BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Definisi Efektivitas

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayaningrat S. (1994:16) yang menyatakan bahwa "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."

Pengertian diatas, bahwa efektivitas merupakan suatu proses gambaran suatu tujuan, target, sasaran yang akan dicapai. Jadi efektivitas adalah sesuatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki.

Pengertian lain menurut Susanto, "Efektivitas merupakan daya pesan untuk mempengaruhi atau tingkat kemampuan pesan-pesan untuk mempengaruhi" (Susanto, 1975:156). Menurut pengertian Susanto diatas, efektivitas bisa diartikan sebagai suatu pengukuran akan tercapainya tujuan yang telah direncanakan sebelumnya secara matang. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai. Setiap organisasi atau lembaga di dalam kegiatannya menginginkan adanya pencapaian

tujuan. Tujuan dari suatu lembaga akan tercapai segala kegiatannya dengan berjalan efektif akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas.

Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan (Kurniawan, 2005:109) dalam bukunya *Transformasi Pelayanan Publik* mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: "Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) dari pada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya"

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka secara singkat pengertian dari pada efektivitas ialah melakukan atau mengerjakan sesuatu tepat pada sasaran agar tujuan yang inginkan suatu organisasi atau intansi dapat tercapai dengan baik. Tingkat efektivitas itu sendiri dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya dapat diterima oleh masyarakat sekitar.

Pengertian efektivitas menurut Supriyono (2000: 29). dalam bukunya yang berjudul Sistem Pengendalian Manajemen mengatakan bahwa : "Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut " Definisi atau pengertian "efektivitas" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia halaman 284 yang disusun oleh Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, *Efektif* adalah

1. Ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya)
2. Manjur atau mujarab (tentang obat)
3. Dapat membawa hasil atau berhasil guna (tentang usaha, tindakan)
4. Mulai berlaku (tentang Undang-Undang, Peraturan).

Sementara itu, *efektivitas* memiliki pengertian k*eefektifan* yaitu :

1. Keadaan berpengaruh
2. Kemanjuran atau kemujaraban (tentang obat)
3. Keberhasilan (tentang usaha, tindakan)
4. Hal mulai berlakunya (tentang Undang-Undang, Pperaturan).

Beberapa definisi atau pengertian ”Efektivitas” menururut para ahli adalah sebagai berikut. Menurut menurut Sondang P. Siagian (2001 : 24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

Kemudian Gibson (2002:284) menambahkan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Selanjutnya menurut pendapat Handoko, (1997:7). Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Serta menurut Sondang P. Siagian (2001 : 24) Efektivitas adalah Pemenfaat sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan barang atau jasa kegiatan yang dijalankanya.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (input), proses, maupun keluaran (output).

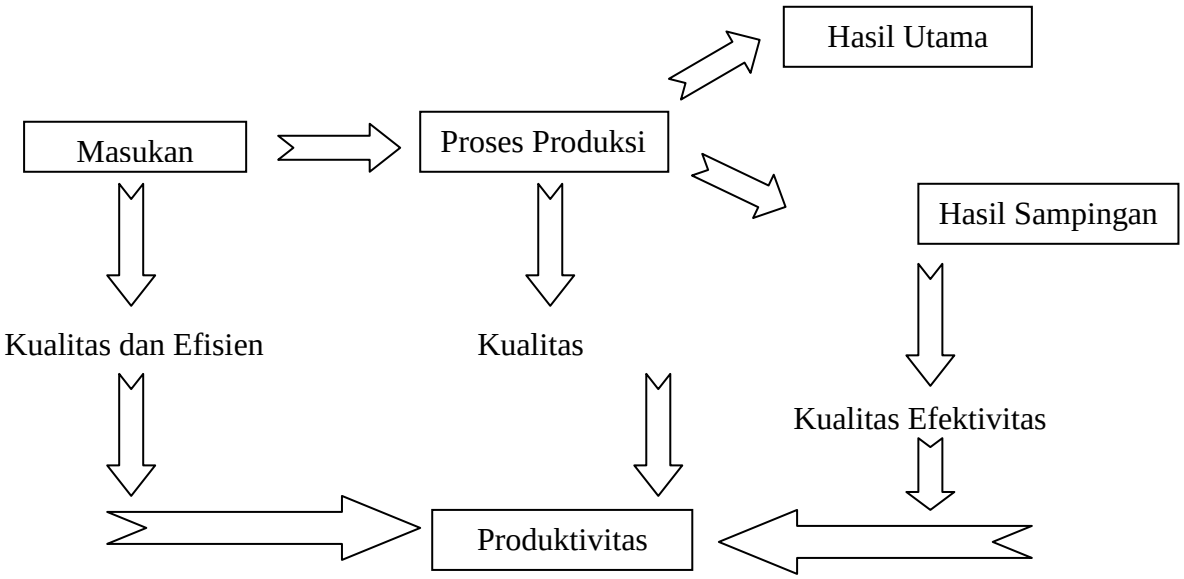
Berdasarkan pendapat-pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan dengan yang dikehendaki. Artinya, pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut. Efektivitas dapat diartikan sebagai suatu proses pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.1.1. Ukuran Efektivitas

Efektivitas juga merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai atau tidaknya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dibuatnya suatu program tersebut.

Berikut ini adalah keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas yang secara skematis dapat digambarkan pada gambar 2.1 yaitu :

Gambar 2.2
Keterkaitan Antara Efisiensi, Efektivitas, Kualitas Dan Produktivitas Yang Secara Skematis



Sumber : Serdamayanti, (2009 : 60)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa keterkaitan efisiensi, efektivitas, kualitas dan produksi bahwa efisiensi dapat dikatakan sebagai ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input). Efektivitas ini merupakan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai yang dapat dilihat dari kualitas yang memadai. Kualitas ini berpengaruh pada hasil yang akan dicapai. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian hasil kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Pengertian dari input yang dimaksud di atas dapat dijelaskan bahwa dari sesuatu yang akan diwujudkan atau dilaksanakan berdasarkan apa yang direncanakan yang berpengaruh pada hasil dan merupakan bagian awal dari sesuatu yang akan dilaksanakan berdasarkan rencana atau ketentuan yang telah

ditetapkan dan berpengaruh pada hasil akhir. Menurut Susanto dalam bukunya Sistem Informasi Manajemen bahwa Input adalah segala sesuatu yang masuk kedalam sistem (Susanto, 2007: 23).

Efektivitas dapat diwujudkan apabila memperlihatkan proses produksi yang mempunyai mutu atau kualitas karena dapat berpengaruh pada hasil yang akan dicapai secara keseluruhan. Proses produksi menggambarkan bagaimana proses pengembangan suatu hal yang dapat berpengaruh terhadap hasil. Proses merupakan unsur yang memiliki peran penting dalam mengolah input, agar menghasilkan output yang bermanfaat bagi masyarakat. Proses ini dapat dilakukan oleh mesin, orang atau pun komputer. Menurut pendapat Edhy Sutanta dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Manajemen berpendapat bahwa proses adalah komponen sistem yang mempunyai peran utama mengolah masukan agar menghasilkan keluaran yang berguna bagi para pemakainya (Sutanta, 2003:5).

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa proses merupakan peran utama dalam suatu sistem, karena dengan proses pengolahan masukan dapat menghasilkan keluaran. Keluaran (output) yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran (*output*) tidak terwujud (*intangible*) yang tidak mudah untuk dikuantifikasi, maka pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas tersebut karena pencapaian hasil (*outcome*) seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi dalam jangka panjang setelah program berhasil, sehingga ukuran efektivitas bisaanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk

pernyataan saja (judgement), artinya apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitasnya baik pula.

Ukuran efektivitas bermacam-macam. Menurut pendapat David Krech, Richard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam buku mereka *Individual And Society* memberikan jabaran tentang ukuran efektivitas, dan menyebutkan ukuran efektivitas program, sebagai berikut:

1. Jumlah hasil yang bisa dikeluarkan oleh kelompok
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh oelh anggota kelompok
3. Produk kreatif kelompok
4. Intensitas emosi yang akan dicapai oleh sesorang karena dia menjadi anggota kelompok

(David Krech, Richard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey : 1982).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa ukuran daripada efektivitas salah satunya adalah jumlah hasil, dimana jumlah hasil tersebut dilihat dari perbandingan input dan output, dimana antara input dan output terjadi adanya keseimbangan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas suatu produk. Hasil produk tersebut merupakan hasil dari proses kegiatan organisasi.

Adanya suatu perbandingan antara *input* dan *output*, ukuran dari pada efektivitas mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi. Tingkat kepuasan yang diperoleh dalam ukuran efektivitas ini bisa di dasarkan pada kuantitatif (berdasarkan pada jumlah) suatu hasil (barang) atau etos kerja yang di hasilkan berdasarkan jumlah yang dihasilkan, dan juga ukuran efektifitas dapat dilihat berdasarkan kualitatif, artinya ukuran dari pada efektivitas berdasarkan mutu yang dihasilkan dari hasil kerja yang dicapai.

Antara input dan output akan menghasilkan sebuah hasil yang berkualitas apabila ditunjang dengan produk kreatif, artinya produk kreatif tersebut adalah penciptaan kondisi kerja yang kondusif yang nantinya akan menumbuhkan kreatifitas dan akan mendorong individu mengeluarkan kemampuannya dalam bekerja di dalam organisasi.

Setelah itu ukuran efektifitas juga dipengaruhi oleh intensitas yang akan dicapai, artinya setelah terciptanya suatu kondisi yang kondusif dalam lingkungan organisasi, maka akan meningkatkan ketaatan yang tinggi antar individu dalam melakukan kegiatan organisasi, yng tanpa disadari akan meningkatkan ikatan kerja antara individu yang sangat baik.

Dari pendapat di atas, kejelasan tujuan, perumusan kebijakan, serta perencanaan yang matang harus dijalankan secara benar untuk karena menjadi ukuran efektivitas suatu organisasi. Diikuti pula dengan penyusunan program yang tepat, ketersediaan sarana dan prasarana, serta pengawasan yang bersifat mendidik.

Faktor-faktor tersebut diatas sangatlah penting dipenuhi demi keberhasilan suatu efektivitas. Keempat faktor tersebut saling berkesinambungan dan mempengaruhi satu sama lain sehingga tidak dapat dipisahkan. Faktor-faktor tersebut juga menentukan tujuan organisasi yang terarah.

Dikemukakan penjelasan ukuran atau kriteria efektivitas oleh Gibson dkk (1989:34) yang menyebutkan indikator pengukuran efektivitas sebagai berikut :

1. Produktivitas yaitu merupakan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output sesuai dengan permintaan lingkungan.

2. Kualitas yaitu suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Efesiensi yaitu merupakan perbandingan (ratio) antara output dengan input.
4. Fleksibilitas respons terhadap suatu organisasi atau perubahan perubahan yang terjadi pada suatu organisasi.
5. Kepuasaan yaitu merupakan ukuran untuk menunjukan tingkat dimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.
6. Keunggulan yaitu kemampuan bersaing dari organisasi dan anggota organisasi terhadap perubahan-perubahan yang ada.
7. Pengembangan yaitu merupakan mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Namun, jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksdukan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah di tetapkan artinya kebijakan yang harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha usaha pelaksanaan kegiatan oprasional.
4. Perencanaan yang matang pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi di masa depan.
5. Penyusun program yang tepat suatu peren canaan yang baik masih perlu dijabarkan dalam program program pelaksana yang tepat. Sebab apabila tidak para pelaksana akan kuran meiliki pedoman bertindak dan bekerja.

6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemamapuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
8. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.
   (S.P. Siagian, 1978:77)

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa kejelasan tujuan yang hendak dicapai. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, analisis proses, perencanaan, penyusunan program tersebut, dan lain-lain sangat berpengaruh besar bagi keberhasilan atau efektivitas suatu program pada sebuah intansi atau organisasi dalam melaksanakan implementasi program tersebut.

Selanjutnya Steers mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya
   (Dalam Tangkilisan, 2005 : 141)

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerjayang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokonya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Sedangkan Duncan yang dikutip Richard dalam bukunya "Efektrivitas Organisasi" mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu: kurun waktu dan sasaran yang merupakan target kongrit.
2. Integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi menyangkut proses sosialisasi.
3. Adaptasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Untuk itu digunakan tolak ukur proses pengadaan dan pengisian tenaga kerja.
   (M. Steers, 1985 : 53)

Dari beberapa uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa ukuran efektivitas merupakan kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas suatu lembaga secara fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan srta meraih keberhasilan maksimal sesuai dengan tujuan dari intasi atau lembaga yang ada.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas

Dalam mencapai efektivitas suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda-beda tergantung pada sifat dan bidang kegiatan atau usaha suatu organisasi. Bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya yang efektif dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi yang meliputi :

1. Struktur
2. Tujuan
3. Manusia
4. Hukum
5. Prosedur pengoperasian yang berlaku
6. Teknologi,
7. Lingkungan,

8. Kompleksitas
9. Spesialisasi,
10.Kewenangan,
11.Pembagian tugas.
(Dydiet Hardjito, 1997:65)

Pendapat di atas menjelaskan bahwa keberhasilan dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya dibutuhkan komponen-komponen yang saling berkesinambungan yang dipenuhi secara jelas dan rinci sehingga dibutuhkan kerja keras yang efektif pula oleh manusia di organisasi tersebut. Komponen-komponen tersebut pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana tujuan suatu organisasi dapat dikatakan efektif.

Menurut Gulick dan Urwick yang dikutip Sutarto dalam bukunya Dasar Dasar Kepemimpinan Administrasi mengatakan bahwa faktor atau azas organisasi yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu:

1. Penempatan orang pada struktur
2. Kepemimpinan
3. Kesatuan perintah
4. Staf khusus dan umum
5. Unit kerjaisasi
6. Pelimpahan dan pemakaian azas pengecualian
7. Kesimbangan tanggung jawab dan wewenang serta
8. Rentangan kontrol.
(Dalam Sutarto, 1991:42)

Pendapat tersebut menggambarkan bahwa dalam penempatan seseorang dalam struktur organisasi harus benar-benar selektif, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dan produktivitas organisasi. Mengenai kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, karena kepemimpinan berkait dengan

proses mempengaruhi dan menggerakkan seluruh anggota organisasi agar mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah "…..*output drive from processes, human or other wise*". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan

Menurut Prawirasentono (1999: 2):

> "*Performance* adalah 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika".

Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

> "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk satuan pendidikan menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran;

(3) menilai hasil pembelajaran (4) membimbing dan melatih peserta didik (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal)* dengan siswanya.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

> "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:
> 1) Kemampuan mereka
> 2) Motivasi.
> 3) Dukungan yang diterima.
> 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
> 5) Hubungan mereka dengan organisasi".

Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

"Tiga faktor tersebut adalah:
1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, 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 atau *reward system*)".

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

> "Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan".

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004: 10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

> "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja professional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor : (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*) (2) lingkungan atau iklim kerja guru (3) desain karir dan jabatan guru (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri (5) motivasi atau semangat kerja (6) pengetahuan (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

2.1.2.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, "penilaian prestai kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan". Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

2.1.3. Program Penilaian Kinerja Guru

Pembelajaran merupakan jiwa institusi satuan pendidikan yangmutunya wajib ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini dapat dimengerti, karena peserta didik mendapatkan pengalaman belajar formal terbanyak selama mengikuti proses pembelajaran di sekolah. Kondisi ini menuntut semua pihak untuk menyadari pentingnya peningkatan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan, dimana guru

adalah ujung tombaknya. Oleh sebab itu, profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang berkualitas dan bermartabat. Profesi guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan, yaitu menciptakan insan Indonesia yang cerdas, komprehensif dan kompetitif.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru.

Pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup.

Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Dengan latar belakang di atas,

maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius khususnya oleh pengawas. Penilaian kinerja guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai pengawas sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan.

Guru ialah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan PKG dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PKG dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu.

Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PKG harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan ”insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan.

Penilaian kinerja pengawas sekolah merupakan tanggung jawab Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota memiliki tugas untuk melakukan pengelolaan dan koordinasi kegiatan penilaian kinerja pengawas sekolah sesuai dengan Pedoman Penilaian Kinerja Pengawas Sekolah, membentuk, menetapkan, menyusun tugas dan tanggungjawab serta kewenangan tim penilai di wilayahnya masing-masing. Dinas Pendidikan Provinsi atau Kabupaten/Kota juga berkewajiban menyediakan penilai yang memnuhi syarat yang ditetapkan.

Ruang lingkup penilaian kinerja pengawas sekolah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya yang meliputi pelaksanaan supervisi akademik dan supervisi manajerial. Untuk menilai seorang pengawas sekolah dalam melakukan kegiatan supervisi akademik dan supervisi manajerial difokuskan pada empat komponen utama, yaitu : penyusunan program, pelaksanaan program, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan membimbing dan melatih profesional guru. Dari keempat komponen tersebut, dikembangkan indikator dan butir penilaian kinerja pengawas sekolah. Jumlah indikator dan butir penilaian kinerja pengawas sekolah berbeda tergantung jenjang pengawas sekolah yang dinilai.

2.1.4. Website Padamu Negeri Indonesia

Secara terminologi, website adalah kumpulan dari halaman-halaman situs, yang biasanya terangkum dalam sebuah domain atau subdomain, yang tempatnya berada di dalam World Wide Web (WWW) di Internet. Sebuah halaman web adalah dokumen yang ditulis dalam format HTML (Hyper Text Markup Language), yang hampir selalu bisa diakses melalui HTTP, yaitu protokol yang menyampaikan informasi dari server website untuk ditampilkan kepada para pemakai melalui web browser. Semua publikasi dari website-website tersebut dapat membentuk sebuah jaringan informasi yang sangat besar.

Halaman-halaman dari website akan bisa diakses melalui sebuah URL yang biasa disebut Homepage. URL ini mengatur halaman-halaman situs untuk menjadi sebuah hirarki, meskipun, hyperlink-hyperlink yang ada di halaman

tersebut mengatur para pembaca dan memberitahu mereka sususan keseluruhan dan bagaimana arus informasi ini berjalan.

Beberapa website membutuhkan subskripsi (data masukan) agar para user bisa mengakses sebagian atau keseluruhan isi website tersebut. Contohnya, ada beberapa situs-situs bisnis, situs-situs e-mail gratisan, yang membutuhkan subkripsi agar kita bisa mengakses situs tersebut.Sebuah situs web (sering pula disingkat menjadi situs saja; web site, site) adalah sebutan bagi sekelompok halaman web (web page), yang umumnya merupakan bagian dari suatu nama domain (domain name) atau subdomain di World Wide Web (WWW) di Internet. WWW terdiri dari seluruh situs web yang tersedia kepada publik. Halaman-halaman sebuah situs web diakses dari sebuah URL yang menjadi "akar" (root), yang disebut homepage (halaman induk; sering diterjemahkan menjadi "beranda", "halaman muka" atau laman web), dan biasanya disimpan dalam server yang sama. Situs Web adalah kumpulan halaman-halaman web, gambar, video dan aset-aset digital yang terhubung satu sama lain, biasanya mempunyai satu homepage dan terletak di satu server yang sama, dipersiapkan dan dimaintain oleh sekelompok orang, grup ataupun organisasi.

Padamu Negeri Indonesia-ku (Pangkalan Data Penjaminan Mutu Pendidikan Negara Kesatuan Republik Indonesia). Layanan siap padamu negeri merupakan sistem transaksi online yang dibangun menggunakan platform Telkom siap Online khususnya Edisi Gratis (Bebas Biaya) tanpa membebani APBN untuk mendukung program Pemetaan Mutu Pendidikan Nasional.

Layanan ini terselenggara hasil kolaborasi/kerjasama sinergi antara BPSDMPK-PMP Kemdikbud dengan PT. Telkom Indonesia sejak 20 Mei 2013. Padamu Negeri dibangun sebagai pusat layanan data terpadu yang bersumber dari/ke sistem transaksional BPSMPK-PMP Kemdikbud lainnya, meliputi: Evaluasi Diri Sekolah (EDS), NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan), Sertifikasi PTK, Uji Kompetensi, Diklat PTK, Penilaian Kinerja Guru PTK hingga program ProDEP bekerjasama dengan Pemerintah Australia. Padamu negeri juga terbuka untuk menjadi salah satu layanan pusat sumber data bagi program-program terkait lainnya baik di lingkungan internal atau eksternal Kemdikbud.

Padamu negeri ini, BPSDMPK-PMP berupaya mendorong terwujudnya program-program pembangunan untuk peningkatan Mutu Pendidikan Nasional baik di tingkat pusat dan daerah dengan terpadu yang berbasis pada data-data y Oleh karena itu mohon dukungan dan kerjasamanya dari seluruh institusi pendidikan se-Indonesia untuk berpartisipasi dan berkontribusi aktif pada layanan siap padamu negeri sesuai dengan kapasitas masing-masing.

Tingkatkan mutu pendidikan nasional yang berkesinambungan demi mencerdaskan generasi bangsa saat ini dan masa depan dengan semangat membangun bersama Padamu Negeri Indonesiaku. Layanan penjaminana mutu pendidikan nasional berbasis pada data yang faktual, uptodate, transparan, akurat, akuntabel dan berkesinambungan, guna mewujudkan kebijakan berbasis data dengan pelayanan publik yang prima, faktual, transparan, obyektif, akurat, akuntabel dan berkesinambungan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini peneliti mengikuti dari teori Sudarwan Danim bukunya Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, (2012:119-120), tentang definisi efektivitas yang mengandung makna sejauh mana Dinas Pendidikan dapat mencapai targetnya peningkatan mutu pendidikan melalui program Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam memberikan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat di lingkungan Kota Tangerang. Untuk melihat sejauh mana efektivitas program Penilaian Kinerja Guru (PKG) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang dapat diukur dengan melihat beberapa indikator yang ada.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa ukuran dari pada efektivitas salah satunya adalah jumlah hasil, dimana jumlah hasil tersebut dilihat dari perbandingan input dan output, dimana antara input dan output terjadi adanya keseimbangan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas suatu produk. Hasil produk tersebut merupakan hasil dari proses kegiatan pada intansi dinas terkait.

Perbandingan antara *input* dan *output*, ukuran dari pada efektivitas mesti adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi. Tingkat kepuasan yang diperoleh dalam ukuran efektivitas ini bisa di dasarkan pada kuantitatif (berdasarkan pada jumlah) suatu hasil (barang) atau etos kerja yang dihasilkan berdasarkan jumlah yang dihasilkan, dan juga ukuran efektifitas dapat dilihat berdasarkan kualitatif, artinya ukuran dari pada efektivitas berdasarkan mutu yang dihasilkan dari hasil kerja yang dicapai.

Antara input dan output akan menghasilkan sebuah hasil yang berkualitas apabila ditunjang dengan produk kreatif, artinya produk kreatif tersebut adalah

penciptaan kondisi kerja yang kondusif yang nantinya akan menumbuhkan kreatifitas dan akan mendorong individu mengeluarkan kemampuannya dalam bekerja di dalam organisasi.

Setelah itu ukuran efektifitas juga dipengaruhi oleh intensitas yang akan dicapai, artinya setelah terciptanya suatu kondisi yang kondusif dalam lingkungan organisasi, maka akan meningkatkan ketaatan yang tinggi antar individu dalam melakukan kegiatan organisasi, yng tanpa disadari akan meningkatkan ikatan kerja antara individu yang sangat baik.

Pendapat di atas, kejelasan tujuan, perumusan kebijakan, serta perencanaan yang matang harus dijalankan secara benar karena menjadi ukuran efektivitas suatu organisasi. Diikuti pula dengan penyusunan program yang tepat, ketersediaan sarana dan prasarana, serta pengawasan yang bersifat mendidik.

Faktor-faktor tersebut diatas sangatlah penting dipenuhi demi keberhasilan suatu efektivitas. Keempat faktor tersebut saling berkesinambungan dan mempengaruhi satu sama lain sehingga tidak dapat dipisahkan. Faktor-faktor tersebut juga menentukan tujuan organisasi yang terarah. Dengan segala faktor keberhasilan efektivitas maka dapat dipahami bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan berkesinambungan untuk tercapainya program tersebut yang efektif dan dapat dirasakan langsung oleh warga masyarakat dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

Pertama, jumlah hasil yang bisa dikeluarkan oleh kelompok. Hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja kelompok itu. Hasil

dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan dengan keluaran, usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

Kedua, tingkat kepuasan yang diperoleh oleh anggota kelompok. Kepuasan itu sukar diukur dan bervariasai untuk masing-masing anggota kelompok, seperti guru, staff tata usaha, dan sebagainya. Karakteristik kepuasan anggota kelompok antara lain tercermin dari keterbukaan berkomunikasi antar-anggota, kerajinan, tidak terlalu mempunyai "perhitungan" dalam bekerja, berkurangnya keluhan, berkurangnya pembicaraan mengenai kelemahan atasan dan kebutuhan rekan kerja, tingkat kehadiran tinggi, dan lain-lain. Ukuran efektivitas ini bisa kuantitatif dan bisa kualitatif.

Ketiga, produk kreatif kelompok. Banyak hal berkembang sendiri dalam dunia kerja jika kondisinya kondusif. Oleh karena itu, salah satu ciri kelompok efektif adalah kemampuan kelompok itu menumbuhkan kreativitas anggota. Cara seorang dalam organisasi atau kelompok tidak sepenuhnya dapat dituangkan ke dalam format khusus. Cara kerja merupakan seni atau kiat (art) yang berbeda pada masing-masing individu. Itu sebabnya, tuntutan akan tekanan yang terkuat dari pihak lain yang berlebihan dapat menjadi bumerang organisasi atau kelompok.

Keempat, intensitas emosi yang dicapai oleh seseorang karena dia menjadi anggota kelompok. Intensitas emosi diukur dengan ketaatan yang lebih tinggi karena menjadi anggota kelompok atau rasa memiliki dengan kadar tinggi karena termasuk kelompok yang ikut berjuang untuk memilikinya. Dengan segala faktor keberhasilan efektivitas di atas, peneliti mengerti bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dalam tercapainya efektivitas program penilaian

kinerja guru (PKG) melalui situs *www.padamu.siap.web.id* di Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas maka Definisi Operasional dari Penelitian di atas dikutip ini Sebagai berikut :

1. Efektivitas ialah sejauh mana tercapainya target dan tujuan penyelenggaraan program program pelaporan penilaian kinerja guru di Dinas Pendidikan Kota Tangerang.
2. Program pelaporan kinerja guru ialah suatu program tentang mengukur peningkatan kualitas tenaga pendidik, dalam rangka meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di indonesia serta mengingkat pelayanan publik prima dibidang pendidikan. Berisi tentang bagaimana tenaga pendidik memberikan pelajaran, serta media apa saja yang digunakan pendidik dalam mengajar, kedisiplinan, serta yang berkaitan dengan peningkatan kulitas dan mutu pendidikan yang lebih baik.
3. Website *www.padamu.siap.web.id* ialah situs dari Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan yang dikelola oleh setiap Dinas Pendidikan di Kota maupun di Kabupaten, yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan prima pada bidang pendidikan.
4. Efektivitas program penilaian kinerja guru (PKG adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Tangerang untuk mencapai target dan tujuan yang telah di tentukan. Sebelumnya untuk mengukur tingkat efektivitas dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Jumlah hasil adalah jumlah yang dilihat dari perbandingan antara masukan dan keluaran terjadi adanya keseimbangan dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas suatu produk. Hasil produk tersebut merupakan hasil dari proses kegiatan efektivitas program penilaian kinerja guru (PKG) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang diantaranya adalah sebagai berikut :
   a. Masukan dan keluaran adalah berupa sarana dan prasarana Dinas Pendidikan dalam penyelenggaraan program penilaian kinerja guru di Kota Tangerang.
   b. Usaha aparatur dengan hasil adalah proses aparatur dalam menjalankan program penilaian kinerja guru (PKG) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang.
   c. Pencapaian Program penilaian kinerja guru adalah usaha yang dilakukan oleh aparatur atau tenaga pendidik di seluruh sekolah yang ada di Kota Tangerang untuk menjalankan tugas-tugas yang sudah direncanakan dengan kuantitas yang baik dan dapat tercapainya target tertentu mengenai Program penilaian kinerja guru (PKG) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang.
2) Tingkat kepuasan yang diperoleh adalah tingkat kepuasan dalam ukuran efektivitas ini bisa di dasarkan pada kuantitatif (berdasarkan pada jumlah) suatu hasil (barang) atau etos kerja tenaga pendidik berdasarkan jumlah yang dihasilkan, dan juga ukuran efektifitas dapat dilihat berdasarkan kualitatif, artinya ukuran dari pada efektivitas berdasarkan tingkat kepuasan masyarakat, dianataranya sebagai berikut :

a. Kepuasan aparatur adalah aparatur dalam menjalankan dapat di ukur melalui suksesnya program penilaian kinerja guru apabila program tersebut berjalan efektif maka masyarakat dan tenaga pendidik akan mendapatkan kepuasan secara batin.

b. Kepuasan masyarakat akan terjadi apabila masyarakat mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan lebih baik lagi, dan juga kepuasan tersebut akan didapat akan apabila anak mereka dapat mendapatkan pelajar dan pendidikan yang baik yang berkulitas dan dapat bersaing dengan negara lain.

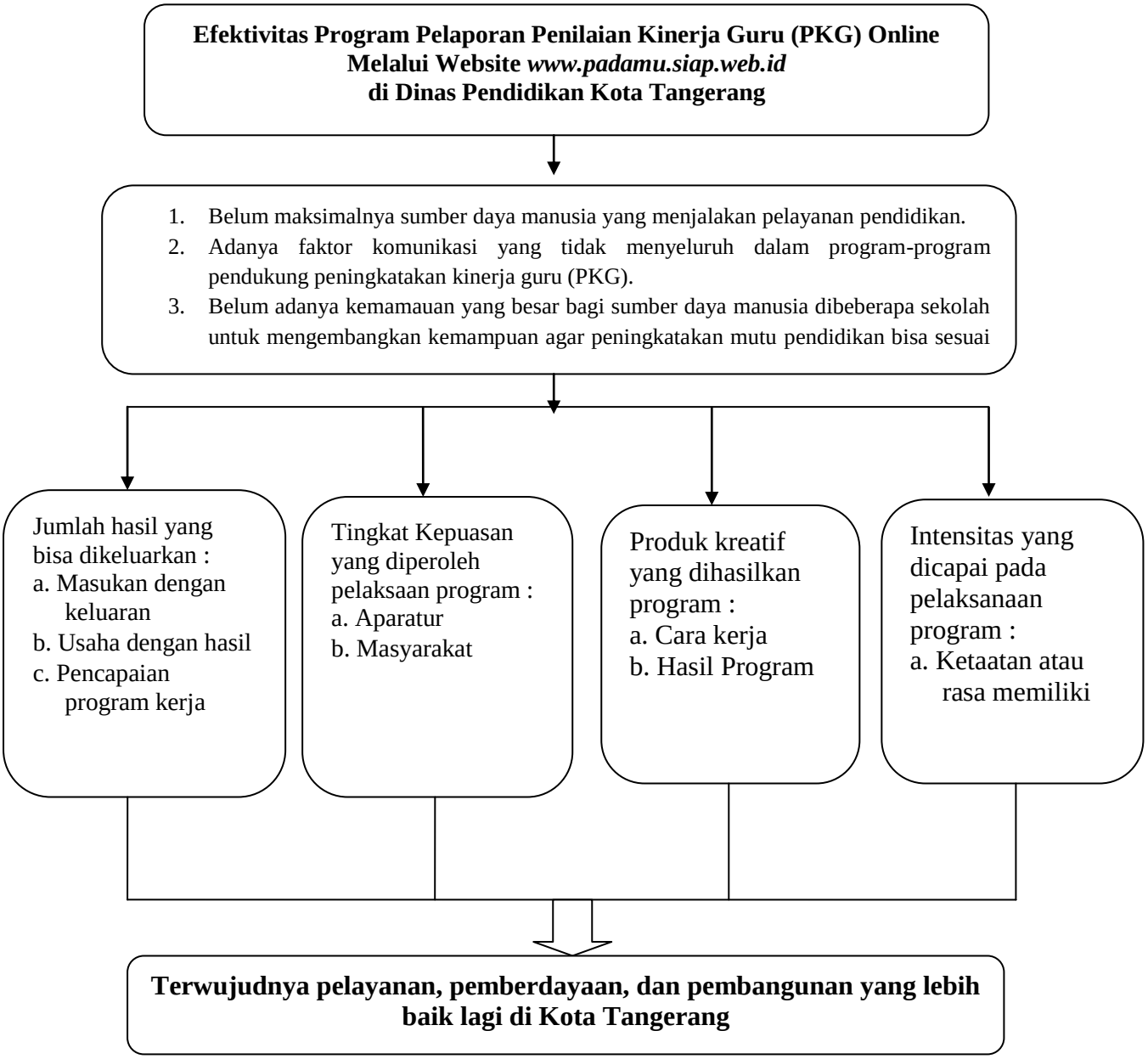
3) Produk kreatif yang dihasilkan program adalah hasil dan proses dari karya kerja yang dihasilkan aparatur, karya kerja tersebut meliputi cara kerja dan pembagian kerja, sebagai berikut :

a. Cara kerja adalah aparatur dalam menjalankan tugasnya secara baik dan benar yang telah diberikan masyarakat khusunya dalam program penilaian kinerja guru di Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

4) Intensitas yang dicapai pelaksanan program adalah efektivitas juga dipengaruhi oleh intensitas yang akan dicapai, artinya setelah terciptanya suatu kondisi yang kondusif dalam lingkungan intansi, maka akan meningkatkan ketaatan yang tinggi antar individu dalam melakukan kegiatan efektivitas program penilaian kinerja guru (PKG) melalui situs *www.padamu.siap.web.id* di Dinas Pendidikan kota Tangerang. Di antaranya sebagai berikut :

a. Ketaatan atau rasa memiliki adalah meningkatkan ikatan kerja antara individu yang sangat baik di dalam program penilaian kinerja guru di Dinas Pendidikan Kota Tangerang. Berdasarkan uraian diatas, peneliti membuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.3
Model Kerangka Pemikiran



2.3 Proposisi

Efektivitas pelaporan program online penilaian kinerja guru (PKG) *online* melalui *website www.padamu.siap.web.id* pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang dipengaruhi oleh jumlah dan hasil yang diperoleh melalui program, tingkat kepuasan dalam pelaksanaan program, produk kreatif yang dihasilkan, dan intensitas emosi yang dicapai pada pelaksanaan program PKG pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang .