

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja mengajar guru merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswanya, saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk bagaimana dia mempersiapkannya. Kinerja mengajar guru menjadi sangat penting karena mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Untuk itu berbagai upaya dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar gurunya. Karena guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Seperti diketahui banyak orang yang mampu bekerja tetapi tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka tidak menghasilkan kinerja, demikian juga banyak orang yang termotivasi tetapi tidak mampu melaksanakan suatu pekerjaan, maka juga tidak menghasilkan kinerja apa-apa. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Untuk itu evaluasi kinerja mengajar guru diperlukan untuk memotivasi kinerja guru lebih baik lagi. Juga masalah perekrutan guru dapat menjadi acuan untuk mendapatkan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik sesuai harapan sekolah, yaitu penilaian aspek individu, faktor organisasi, faktor kepribadian.

Guru yang direkrut untuk menjadi tenaga tetap oleh Yayasan atau sekolah dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik jika sistem perekrutannya didasari dengan penilaian prestasi kerja dan evaluasi kinerja guru tersebut ketika masih menjadi guru honor. Tetapi dapat juga perekrutannya sudah dengan proses yang baik tapi ketika waktu berjalan guru tersebut telah menjadi guru tenaga tetap kinerjanya menurun disebabkan sudah pada posisi aman. Untuk itu diperlukan terus penilaian kinerja yang berkesinambungan, salah satunya dengan sistem

kepangkatan dan kenaikan pangkat dengan berbagai aspek penilaian. Dimana diharapkan guru yang telah diangkat menjadi guru tenaga tetap memiliki kinerja yang terus meningkat bukan menurun. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) yang dapat digunakan untuk mengevaluasi *job performance*. Karena kinerja atau performa merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi, dan untuk memaksimalkan kinerja masing-masing individu, berhubungan dengan perilaku individu.

Untuk mendukung kinerja Guru lebih baik maka sebuah lembaga atau Sekolah melakukan penilaian prestasi kerja kepada guru-gurunya. Dalam praktek manajemen sumber daya manusia evaluasi *job performance* dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dan penilaian kinerja (*performance appraisal*), *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*. Dalam penelitian ini yang diteliti berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, yaitu proses untuk mengukur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Dan sebagaimana dikemukakan oleh Martinis dan Maisah (2010:110) tujuan penilaian kinerja adalah : (1) mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, (2) menyediakan sarana pembelajaran pegawai, (3) mempertimbangkan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward dan punishment, (50 memotivasi pegawai. Sedangkan Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (1993:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Siagian (1995:225 – 226) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah “Suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai

dimana terdapat berbagai faktor seperti : Faktor kelemahan dan kekurangan; Faktor realistik dan obyektif; Hasil penilaian mengandung unsur nilai positif, negatif dan kesempatan untuk memahami; Faktor dokumentasi dan arsip kepegawaian; Merupakan bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil menyangkut kepegawaian. Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 1995:97) disebutkan bahwa “penilaian ialah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas, atau status dari beberapa obyek, orang atau benda”. Sedangkan Cascio (1991:73) menyebutkan bahwa “Penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja”.

Beberapa tinjauan lainnya terkait dengan penilaian prestasi kerja antara lain disebutkan menurut Dessler (1997 : 55) penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sejalan dengan pendapat dari Gibson (1985:51-53) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu organisasi, yaitu : (1) variabel individu, (2) variabel organisasi, (3) variabel individu.

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja pegawai yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang buruk, namun juga untuk mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Berkaitan dengan hal ini, penilaian kinerja membutuhkan standar pengukuran, cara penilaian dan analisa data hasil pengukuran, serta tindak lanjut atas hasil pengukuran.

Untuk mendukung kinerja Guru menjadi lebih baik dan profesionalisme di dalam tanggungjawabnya sebagai Guru, Yayasan BPK PENABUR melalui kerjasama dengan sekolah-sekolah di bawah lembaga BPK PENABUR melakukan penilaian kinerja atau prestasi kerja melalui Penilaian Kenaikan

Pangkat Pegawai (KKPP) Pendidik Tetap Yayasan BPK PENABUR. Kependidikan dan Kenaikan Pangkat pegawai (KKPP) merupakan suatu rangkaian dalam satu kesatuan sistem berdasarkan kompetensi guru dan prestasi kerja yang dilakukan dalam jabatannya. Sistem KKPP tersebut adalah sistem yang mengakomodir kepentingan pegawai dalam hal ini adalah guru untuk memotivasi dan memacu dirinya sendiri agar selalu berkeinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalitas guru yang berkaitan dengan kompetensi dan prestasi kerja guru dan memperoleh penghargaan kenaikan pangkat atas usahanya tersebut. Salah satunya diwajibkannya supervisi kelas oleh pihak sekolah kepada semua guru untuk melihat kinerja dan profesionalismenya sebagai seorang guru. Sistem kependidikan dan Kenaikan Pangkat BPK PENABUR ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi kepada Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu profesionalismenya melalui peningkatan kompetensi dan kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan, untuk memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi dan kompeten di bidang tugas dan pekerjaannya, serta memberikan wadah dan arahan jelas tentang jenjang karier guru. Penilaian ini merupakan penilaian kinerja guru tetap (*performance appraisal*), seperti yang diungkapkan oleh Simamora (2003:338) bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian KKPP didasarkan atas : prestasi guru yaitu kompetensi lunak, kompetensi keras yaitu pengelolaan PBM, pengembangan potensi dan penunjang Pendidikan. Dengan sumber penilaian dari hasil supervisi, hasil angket, hasil observasi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Tim Penilai. Penilaian-penilaian ini akan menjadi proses penilaian akhir yang menentukan apakah guru tersebut layak untuk naik golongan atau pangkat sesuai dengan prestasi kerjanya. Aturan-aturan KKPP BPK PENABUR bersifat mengikat bagi Guru Tenaga Tetap Yayasan di mana akan berdampak tidak hanya bagi jenjang karirnya juga kompensasi yang diterimanya. Seperti yang dilakukan oleh pemerintah pelaksanaan jabatan fungsional Guru bagi PNS merupakan suatu upaya yang ditujukan untuk pengembangan karir guru, secara implisit juga merupakan sarana yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja

The Yulianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) Bpk Penabur Dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Di Yayasan Bpk Penabur Di Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

guru. Melalui sistem angka kreditnya diharapkan guru dapat mengumpulkan point - point dengan melaksanakan kegiatan - kegiatan seperti yang tercantum pada rincian kegiatan jabatan fungsional Guru. Sistem angka kredit itu adalah angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Guru dalam mengerjakan butir kegiatan sebagai upaya untuk meningkatkan dan kenaikan pangkat dalam jabatan Guru(Pasal 1 ayat 2 dalam SK MENPAN No 84/1993).

Selain melalui penilaian kinerja di atas BPK penabur juga melakukan sistem rekrutmen guru tenaga tetap yang selektif dimana yang mengajukan adalah Kepala Sekolah dan yang memberikan penilaian guru tersebut dan proses seleksi sampai pengangkatan dilakukan oleh pihak Yayasan yang akan menyetujui usulan Kepala Sekolah bagi guru yang akan diangkat menjadi Guru Tenaga Tetap berdasarkan Test Psikologi dan wawancara, juga memeriksa kebenaran dan kelengkapan penilaian Kepala Sekolah berkaitan potensi diri dan penilaian kinerja guru tersebut. Diharapkan dengan rekrutmen yang baik maka akan diperoleh guru - guru yang memiliki kinerja baik.

Yayasan BPK PENABUR yang penulis akan teliti adalah Yayasan yang memiliki sistem penilaian prestasi kerja dengan KKPP secara konsisten, dan Guru Tenaga Tetap mengikuti prosedur penilaian tersebut dan rekrutmen guru tenaga tetap yang ketat. Namun kenyataan di lapangan tidak semua guru merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerja yang meningkat dengan penilaian KKPP ini dan sistem rekrutmen guru tenaga tetap yang telah dilakukan. Motivasi untuk bekerja lebih baik, mengumpulkan perangkat penilaian yang bersifat lunak atau keras banyak yang tidak mengumpulkan dengan baik dan tepat waktu, terutama guru tenaga Tetap yang berusia muda. Dari hasil angket penilaian siswa dan sesama rekan guru menunjukkan prestasi kerja yang baik tetapi ada juga yang belum baik dalam proses kerjanya, terutama penilaian pengelolaan pembelajaran di kelas. Seharusnya dengan adanya penilaian kinerja dengan sistem KKPP ini dapat memotivasi untuk jenjang karirnya dan bersemangat untuk melakukan tanggungjawabnya dengan baik. Karena komponen

- komponen penilaian KKPP datanya fakta dan bukti ada baik berupa administrasi guru dan hasil angket siswa dan rekan guru.

Untuk guru tenaga tetap pun yang direkrut dengan ketat tidak semuanya menunjukkan kinerja lebih baik. Namun ada juga yang guru yang telah menjadi tenaga tetap menjadi lebih baik dalam kinerjanya apalagi bagi guru yang baru diangkat tetap dibandingkan seniornya. Jadi dari uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti atau menganalisis pengaruh penilaian kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR dan Rekrutmen Guru Tetap terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Berdasarkan observasi awal di lapangan, Penulis menemukan informasi bahwa dengan diberlakukannya penilaian kinerja Guru Tenaga Tetap Yayasan melalui Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR di setiap sekolah di BPK PENABUR belum memotivasi guru sepenuhnya untuk meningkatkan kinerjanya atau memiliki kinerja lebih baik. Karena sistem penilaian ini penilaiannya melalui portofolio dan supervisi lapangan oleh kepala Sekolah dan angket siswa. Di mana portofolio belum tentu menjamin sesuai dengan kinerja yang selama ini dilakukan oleh guru tersebut. Juga angket siswa belum tentu diisi dengan serius dan sesuai kebenaran mengenai kinerja guru tersebut di dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Juga pada saat supervisi oleh Kepala Sekolah guru tersebut dapat mempersiapkan diri dengan baik dan kadang-kadang tidak sesuai dengan kesehariannya di lapangan ketika mengajar. Juga sejalan dengan pendapat Gibson (1999) dalam Malthis dan Jackson (2002;108) bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : (1) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latarbelakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, (2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Berkaitan dengan kepentingan penilaian kinerja guru, *Georgia Departement of Education*

The Yulianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) Bpk Penabur Dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Di Yayasan Bpk Penabur Di Jawa Barat
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(1979) telah mengembangkan *Teacher Performance Assesment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdikbud dalam Sanusi (1995:45) menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Instrumen atau alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yakni : rencana pengajaran (*teaching plans and materials*), prosedur mengajar (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) .

Pelaksanaan penilaian jabatan fungsional Guru yang dilakukan oleh pemerintah, berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 025/1995 tentang petunjuk teknis ketentuan pelaksanaan jabatan fungsional Guru dan angka kreditnya, dijalankan melalui beberapa tahap yakni : 1). Diawali oleh pengajuan daftar usulan penempatan angka kredit (DUPAK) oleh para guru melalui Kepala Sekolah, 2). Dilakukan penilaian oleh tim penilai yang terdiri dari pihak Depdikbud dan para guru yang telah ditetapkan, 3) hasil penilaian diajukan kepada Badan Administrasi kepegawaian Negara (BAKN) yang mana badan ini berperan sebagai pihak yang berwenang mengeluarkan SK kepangkatan, 4) hasil proses jabatan fungsional guru yang berupa SK kepangkatan selanjutnya dikirim kepada para guru yang bersangkutan. Di mana diharapkan ada hubungan antara pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru PNS dengan kinerja Guru, karena semakin banyak seorang Guru mengumpulkan poin - poin angka kredit berarti semakin banyak pula rincian kegiatan yang dilakukannya atau kenaikan pangkat guru akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kinerja Guru.

Schuler dan Jackson (1999 : 3-4) mengemukakan tujuan dan pentingnya penilaian kinerja dan mengidentifikasinya dua puluh macam tujuan informasi kinerja yang dikelompokkan dalam empat kategori antar orang, meliputi :

- 1) Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang, meliputi : (a) administrasi gaji, (b) pengakuan kinerja individu, (c) identifikasi kerja yang buruk, (d) keputusan promosi, (e) keputusan retensi dan pemutusan kontrak kerja.

- 2) Pengembangan yang menekankan perubahan - perubahan dalam diri seseorang dengan berjalan waktu, meliputi ; (a) umpan balik kinerja, (b) identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, (c) penentuan transfer dan penugasan, (d) identifikasi kebutuhan pelatihan individu
- 3) Pemeliharaan sistem, meliputi : (a) pengembangan tujuan korporasi, (b) evaluasi pencapaian sasaran oleh individu, (c) perencanaan sumber daya manusia, (d) identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi
- 4) Dokumentasi meliputi : (a) dokumentasi keputusan-keputusan manajemensumber daya manusia, (b) pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia, (c) kriteria untuk pengujian validitas.

Penilaian kinerja juga dikemukakan oleh Tohari (2002:249) memiliki manfaat antara lain adalah : (1) program perbaikan, (2) promosi, (3) kompensasi, (4) pelatih dan pengembangan , (5) replacement, (6) desain pekerjaan, (7) menghilangkan kecemburuan social, (8) kompetensi menumbuhkan persainagn yang sehat antara karyawan. Dari uraian - uraian di atas permasalahan kinerja guru perlu untuk ditelaah berdasarkan pendapat di atas dan penilaian kepangkatan serta rekrutmen guru tetap yang dilaksanakan oleh BPK PENABUR perlu diuji berdasarkan teori yang dikemukakan di atas tersebut dalam pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

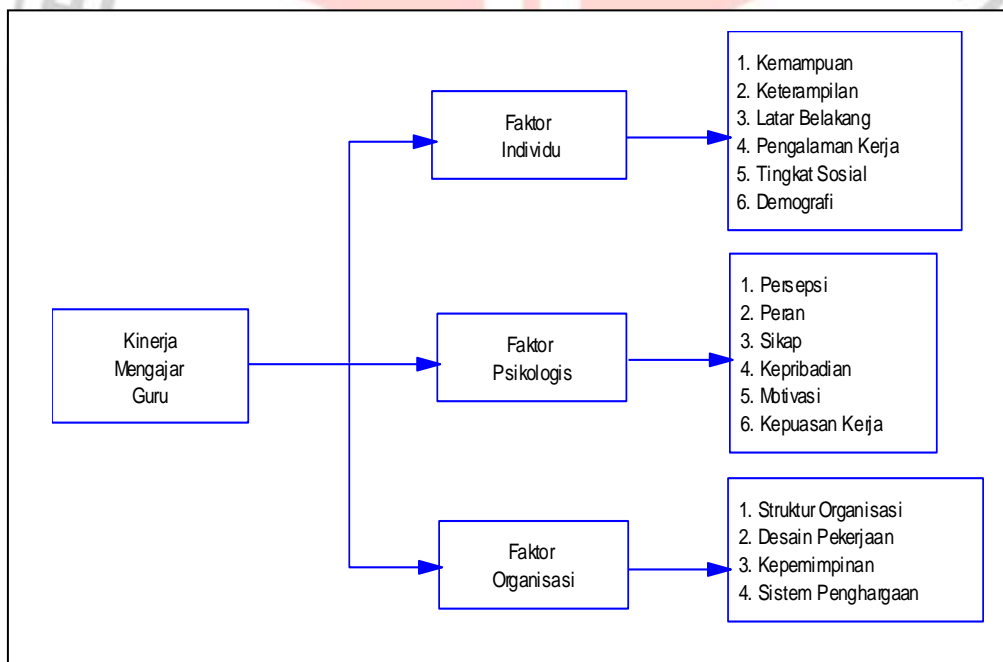
Berkaitan dengan sistem rekrutmen guru honorer menjadi tenaga tetap Yayasan belum tentu juga menjamin guru tersebut nantinya akan memiliki kinerja mengajar lebih baik. Berdasarkan informasi ketika guru tersebut akan diangkat menjadi guru tenaga tetap kinerjanya sangat baik karena akan dinilai oleh kepala Sekolah untuk bahan pertimbangan pengajuannya sebagai tenaga tetap, namun ketika menjadi guru tenaga tetap kinerja biasa-biasa saja tidak meningkat. Namun penulis juga mendapat informasi bahwa tidak semuanya seperti yang dikemukakan di atas, karena guru honorer yang menjadi Guru Tenaga Tetap Yayasan kinerjanya menjadi lebih baik dengan sistem rekrutmen yang dilakukan sepenuhnya berdasarkan penilaian Kepala Sekolah. Juga dengan adanya penilaian kenaikan pangkat pegawai (KKPP) dapat meningkatkan motivasi guru tenaga

The Yulianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) Bpk Penabur Dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Di Yayasan Bpk Penabur Di Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tetap untuk memiliki kinerja lebih baik, karena naik tidaknya golongan kepangkatan dan jenjang karir ditentukan oleh penilaian kinerja tersebut.

Dari uraian pada latar belakang penelitian tersebut, jelaslah bahwa peningkatan kinerja Guru Tetap Yayasan dapat dipacu melalui penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR yang menentukan jenjang karier dan prestasinya serta sistem rekrutmen yang dilakukan oleh BPK PENABUR untuk menjadikan Guru Tenaga Honorer menjadi Tenaga Tetap Yayasan. Dari beberapa faktor penentu peningkatan kinerja Guru Tetap Yayasan yang paling menarik diteliti adalah Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR yang diterapkan bagi Guru Tenaga Tetap Yayasan BPK PENABUR dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan. Dalam penelitian ini aspek - aspek Kinerja Guru adalah seperti digambarkan dibawah ini yang dikemukakan oleh Jackson dan Gibson dalam Malthis (2002:108) :



Gambar 1.1
Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja

The Yulianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) Bpk Penabur Dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Di Yayasan Bpk Penabur Di Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bertolak dari latar belakang penelitian dan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu “Bagaimana penilaian Kenaikan pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan berkontribusi positif terhadap Kinerja Mengajar Guru pada sekolah di Yayasan BPK PENABUR ?

Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pelaksanaan Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR yang diterapkan bagi Guru Tenaga Tetap Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat ?
2. Bagaimana pelaksanaan Rekrutmen Guru Tenaga Tetap Yayasan di Sekolah BPK PENABUR di Jawa Barat ?
3. Bagaimana Kinerja mengajar Guru Tetap pada sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat ?
4. Berapa besar Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat BPK PENABUR (KKPP) terhadap peningkatan Kinerja mengajar Guru Tenaga Tetap di Sekolah BPK PENABUR di Jawa Barat ?
5. Berapa besar pengaruh Rekrutmen Guru Tetap Yayasan terhadap peningkatan Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data empirik, menemukan model hasil analisis serta menguji kebermaknaan pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan bagi Guru Tetap pada Sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat .

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi dan analisis tentang:

1. Pelaksanaan Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR yang diterapkan bagi Guru Tenaga Tetap Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat .
2. Pelaksanaan Rekrutmen Guru Tetap pada Sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat .
3. Kinerja mengajar guru tetap pada sekolah di Yayasan BPK PENABUR
4. Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat BPK PENABUR (KKPP) terhadap peningkatan Kinerja Mengajar Guru Tetap pada Sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat .
5. Pengaruh Rekrutmen Guru Tenaga Tetap Yayasan terhadap peningkatan Kinerja Mengajar Guru - Guru Tetap pada Sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat .

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari aspek teoritis maupun praktis.

1. **Kegunaan Teoritis**, penelitian ini diharapkan dapat dapat bermanfaat terutama dalam hal :
 - a. Pengembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya mengenai peningkatan kinerja Guru di lembaga Sekolah melalui sistem penilaian kepangkatan atau prestasi kerja bagi Guru Tenaga Tetap Yayasan.
 - b. Dapat dijadikan perbaikan bagi proses penilaian kinerja Guru Pengajar Tenaga Tetap di lingkungan Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat.
 - c. Dapat dijadikan perbaikan bagi pelaksanaan Rekrutmen Guru Tenaga Pengajar Tetap di lingkungan Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat .
2. **Kegunaan Praktis**, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :
 - a. Informasi sebagai bahan evaluasi bagi para praktisi pendidikan, khususnya di Yayasan BPK PENABUR Bandung tentang proses penilaian kinerja dengan penilaian KKPP dan rekrutmen Guru Tetap Yayasan.

- b. Masukan bagi Yayasan BPK Penabur mengenai kontribusi penilaian kenaikan pangkat dan rekrutmen Guru tetap terhadap Kinerja mengajar Guru Tetap di sekolah Yayasan BPK PENABUR.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang penilaian kinerja Guru Tetap Yayasan dan rekrutmen Guru Tenaga Tetap Yayasan BPK PENABUR.

E. Struktur Organisasi Penulisan

- Bab 1** Menjelaskan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, Tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan.
- Bab 2** Menguraikan tentang Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian. Kajian Pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun pertanyaan penelitian, tujuan serta hipotesis.
- Bab 3** Merupakan penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian, yang didalamnya termasuk komponen-komponen sebagai berikut; lokasi dan subjek populasi /sampel penelitian, desain penelitian dan justifikasi pemilihan desain penelitian itu, metode penelitian dan justifikasi penggunaan metode penelitian tersebut. Definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, tehnik pengumpulan data dan alasan rasionalnya, dan terakhir analisis data.
- Bab 4** Hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan dalam bab IV terdiri dari dua hal utama, yakni:
 - a. Pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian
 - b. Pembahasan atau analisis temuan; dimana diuraikan tentang informasi latar belakang penelitian, pernyataan hasil penelitian, hasil yang diharapkan dan yang tidak diharapkan, referensi penelitian sebelumnya, penjelasan mengenai hasil penelitian yang tidak diharapkan, dll.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.



The Yulianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) Bpk Penabur Dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Di Yayasan Bpk Penabur Di Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu