

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan untuk mengukur kinerja SMK YPI Darussalam 1 Cerme dengan menggunakan metode *Self Assessment*, diperoleh kesimpulan sebagai berikut, tujuan utama dari *Self Assessment* dalam penelitian ini adalah dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab pada diri individu setiap guru non-PNS SMK YPI Darussalam 1 Cerme, karena penilai yang tahu persis tentang diri setiap individu adalah individu itu sendiri dan individu menjadi penilai yang terbaik atas hasil pekerjaannya sendiri. Jika guru terus menjaga sikap ini dan melakukan *self assessment* maka akan berdampak positif pada pembangunan karakter individu guru karena *self assessment* dapat meningkatkan [harga](#) diri dan membuat individu menjadi lebih positif. Dan jika inti dari *self assessment* tercapai, guru dapat meningkatkan hasil pekerjaannya karena mereka menjadi lebih bebas dan termotivasi.

Smith merupakan salah satu tokoh yang menerapkan *self assessment*. Smith (2007), berpendapat bahwa, penilaian diri mendorong seseorang untuk mengenal kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, individu mampu merefleksikan [kompetensi](#) yang sudah dicapai, memberikan motivasi diri dalam hal tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya sehingga mereka dapat mandiri, juga melatih kejujuran individu. Mengemukakan penggunaan strategi *self assessment* dapat memberikan dampak positif terhadap perkembangan kepribadian seseorang terutama dalam kemandirian menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

1. Mengetahui kelebihan dan kekurangan

Dengan menilai diri sendiri, guru bisa mengetahui apa yang harus ia lakukan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Setiap guru akan tau kompetensi mana yang harus di tingkatkan dan pada item mana yang harus di perbaiki dari dirinya.

2. Meningkatkan kualitas kinerja

Setelah mengetahui berbagai kekurangan, guru di akan memulai terdorong untuk memperbaiki diri, disini guru juga punya kesempatan untuk mencari tahu, bagaimana agar bisa dengan komitmen, jujur dan penuh tanggung jawab. Tidak hanya itu, sudah terjawab solusi-solusi untuk masalah pekerjaannya dengan mudah, guru tinggal mengaplikasikannya dan kinerja akan meningkat secara periodik.

3. Mengetahui *progress* pekerjaan

Sebelumnya guru telah banyak belajar tentang motivasi diri dan bagaimana meningkatkan kualitas kinerja, kini guru bisa membandingkan kinerja yang sekarang dan kinerja sebelumnya (lebih baik, stabil atau justru menurun).

4. Membiasakan diri untuk jujur dan bertanggung jawab

Guru dapat melakukan penilaian diri secara objektif, setelah ini guru akan merasa percaya diri, karena sudah berhasil memperbaiki diri.

5. Memiliki pola pikir yang strategis dan sistematis

Guru sudah mampu melakukan penilaian terhadap cara berfikir, tindakan, dan pekerjaannya, dengan begitu guru jadi punya pola pikir yang lebih strategis artinya tepat sasaran dalam menentukan dan mencapai tujuan. Kemudian

berfikir sistematis, segala yang di pikirkan dan lakukan dapat disusun dengan baik.

6. Mengevaluasi efektivitas tindakan

Poin yang tidak kalah penting adalah guru bisa mengevaluasi diri dari setiap proyek yang sudah di kerjakan, kelebihan kekurangan, motivasi, hingga cara berfikir.

7. Lebih mandiri menyelesaikan persoalan

Kini guru bisa menyelesaikan permasalahannya sendiri, tanpa melibatkan kepala sekolah dimana kepala sekolah sering menangani langsung untuk konsultasi guru, hal ini akan lebih banyak terjadi pada guru yang belum sangat lama mengajar atau baru, tak lagi membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan masalahnya. Sehingga orang lain akan menilai sebagai pekerja yang percaya diri.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil perhitungan kinerja pada SMK YPI Darussalam 1 Cerme menggunakan *Self Assessment* saran yang peneliti diberikan adalah sebaiknya hasil dari analisis *self assessment* kemudian dibuat referensi (*Key Performance Indicator*) KPI kinerja guru yang bertujuan untuk mengukur, memonitor, dan mengelola kinerja dimana guru dan kepala sekolah dapat melihat apa yang di butuhkan untuk memperbaiki sekolah yang berfokus pada kinerja yang paling menentukan keberadaan dan masa depannya. Dimana (*Key Performance Indicator*) KPI akan memberitahukan tindakan yang perlu dilakukan, (*Key Performance Indicator*) KPI memiliki efek yang menguntungkan bagi organisasi,

guru yang terlibat bisa memonitor dan menyelesaikan permasalahan sesuai dengan parameter (*Key Performance Indicator*) KPI tersebut.

Pada tahap penyempurnaan penilaian pada *self assessment* maka dibuat dan ditentukanlah (*Key Performance Indicator*) KPI tersebut dengan melalui beberapa pertimbangan dengan indikator kinerja jangka panjang yang harus ditingkatkan secara periodik dan terus-menerus secara konsisten dan berjangka panjang, maka ketemulah beberapa indikator yang akan di usulkan menjadi KPI (*Key Performance Indicator*) kinerja guru di SMK YPI Darussalam 1 Cerme.

Berikut adalah referensi spesifikasi (*Key Performance Indicator*) KPI untuk guru SMK YPI Darussalam 1 Cerme.

Tabel 4.7
Spesifikasi (*Key Performance Indicator*) KPI
kinerja guru non-PNS SMK YPI Darussalam 1 Cerme

No	<i>Objective</i>	KPI	Formula KPI
1	Meningkatkan kualitas pengajar yang bersertifikasi	Rasio Guru melaksanakan pelatihan sertifikasi	$(\text{jumlah guru bersertifikasi} / \text{total guru}) \times 100\%$
2	Pemberian intensif	Rasio pemberian intensif kepada guru	$(\text{jumlah pemberian insentif} / \text{total guru}) \times 100\%$
3	Mengevaluasi proses pembelajaran	Rasio jumlah RPP yang dilaksanakan	$(\text{Materi RPP yang terlaksana} / \text{total RPP yang direncanakan}) \times 100\%$
4	Meningkatkan kehadiran guru	Tingkat kehadiran guru	$(\text{jumlah jam pelajaran}) \times 100\%$

Sumber: Data primer yang diolah sendiri (2019)

Setelah di analisis kemudian menghasilkan KPI tersebut dengan beberapa pertimbangan dan alasan yang melandasi terbentuknya beberapa indikator KPI diatas, yang pertama penyebabnya adalah jumlah guru non-PNS tersertifikasi di SMK YPI Darussalam 1 Cerme hanya ada 6 guru dari 36 guru non-PNS hal ini terlampau sedikit. Kedua, masalah dari kebanyakan sekolah swasta adalah pemberian intensif guru yang sedikit bahkan kurang. Ketiga, permasalahan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang terkadang jam pembelajaran tiap semester yang di tentukan kurang atau tidak sesuai dengan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sudah direncanakan sebelumnya sehingga mengakibatkan adanya beberapa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang belum terlaksananya karena jadwal pembelajarannya kurang dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) menuntut untuk terlaksana sedangkan siswa terkadang harus mengulang materi kemarin untuk pemahaman lebih matang. Ke empat, masalah kehadiran guru di SMK YPI Darussalam 1 Cerme semua guru meskipun berhalangan tidak hadir saat ada jam mengajar tidak ada pemotongan intensif.

Setelah dilakukan spesifikasi (*Key Performance Indicator*) KPI, maka selanjutnya akan dilakukan standart nilai (*Key Performance Indicator*) KPI, adapun tujuan standart nilai (*Key Performance Indicator*) KPI ini adalah untuk menentukan nilai standart dan nilai hasil analisa yang telah dilakukan

Tabel 4.8
Standart nilai (*Key Performance Indicator*) KPI
kinerja guru non-PNS SMK YPI Darussalam 1 Cerme

No.	KPI	Standart Nilai KPI
1.	Rasio guru bersertifikasi	Sebanyak 100% guru berpendidikan S1 dan bersertifikasi
2.	Rasio Pemberian insentif kepada Guru	Perbulan, intensif perjam mengajar sebesar Rp.50.000 x jam pelajaran
3.	Rasio jumlah evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan	Evaluasi dilakukan, pengecekan RPP, silabus
4.	Tingkat kehadiran guru	Rata-rata kehadiran guru 100%

Sumber: Data primer yang diolah sendiri (2019)

Adanya rancangan (*Key Performance Indicator*) KPI tersebut diharapkan dapat di terima dan di terapkan oleh pihak sekolah yang dimana hal ini perlu di perhatikan untuk masa yang akan datang dengan perhitungan secara periodik dan berkelanjutan. (*Key Performance Indicator*) KPI memudahkan sekolah dalam mengisi rapot seorang guru dan mengetahui sudah pada pencapaian mana guru tersebut semua dapat dilihat dan di ukur dengan mudahnya ketika (*Key Performance Indicator*) KPI sudah terbentuk.