

ABSTRACT

The background of this research is supported by the evaluation of performance and motivation in providing allowances in SDN Sidotopo II/49 Surabaya. The principles of performance evaluation are needed in this case to evaluate the organization behaviors. However, it can be run according to the way and target decided by the central government. The performance allowances are calculated as a matter of improvement for the teachers' welfare. Besides, it is one of the worthy reward implementations for the good performance. The purpose of this research is to find out the development of Human Resources by means of the evaluation of performance and motivation in providing allowances in SDN Sidotopo II/49 Surabaya. In this case, the researcher uses theory of Human Resources Management, as a grand theory, and followed by other theories in order: theory of Organization, theory of Performance evaluation and theory of Motivation. The analysis results are classified by using SWOT matrix to get the policy strategy results by maximizing Strength (S), minimizing Weakness (W), taking Opportunity, and trying to avoid Threats (T). the results show that the combination of SWOT can be used to evaluate the teachers' performances in SDN Sidotopo II/49 Surabaya. The result of the research is to support a teacher's ability by providing of the evaluation of teacher performances and the reward given by the leader is an appreciation for the teacher performance. The activity of the performance evaluation must be maximally managed. The custom of providing relief based on the seniority must be eliminated and keep to remain objectivity towards the established standards and rules. Finally, the maximal output will be resulted as well.

Key words : Theory of Human Resources Management, Performance evaluation, Motivation, Allowances

ABSTRAK

Penelitian ini di latarbelakangi oleh evaluasi kinerja dan motivasi dalam pemberian tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya. Dalam studi kasus ini prinsip evaluasi kinerja dibutuhkan dalam mengevaluasi perilaku organisasi sehingga dapat berjalan sesuai dengan arah dan target yang telah ditentukan oleh pemerintah pusat. Tunjangan kinerja menjadi hal yang diperhitungkan sebagai bentuk peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja yang baik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengamati fenomena yang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dan motivasi dalam pemberian tunjangan di SDN Sidotopo II/49. Untuk menganalisis fenomena ini peneliti menggunakan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai *grand theory*, kemudian Teori Organisasi, Teori Evaluasi Kinerja, Teori Motivasi. Hasil dari analisis tersebut kemudian diklasifikasikan dengan matriks SWOT untuk mendapatkan hasil strategi kebijakan yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan *Strength* (S), meminimalkan *Weakness* (W), mengambil *Opportunity* (O), dan berusaha menghindari *Threats* (T). Hasil yang didapat adalah perpaduan diantara SWOT tersebut untuk dapat digunakan sebagai bentuk evaluasi di SDN Sidotopo II/49 Surabaya. Hasil penelitian adalah untuk menunjang kemampuan seorang guru yaitu dengan adanya evaluasi kinerja guru dan kompensasi (*reward*) yang diberikan oleh pimpinan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru. Kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan harus secara maksimal. Budaya memberikan keringanan atas dasar kesenioran harus mulai dihilangkan dan harus tetap objektif terhadap standar dan aturan yang telah ditetapkan. Sehingga output yang dihasilkan akan maksimal.

Kata kunci: Teori MSDM, Evaluasi Kinerja, Motivasi, Tunjangan.