kinerja dalam penelitian ini meliputi; *Responsiveness* (responsivitas) adalah kemampuan Dinas Pendidikan untuk mengenali kebutuhan guru, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi dewan guru. Responsivitas merupakan daya tanggap Dinas Pendidikan Kabupaten OKU terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat, dalam hal ini para guru yang dilayaninya. Birokrasi dalam memberikan pelayanan publik tidak dapat dilepaskan dari kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengakomodir berbagai kepentingan dari berbagai kelompok yang ada di masyarakat.

²⁷ <https://www.sekolahdasar.net/2017/05/pedoman-penilaian-angka-kredit-guru.html>

Responsibility, (responsibilitas), merupakan suatu konsep yang menjelaskan persesuaian pelaksanaan kegiatan Dinas Pendidikan Kabupaten OKU dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit terkait dengan pelayanan pengangkatan jabatan fungsional guru. Fungsi pelayanan publik memerlukan birokrasi yang profesional dengan dipadukan otoritas dan kemampuan diskresi, koordinasi serta responsibilitas.

Accountability (akuntabilitas) merujuk pada pertanggung-jawaban eksternal Dinas Pendidikan kabupaten OKU, yakni apakah kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada para *stakeholder*-nya. Efektivitas pelayanan merupakan ukuran *accountability* dari suatu kebijakan organisasi publik sebagai standar kinerja pelayanan (*provide standart of correct action*) yang berkaitan dengan pengangkatan jabatan fungsional guru secara akuntabel dan transparan. agar lebih mudah memahami alur pikir penelitian ini penulis gambarkan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel.2. Bagan Kerangka Pikir

