

EVALUASI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KUTAI TIMUR

Moh. Syamsudin

LAIN Samarinda, Indonesia

syamsudinkaibun@yahoo.co.id

Abstract

Teacher performance on learning process as one of the important in supporting the creation of effective education process especially in build discipline attitude and student learning result quality. However, when teacher failed to minimize student inappropriate behavior, it often make teacher lost its spirit and lazy to teach. Teacher performance has certain criterion. Their performance can be seen and measured based on competence specification or criterion that must be possessed by every teacher. In last few years many teachers that have certified, whereas their performance should be improve than before. Specifically, the purpose of research that was done : to find out the principal's asesment to teachers performance elementary school level on kaibun sub dictrict Kutai Timur district. Method in this study apply statistic descriptive that conducted to describe certain phenomenon. Data collection performed to obtain information that related with phenomenon, condition, or certain variable and not intended to conduct hypothesist testing. This research conducted on elementary school of whole Kaibun District, East Borneo Province,. Variable in this research is principal's asesment to teachers performance elementary school level on Kaibun sub dictrict Kutai Timur district. Based on the results of research on Teacher performance on learning process in Elementary School in on Kaibun sub dictrict Kutai Timur district be concluded that: 1) There are two (2) important component of the core activities, namely Planning evaluation of teacher performance and implementation of teacher performance evaluation 2) The performance evaluation conducted once a year by each school principal at the end of the school year between the months of May-June. Evaluations conducted simultaneously at all levels of both teachers and employees. Evaluating teacher performance in Kec. Kaibun means as an efforts to make professional teachers through performance evaluation.

Keywords: evaluation, teacher performance

A. Pendahuluan

Kualitas pendidikan merupakan kebutuhan sekaligus tuntutan yang hakiki untuk mencapai tujuan pendidikan. Soebagyo Atmodiwirio, menyatakan, apabila kita perhatikan tujuan pendidikan dalam sistem pendidikan nasional (Sisdiknas), yaitu membentuk manusia Indonesia seutuhnya dalam arti tersedianya sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas mampu mempertahankan dan mengembangkan manusia Indonesia di tengah-tengah bangsa di dunia.¹

Tanpa pendidikan yang berbobot dan berkualitas, upaya mencerdaskan bangsa dan mengembangkan sumber daya manusia seutuhnya sulit mencapai sasaran. Kualitas pendidikan juga sangat menentukan dalam penyiapan sumber daya manusia yang handal, kualitas pendidikan dapat dicapai dengan menciptakan iklim sejuk pembelajaran yang menyenangkan sehingga mampu memotivasi dan mendorong semangat belajar siswa, serta mampu memberdayakan kemampuan peserta didik.

Proses pendidikan secara umum diselenggarakan dalam rangka membebaskan manusia dari persoalan hidup yang melingkupinya. Sehubungan dengan hal itu, guru dituntut untuk dapat mengembalikan fungsi pendidikan sebagai alat untuk membebaskan manusia dari berbagai bentuk penindasan dan ketertindasan yang dialami oleh masyarakat, baik dari kebodohan maupun ketertinggalan. Pembelajaran saat ini masih banyak diwarnai oleh penyampaian arus informasi dari guru ke siswa secara sepihak, yang akhirnya siswa terbebani banyak konsep informasi yang bersifat vertikal, tanpa diberikannya keleluasaan untuk berkreasi dan mengekspresikan kemampuan berfikir secara mandiri. Hal ini terjadi akibat keterbatasan kompetensi yang dimiliki dan lemahnya kinerja pendidik, sehingga sulit mengembangkan diri.

Dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa maka pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pengajaran nasional yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bab I pasal 1 yang menyatakan :

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensidirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.”²

Pada pasal di atas menunjukkan bahwa pemerintah tetap mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan

¹Soebagyo Atmodiwiro, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta : PT. Ardadizya, 2002), h. 29.

²Depdiknas, *Undang-undang RI No. 20, Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta, tahun 2003), h.

keimanan, ketaqwaan, serta akhlaq mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pada era globalisasi dan pasar bebas, bangsa Indonesia menghadapi satu era yang kompetitif, ke suasana persaingan yang semakin ketat. Kondisi yang demikian ini dapat diantisipasi dengan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang kompetitif, cara yang paling tepat adalah dengan mempersiapkan sumber daya yang berkualitas untuk menghadapi era globalisasi dan mampu menghadapi tantangan zaman. Gambaran tantangan manusia masa industrialisasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : 1) Kaya informasi (*well informed*) dan sikap belajar seumur hidup, 2) Mampu bernalar secara rasional, 3) Memiliki sikap kreatif terhadap tantangan baru, memiliki kemampuan untuk mengantisipasi kemampuan, berinovasi dan bertanggung jawab.

Dalam usaha menyiapkan sumber daya manusia masa depan yang berkualitas³ pendidikan mengemban amanat yang sangat besar, di mana dunia pendidikan adalah wahana yang lebih besar dalam pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia. Sebagai modal dan pelaku pembangunan dalam negara yang kita cintai ini. Dalam konteks inilah pendidikan akan semakin dituntut peranannya. Untuk memainkan peranan ini, pendidikan nasional harus diselenggarakan secara adil, relevan, berkualitas, efektif dan efisien.

Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan terutama oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas, yang hanya dapat dihasilkan lewat pendidikan yang berkualitas juga.

Dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, guru yang juga disebut sebagai pendidik dan merupakan salah satu tenaga kependidikan, menempati kedudukan yang sangat penting. Dengan profesionalismenya serta hubungan yang dekat dengan peserta didik ia berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Undang-undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa :

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga kependidikan yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru.⁴⁵

Seorang guru yang profesional menurut Muhaimin harus mempunyai tiga karakteristik yakni:

- (1) komitmen terhadap profesionalitas, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta sikap *continuous improvement*,
- (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya

³ Soejatmoko, *Etika Kebebasan*, (Jakarta : LP 3 ES, 1998), h. 12

⁴ Undang-Undang RI. No. 20, *Sistem Pendidikan*, h.8

⁵ Muhammad Nasir. Profesionalisme Guru Agama Islam: Sebuah Upaya Peningkatan Mutu Melalui LPTK. *Dinamika Ilmu*. Vol. 13 No 2, 2013

dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu atau pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)”, (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan mereka serta melatih keterampilan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya.⁶

Dari karakteristik tersebut dapat di tarik konklusi bahwa guru yang professional selalu dan dituntut untuk mengembangkan dirinya dalam rangka tampil prima baik dalam sikap, kemampuan dan pengetahuan dalam menjalani profesinya. Mutu pendidikan tercapai apabila masukan, proses, keluaran, guru, sarana dan prasarana serta biaya apabila seluruh komponen tersebut memenuhi syarat tertentu. Namun dari beberapa komponen tersebut yang lebih banyak berperan adalah tenaga kependidikan yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan tanggung jawab. Tenaga kependidikan pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut tenaga kependidikan untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian penguasaan kompetensinya. Pendidikan yang bermutu sangat membutuhkan tenaga kependidikan yang professional. Tenaga kependidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan dan karakter peserta didik. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu.

Menurut Rochman Natawidjaya yang dikutip oleh Cece Wijaya, untuk melaksanakan tugas profesionalnya, guru itu perlu memahami dan menghayati wujud siswa sebagai manusia yang akan dibimbingnya. Disisi lain guru harus pula memahami dan menghayati wujud anak lulusan sekolah sebagai gambaran hasil didikannya yang diharapkan oleh masyarakat sesuai dengan filsafat hidup dan nilai-nilai yang dianut oleh bangsa Indonesia.⁷

Namun dalam kenyataannya proses pendidikan, baik di sekolah maupun di luar sekolah tidak berjalan secara mekanis dalam mencapai tujuannya secara berhasil. Efektifitas kegiatan kependidikan di suatu sekolah, tergantung pada banyak variable (baik yang menyangkut aspek personel, operasional maupun material) yang perlu mendapatkan pembinaan dan pengembangan secara teratur.⁸

Pada ranah praksis, evaluasi kinerja guru pada dasarnya merupakan sesuatu yang esensial dalam lembaga pendidikan dengan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru pada satuan pendidikan sangat

⁶Muhaimin, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, h. 217.

⁷Cece Wijaya,dkk, *Kemampuan Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1999), h. 2

⁸Burhanuddin, *Aanalisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994, h. 282.

menentukan kualitas pembelajaran di dalam kelas, karena peran guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga pendidikan.

Evaluasi juga merupakan salah satu dari langkah pemberdayaan guru atau pegawai dalam proses untuk menghasilkan tenaga yang profesional, yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa evaluasi kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif adalah merupakan kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi kerja⁹. Pandangan itu menunjukkan kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi kerjanya. Itu juga berarti bahwa kinerja lembaga ditentukan oleh kemampuan dan motivasi pekerjanya.

Bagi para karyawan atau pegawai, evaluasi tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya akan sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri, evaluasi kinerja pegawai atau karyawan adalah sangat penting arti serta peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan program manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Sebagaimana pendapat TR. Morisson yang dikutip oleh Nanang Fattah mendefinisikan sebagai berikut:

Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggungjawabkan. Sedangkan tiga faktor penting dalam konsep evaluasi yaitu: Pertimbangan (*Judgement*), deskripsi obyek penilaian, dan kriteria yang bertanggungjawab (*Defensible Criteria*). Aspek inilah yang membedakan evaluasi sebagai suatu kegiatan dan konsep dari kegiatan dan konsep lainnya, seperti pengukuran (*Measurement*)¹⁰.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah. Salah satunya adalah mutu dan kinerja guru. Latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar guru tidak bisa dipungkiri menjadi faktor yang mendasari kompetensinya karena berpengaruh langsung pada penguasaan materi dan metode mengajarnya. Itulah sebabnya, idealnya seorang guru mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan keahliannya. Terutama dalam mengemban amanah

⁹Robins, Stephen P.. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks 2006, h. 241.

¹⁰Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008),h.

sebagai tenaga pendidik. Sebagaimana dalam perspektif islam dalam surat al Hashr ayat 18, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَالتَّنظُرُ نَفْسٍ مَا قَدَّمَتْ لِإَدْبٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

*Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat) dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*¹¹

Dari ayat tersebut dapat difahami bahwa kegiatan evaluasi terhadap pekerjaan kita bukanlah hanya pimpinan di mana kita bekerja saja, tetapi yang lebih berat adalah bahwa Allah juga mengevaluasi apa yang kita perbuat selama kita hidup. Oleh karena itu kita harus tetap hati hati dalam melakukan segala hal karena Allah selalu mengawasi kita.

Pada saat ini terdapat perkembangan dalam sistem pengajaran dan pendidikan. Ada kecenderungan yang kuat bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan dalam kualifikasi profesional guru yang perlu dibina dan ditata kembali kemampuannya sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk mengarahkan program guru.

Hal ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari kepala sekolah sebagai penilai. Dalam melaksanakan tugasnya kepala sekolah berkewajiban membantu guru memberi dukungan yang dapat melaksanakan tugas dengan baik sebagai pendidik maupun pengajar.

Tugas seorang kepala sekolah adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru, bahwa proses belajar mengajar dapat dan harus diperbaiki pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru harus dibantu secara profesional sehingga guru tersebut dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Persoalan-persoalan yang timbul di lapangan yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikannya, diusahakan untuk diatasi seketika dengan bimbingan maupun koreksi oleh kepala sekolah tidak semata-mata bersifat birokratis, tetapi bersifat klinis (pembinaan teknis edukatif). Mengingat lingkup tugas kepala sekolah sebagai evaluator mencakup berbagai aspek, maka diperlukan juga modal pengetahuan dan wawasan yang cukup luas.¹²

Evaluasi yang dilakukan kepala sekolah antara lain untuk meningkatkan kinerja guru-guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang di ketahui bahwa masalah

¹¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro, 2000)

¹²Nick Cowel,dkk, *Teknik Mengembangkan Guru dan Siswa Buku Panduan Untuk Penilik Sekolah Dasar*, (Jakarta, 1995), hal: vii

profesi guru dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus informasi yang tentunya berpengaruh dalam dunia pendidikan, maka dengan adanya evaluasi kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah sangatlah penting dalam mengembangkan profesional guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan dapat memberikan dampak positif dalam menumbuhkan dan mengembangkan profesi guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adanya Penilaian dan evaluasi kinerja guru pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan bagi peserta didik dengan membantu para guru menyadari potensi mereka dan difokuskan pada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya evaluasi kinerja guru tersebut, seorang guru akan lebih berhati-hati dalam segala hal. Untuk menjaga mutu dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pengajarannya perlu adanya program pengawasan dan evaluasi kepala sekolah pada setiap satuan pendidikan dari Sekolah Dasar sampai dengan Perguruan Tinggi.

Penelitian ini merupakan penelitian yang difokuskan pada pembelajaran guru khususnya pada masalah evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru dianggap suatu hal yang penting karena dengan adanya evaluasi akan dapat meningkatkan profesionalitas dan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan diadakannya evaluasi akan dapat membantu guru-guru dalam mengenal tugas dengan lebih baik, sehingga guru akan dapat menjalankan proses belajar mengajar se-efektif mungkin untuk kemajuan siswa dan pendidikan. Di samping itu evaluasi juga dapat memberi masukan yang berharga dalam membantu memenuhi kebutuhan guru akan pengembangan profesi dan kariernya, misalnya melalui latihan dalam tugasnya. Evaluasi tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan mendorong guru dalam pengertian yang konstruktif untuk mengembangkan diri menjadi lebih profesional yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Hal ini menuntut perubahan perilaku dan kesediaan guru memeriksa diri secara berkelanjutan. Dalam upaya mengembangkan, meningkatkan dan guna menghasilkan kualitas pendidikan yang semakin baik, Pemerintah Kabupaten Kutai timur mengintruksikan Kepala sekolah dan pengawas untuk menjaga kualitas pendidikan di setiap satuan pendidikan dengan meningkatkan program evaluasi terhadap para pendidik yang ada, Tak terkecuali pendidik di Kecamatan Kaubun yang berada dalam wilayah Kabupaten Kutai Timur secara geografis.

Upaya tersebut berangkat dari landasan bahwa evaluasi adalah kegiatan yang dapat memberikan masukan berharga dalam membantu memenuhi kebutuhan guru akan pengembangan profesinya, evaluasi kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik atau mencari kesalahan, melainkan mendorong guru sebagai SDM untuk mengembangkan dirinya menjadi lebih profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Berdasarkan latar

belakang yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik mengangkat judul tesis: “*Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur*”.

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Dalam penelitian ini penulis akan menelaah secara komprehensif, mendetail, dan mendalam. Studi kasus merupakan salah satu jenis penelitian yang menekankan pada pendalaman kasus-kasus tertentu secara spesifik, sehingga data yang diperoleh akan komprehensif dan maksimal. Hasil penelitian yang diperoleh melalui studi kasus, kasus yang diangkat adalah kasus program evaluasi kinerja guru di SDN 002 Bumi Jaya, SDN 003 Bumi Etam, SDN 004 Bumi Rapak, dan SDN 005 Kadungan Jaya.

Untuk memperoleh informasi yang relevan dan urgen tersebut, peneliti dalam mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi menggunakan *teknik sampling* bola salju (*snowball sampling technique*). Teknik *snowball sampling* yang diibaratkan sebagai bola salju yang terus menggelinding, semakin lama semakin besar.

Setelah data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Dalam analisis data ada beberapa petunjuk yang harus dilakukan yaitu meneliti catatan di lapangan, memberikan kode pada beberapa judul pembicaraan tertentu, menyusun secara tipologi, membaca kepustakaan yang terkait dengan masalah dan latar penelitian.

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dalam rangka mencari tata hubungan secara sistematis antara catatan hasil observasi di lapangan dan wawancara untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang evaluasi kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur, berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif deskriptif yaitu suatu analisis data yang berpedoman pada cara berfikir induksi dan deduksi. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu: selama pengumpulan data di lapangan dan setelah data itu terkumpul. Untuk menghindari penumpukan data peneliti melakukan analisis data selama di lapangan dengan menggunakan beberapa cara, yaitu: Analisis data setelah data terkumpul dilakukan seperti halnya analisis data di atas, melalui suatu siklus yang bersifat interaktif antara peneliti dan data-data yang diperoleh di lapangan, oleh karena itu peneliti harus bergerak di antara ke empat sumbu kumparan selama pengumpulan data, dalam diagram Miles dan Huberman.

D. Hasil Penelitian

1. Program Evaluasi Kinerja Guru

Dalam persepektif teori manajemen, kinerja guru merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu lembaga pendidikan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan sebuah kebutuhan mutlak terutama untuk masa depan sekolah. Untuk mewujudkan

hal itu diperlukan evaluasi kinerja guru, melalui program evaluasi kinerja guru di SDN Kecamatan Kaibun dan mengacu pada prinsip manajemen yang meliputi dua komponen, yaitu program evaluasi kinerja guru, pelaksanaan evaluasi kinerja guru SDN di Kecamatan Kaibun.

Sebelum peneliti menjelaskan lebih lanjut mengenai program, dan pelaksanaan evaluasi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur evaluasi kinerja guru yang diterapkan di SDN 002 Bumi Jaya, SDN 003 Bumi Etam, SDN 004 Bumi Rapak, SDN 005 Kadungan Jaya, terlebih dahulu peneliti paparkan mengenai usaha apa saja yang dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru di lembaga tersebut. Dengan demikian tentunya lembaga tersebut harus memiliki tenaga pengajar yang profesional, memiliki kinerja dan kemampuan yang yang tinggi.

Dalam menyusun program evaluasi kinerja guru di SDN 002 Bumi Jaya, SDN 003 Bumi Etam, SDN 004 Bumi Rapak, SDN 005 Kadungan Jaya Kecamatan Kaibun Kabupaten Kutai Timur peneliti melkukan wawancara langsung dengan Kepala sekolah, pertama yang diwawancarai adalah Kepala SDN 002 yaitu Bapak I Ketut Kartana, S.Pd SD sebagai berikut :

Tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja guru adalah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya agar guru menjadi tenaga pendidik yang profesional, sedangkan Format penilaian kinerja yang kami buat sebetulnya bersifat mereformalkan item-item pembelajaran yang selama ini sudah dilakukan oleh para guru. Dan guru dianggap sudah mengetahui tentang aspek apa saja yang akan dievaluasi. Apa lagi pada tahun sebelumnya mereka sudah pernah dievaluasi. Jadi kami tidak perlu melibatkan para guru dalam penyusunan format penilaian dan selanjutnya disosialisasikan keseluruh guru pada saat rapat awal tahun ajaran, tehniknya adalah memanggil guru yang bersangkutan dan memberi arahan tentang proses evaluasi kinerja guru sekaligus waktu pelaksanaannya.¹³

Itulah yang dijelaskan oleh Bapak I Ketut kartana, S.Pd SD, Pada saat itu peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa guru dan salah satunya dengan Bapak Ngatijan, S.Pd SD guru SDN 002 Bumi Jaya tentang program – program evaluasi kinerja guru beliau menjelaskan :

Memang benar kepala sekolah dan guru senior sudah menyusun format dan mensosialisasikan kepada seluruh guru tentang tehnik dan jadwal evaluasi kinerja guru pada saat rapat awal tahun ajaran.¹⁴

¹³ Hasil/W/14/6/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 002 Bumi Jaya Kecamatan Kaibun dengan Kepala Sekolah

¹⁴ Hasil/W/14/6/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 002 Bumi Jaya Kecamatan Kaibun dengan Guru

Sedangkan menurut Bapak Henderikus Siga, S.Pd SD yang saat ini menjabat sebagai Kepala SDN 003 Bumi Etam menjelaskan :

Tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja guru adalah untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional agar PBM berjalan dengan baik , sedangkan format yang dipakai adalah format yang sudah kami susun dengan guru senior yang kompeten tentunya acuan kami dalam menyusun format adalah yang sudah diarahkan oleh pengawas dan disosialisasikan keseluruh guru pada saat rapat awal tahun ajaran, tehniknya adalah memanggil guru yang bersangkutan dan memberikan bimbingan tentang proses evaluasi kinerja guru sekaligus waktu pelaksanaannya.¹⁵

Begitulah yang diutarakan oleh bapak Henderikus Siga,S.Pd,SD, Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Ngatini, S.Pd SD guru SDN 003 Bumi Etam yang menjelaskan sebagai berikut :

Kami menyadari evaluasi kinerja guru adalah untuk menjadikan guru yang profesional dengan begitu siswa juga nyaman untuk mengikuti Kegiatan belajar mengajar, dan formatnya sudah disusun oleh kepala sekolah yang dibantu guru senior, sedangkan tehnik dan jadwal disosialisasikan pada saat rapat awal tahun ajaran.¹⁶

Lain halnya yang dijelaskan oleh Bapak Mat Kaeni, S.Pd yang saat ini menjabat sebagai kepala SDN 004 Bumi Rapak, Beliau mengatakan:

Evaluasi kinerja guru ini dimaksudkan untuk meningkatkan mutu SDM tenaga pendidik, karena guru merupakan komponen yang paling esensial dalam pembelajaran, Dengan demikian penting kegiatan evaluasi kinerja guru terus dilakukan oleh lembaga pendidikan pada umumnya., sedangkan format yang dipakai adalah format yang sudah kami susun dengan guru senior yang kompeten tentunya acuan kami dalam menyusun format adalah yang sudah diarahkan oleh pengawas dan disosialisasikan keseluruh guru pada saat rapat awal tahun ajaran, tehniknya adalah memanggil guru yang bersangkutan dan memberikan bimbingan tentang proses evaluasi kinerja guru sekaligus waktu pelaksanaannya. Dalam usaha peningkatan evaluasi kinerja guru dan profesionalitas guru, kami melaksanakan semaksimal mungkin pelaksanaan evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara terencana. Diantaranya melaksanakan pembinaan kepada guru baik pembinaan harian, mingguan maupun setiap semester.¹⁷

Pembinaan harian yang dilakukan diataranya adalah pembinaan kompetensi guru dalam mempersiapkan pembelajaran di kelas, termasuk pembinaan dalam mendidik. Dalam pembinaan tersebut para gurudijelaskan mengenai psikologi anak dan diajak untuk mengidentivikasi kasus yang

¹⁵ Hasil/W/16/6/2015. Jam 08.00 s/d 10. 00 Wite di SDN 003 Bumi Etam Kecamatan Kaubun dengan Kepala Sekolah

¹⁶ Hasil/W/16/6/2015. Jam 08.00 s/d 10. 00 Wite di SDN 003 Bumi Etam Kecamatan Kaubun dengan Guru

¹⁷. Hasil/W/17/6/2015. Jam 08.00 s/d 10. 00 Wite di SDN 004 Bumi Rapak Kecamatan Kaubun dengan Kepala Sekolah

terjadi pada peserta didik serta bagaimana cara menanganinya. Hal ini bertujuan untuk mencetak guru sebagai pendidik sekaligus konselor yang bisa diandalkan.

Dalam kegiatan evaluasi kompetensi guru, maka tidak lepas dari pengembangan SDM yang sangat mendasar tentu tidak terlepas dari pendidikan sebagai suatu sistem. Komponen strategis dalam sistem pendidikan adalah tenaga kependidikan. Mengingat peran tenaga pendidik yang strategis dalam menentukan kualitas pendidikan maka diperlukan guru yang profesional.

Sedangkan menurut Theresia Thrisdintje, S.Pd SD yang saat ini menjabat sebagai Kepala SDN 005 Kadungan Jaya menjelaskan:

Saya selalu mendorong dan terus menerus untuk melakukan kegiatan evaluasi kinerja guru, karena bagi saya guru merupakan hal yang penting dalam proses KBM, sangat tidak mungkin mutu pendidikan dapat meningkat apabila kualitas SDM guru dilembaga ini lemah, sedangkan format yang digunakan adalah format yang diberikan oleh pengawas selanjutnya format tersebut kami telaah dengan guru senior, tehnik pelaksanaan evaluasi kinerja guru pengamatan dokumen, pengamatan KBM, dan pemantauan. Jadwal telah ditempel di papan pengumuman khususnya untuk pengamatan KBM.¹⁸

Sebagai kepala sekolah beliau selalu berusaha memerankan fungsinya sebaik mungkin yaitu selalu melakukan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pada demensi yang lain bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang supervisor, untuk mengubah kebiasaan dan menumbuhkan komitmen yang tinggi memang bukanlah suatu hal yang mudah.

Pada tataran realitas, bahwa pembinaan guru sudah dilakukan sejak rekrutmen guru baru, bagi guru yang baru diterima di lembaga diberi pembinaan selama tiga bulan pertama. Semasa pembinaan tersebut para guru baru juga diamati dan dinilai.

Dari agenda *training* guru yang baru diterima, dapat diketahui bahwa guru yang baru diterima di lembaga tersebut secara langsung mendapatkan pembinaan secara intensif. Pembinaan tersebut dimuali dari taaruf dengan manajemen, dilanjutkan dengan *Inspiring Spirit of Live* yang dibina langsung oleh kepala sekolah, *Qiroati training*, pengenalan visi dan misi serta budaya, profil guru, *Multiple Intelligences training*, keterampilan dasan mengajar, pembinaan KTSP dan K13, pembinaan pembuatan silabus, pembinaan pembuatan RPP, Micro teaching, pelatihan entri data raport, dan *Communication Skill 1-3*. Dengan demikian tidak perlu diragukan lagi ketika mereka diterjunkan ke dalam kelas mereka sudah mempunyai bekal yang cukup.

¹⁸ Hasil/W/19/6/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 005 Kadungan Jaya Kecamatan Kaubun dengan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang program evaluasi kinerja guru bahwa : 1) Tujuan dilaksanakan evaluasi kinerja guru adalah untuk meningkatkan kompetensi guru yang saat ini memanaag dituntut untuk bekerja secara profesional dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan menjadi lebih baik terutama dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas yang merupakan tugas pokok seorang pendidik. 2) Format yang digunakan untuk pelaksanaan evaluasi kinerja guru adalah format yang memang sudah disusun oleh kepala sekolah dan guru senior tentunya dengan acuan format yang diberikan oleh pengawas pembina. 3) Tehnik evaluasi kinerja guru adalah dengan mensosialisasikan format dan memberikan bimbingan terlebih dahulu kepada guru yang akan dievaluasi mulai dari dokumen perangkat administrasi pembelajaran sampai pengamatan di dalam kelas. 4) Jadwal Evaluasi kinerja guru pada tahun ajaran baru telah dibuat dan ditempel di papan pengumuman.

2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru

Sebelum dilakukan evaluasi pada akhir tahun, kepala sekolah dan tim evaluator melakukan pengamatan setiap hari, baik dari kegiatan guru di dalam kelas maupun di luar kelas. Selain itu pengamatan juga dilakukan setiap minggu dan setiap bulan. Dari hasil pengamatan harian, mingguan dan bulanan tersebut akan diakumulasikan dengan hasil dari evaluasi pada akhir tahun. Dengan demikian akan dapat tercover seluruh prestasi yang pernah diraih oleh guru selama satu tahun tersebut.

Kepala Sekolah sebagai peran *sentral* dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik pada institusi pendidikan, disamping kepala sekolah memberikan dukungan terhadap peningkatan profesionalisme guru pada sisi lain kepala sekolah perlu melakukan evaluasi kinerja guru pada setiap aktivitas KBM Seperti yang disampaikan oleh kepala SDN 005 KaibunTheresia Trisdintje,S.Pd.SD:

Kami melakukan pengamatan setiap hari Rencana pembelajaran yang dibuat oleh guru dan menandatangani RPP tersebut, melalui presensi dan kedisiplinan guru, selain itu setiap minggu dan setiap bulannya juga kami adakan pengamatan KBM di dalam kelas, dan penugasan dan ketepatan guru dalam melaporkan tugas yang diberikan. Dengan demikian kami tidak hanya menilai ketika akhir tahun saja, tetapi setiap hari, setiap minggu dan setiap bulan. Hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi kinerja guru yang fluktuatif yang kadang-kadang rajin dan ada juga yang kadang-kadang kurang berprestasi dikarenakan hal-hal tertentu.¹⁹

¹⁹ Evaluasi kinerja guru dilakukan melalui kedisiplinan guru dalam pembelajaran Hasil/W/6/14/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 005 Kadungan Jaya Kecamatan Kaibun dengan Kepala Sekolah

Proses pelaksanaan evaluasi kinerja di SDN di Kecamatan Kaubun pada akhir tahun dilakukan dengan membagikan format penilaian kepada seluruh guru satu minggu sebelum evaluasi dilakukan. Selama satu minggu mereka diberi kesempatan untuk menilai diri mereka sendiri dengan mengisi format penilaian yang telah dibagikan. Kemudian tim evaluator memanggil satu persatu secara bergiliran untuk mendiskusikan hasil penilaian masing-masing guru. Pertama kali yang mengevaluasi adalah koordinator bidang kurikulum, kemudian dilanjutkan kepada koordinator bidang kesiswaan, dan yang terakhir kepada koordinator bidang sarana prasarana. Setelah semua guru telah selesai dievaluasi, format tersebut diserahkan kepada tim evaluator untuk didiskusikan dan dihitung hasil akhirnya. Tahap berikutnya kepala sekolah menerima laporan dari tim evaluator dan merekomendasikan untuk dilaporkan kepada Dinas Pendidikan Kecamatan Kaubun. Proses pelaksanaan tersebut dijelaskan oleh koordinator sarana prasarana yaitu Sukmiati, S.Pd. SD guru SDN 005 Kaubun, sebagai berikut:

Satu minggu sebelum evaluasi dilaksanakan, format evaluasi dibagikan kepada seluruh jajaran, baik guru maupun pegawai. Setelah format diterima oleh semua guru dan pegawai, format tersebut diisi sendiri sesuai dengan penilaian masing-masing. Sedangkan RPP yang sudah dinilai dan ditandatangani oleh kepala sekolah dikumpulkan sebagai arsip sekolah, selanjutnya hasil supervisi didalam kelas di lakukan dialog dan dicarikan solusi apabila ada permasalahan dalam KBM.²⁰

Sebagai orang yang dievaluasi dalam hal ini adalah guru sangat mengharapkan kepala sekolah yang memang betul-betul mampu mengarahkan dan membimbing para guru khususnya dalam hal penyusunan RPP dan perangkat pembelajaran yang lain sekaligus mampu memberikan contoh atau suriteladan dalam hal proses belajar mengajar.

Perangkat pembelajaran yang dibuat oleh guru sebagai panduan/perangkat pembelajaran benar-benar memberi arah bagi seorang guru. hal ini penting mengingat proses pembelajaran adalah sesuatu yang sistematis dan terpola. Tak sedikit guru yang hilang arah atau bingung ditengah-tengah proses pembelajaran hanya karena tidak memiliki perangkat pembelajaran. Perangkat pembelajaran memberi panduan apa yang harus dilakukan seorang guru didalam kelas. memberi panduan dalam mengembangkan teknik mengajar dan memberi panduan untuk merancang perangkat yang lebih baik.

Berangkat dari pernyataan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa perangkat pembelajaran bagi guru dapat membantu dan memberi panduan, serta teknik mengajarnya agar berkembang. Selain itu guru Pendidikan

²⁰Keterlibatan kepala sekolah dalam mengevaluasi guru dilakukan untuk menilai kegiatan KBM dilapangan. Hasil/W/2/28/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 005 Kadungan Jaya Kecamatan Kaubun dengan guru

Agama Islam juga dapat mengevaluasi sejauh mana perangkat pembelajaran yang sudah dirancang dapat teraplikasi dengan baik, dalam pelajaran yang berlangsung didalam kelas.

Perangkat pembelajaran juga dapat meningkatkan profesionalisme guru, karena seorang guru harus mengembangkan serta menggunakan perangkat pembelajarannya semaksimal mungkin dan memperbaiki segala hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran melalui perangkatnya. Perangkat pembelajaran juga dapat mempermudah guru dalam proses fasilitasi pembelajaran, karena dengan perangkat pembelajaran guru juga dapat menyampaikan materi tanpa harus banyak mengingat namun hanya perlu melihat perangkat yang dimilikinya. Sedangkan menurut kepala SDN 003 Bumi Etam Bapak Henderikus Siga, S.Pd SD bahwa RPP yang telah disusun oleh guru harus dinilai dan ditandatangani oleh kepala sekolah, selengkapny beliau menjelaskan:

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan evaluasi kinerja guru yaitu melakukan penilaian Rencana pembelajaran dan menandatangani, sehingga dengan begitu kepala sekolah mengetahui batasan materi yang telah disampaikan oleh guru hingga pada saatnya nanti apabila guru tersebut tidak masuk guru pengganti akan dengan mudah mengetahui sampai di mana materi yang telah disampaikan, Tentang pengamatan didalam kelas lebih lanjut Bapak henderikus dengan nada ringan menjawab itu dilaksanakan dalam tiga bulan sekali untuk setiap guru.²¹

Kepala sekolah dalam lembaga pendidikan sebagai elemen terpenting sehingga sangat mempengaruhi terhadap kualitas pendidikan, sehingga kepala sekolah dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan dalam meningkatkan profesional guru khususnya dalam proses belajar mengajar karena dengan proses yang baik secara tidak langsung kualitas pendidikan akan meningkat. Hal ini yang dikemukakan oleh Kepala SDN 002 Bumi Jaya Bapak I Ketut Kartana, S.Pd SD selengkapny mengatakan:

Menurut saya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan kepala sekolah harus melaksanakan evaluasi kinerja guru khususnya di administrasi pembelajaran termasuk RPP dan melakukan pengamatan proses pembelajaran di dalam kelas agar guru merasa diperhatikan, sehingga guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. ²²

Sedangkan implikasi evaluasi kinerja guru dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam KBM dan mempunyai perangkat pembelajaran terutama RPP yang telah disusun dan dinilai oleh kepala sekolah karena RPP merupakan perangkat utama untuk mensukseskan pembelajaran di

²¹ Hasil/W/16/06/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 003 Bumi Etam Kecamatan Kaubun dengan Kepala Sekolah

²² Hasil/W/17/06/2015. Jam 08.00 s/d 10. 00 Wite di SDN 002 Bumi Jaya Kecamatan Kaubun dengan Kepala sekolah

kelas dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Mat Kaeni, S.Pd SD selaku kepala SDN 004 Bumi Rapak lebih jelasnya beliau mengatakan :

Salah satu pelaksanaan evaluasi kinerja guru adalah dengan menilai RPP yang dibuat oleh guru, dengan begitu guru dapat melaksanakan KBM yang dibuat sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan bisa tercapai dan materi yang disampaikan dapat difahami oleh siswa, sehingga nilai yang didapat siswa tuntas.²³

Perangkat pembelajaran adalah alat atau perlengkapan untuk melaksanakan proses yang memungkinkan pendidik dan peserta didik melakukan kegiatan pembelajaran. Perangkat pembelajaran menjadi pegangan bagi guru dalam melaksanakan pembelajaran baik di kelas, laboratorium atau di luar kelas.

Program evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh SDN mendapat dukungan dan respon positif dari guru yang mengabdikan diri di sekolah tersebut. Mereka merasa evaluasi kinerja yang dilakukan SDN memberikan dampak yang positif dan keuntungan yang sangat besar untuk perbaikan serta pengembangan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Dengan evaluasi tersebut mereka juga akan mengetahui kelebihan dan kekurangan selama mereka melaksanakan tugas. Jika ternyata mereka memiliki nilai yang bagus dalam beberapa aspek, maka mereka akan berusaha untuk mempertahankan atau menjadikannya lebih baik lagi. Apabila mereka memiliki kekurangan dalam melaksanakan tugasnya, maka mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri dan berusaha untuk tidak mengulangi lagi kesalahan tersebut. Kenyataan itu dapat penulis peroleh dari keterangan Neneng Kasmiasi, S.Pd SD yang saat ini bertugas sebagai salah satu wali kelas di kelas IV SDN 005 Kaubun, ketika penulis menanyakan tanggapan guru tentang adanya evaluasi kinerja guru di SDN 005 Kadungan Jaya Kecamatan Kaubun dengan semangat beliau memberikan jawaban sebagai berikut

Oh itu sangat bagus! Saya juga merasa senang dan mendukung adanya program tersebut, karena dengan adanya evaluasi kinerja, hasilnya akan menjadi acuan kita untuk menjadi lebih maju. Karena kita tahu kekurangan dan kelebihan yang sudah kita lakukan!²⁴

Pernyataan Neneng Kasmiasi, S.Pd SD ini dikuatkan oleh Diana Siti Rukmana S.Pd.SD, yang saat ini beliau bertugas sebagai salah satu wali kelas di kelas I. Beliau mengatakan:

Evaluasi kinerja yang telah dilakukan ini sangat baik ya, baik untuk kita pribadi, maupun untuk perkembangan sekolah. Baik mulai dari kepribadian

²³ Hasil/W/18/06/2015. Jam 08.00 s/d 10. 00 Wite di SDN 004 Bumi Tapak Kecamatan Kaubun dengan Kepala sekolah

²⁴ Hasil/W/6/20/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 005 Kadungan Jaya Kecamatan Kaubun dengan Kepala Sekolah

kita, kedisiplinan kita, metode pengajaran kita sampai pada penilaian kita terhadap anak-anak itu bagaimana, nah dari hasil penilaian tersebut kita menjadi tahu *oh* ternyata nilai kita itu seperti ini sehingga nanti untuk ke depannya untuk perbaikan kita sendiri. Sehingga kita tidak stagnan berhenti sampai di sini tetapi ada kemajuan *step by step*.²⁵

Sebelum evaluasi berlangsung, sebelumnya disosialisasikan terlebih dulu oleh tim evaluator. Ketika sudah disosialisasikan bahwa akan melakukan evaluasi kinerja terhadap para guru, ternyata mereka tidak merasa asing, terbebani ataupun takut untuk dievaluasi. Hanya ada beberapa guru yang mempersiapkan diri, tetapi tidak jarang juga yang biasa-biasa saja. Sikap guru yang biasa-biasa saja ini karena mereka ingin penilaian itu berjalan sesuai apa adanya. Mereka tidak ingin hasil penilaian yang mereka terima tidak dapat dijalankan secara konsisten. Informasi tersebut penulis peroleh dari hasil wawancara penulis ketika menanyakan tentang respons guru dengan adanya evaluasi kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kaibun

Respon yang disampaikan oleh Diana Siti Rukmana S.Pd.SD dan Sukmiati,S.Pd.SD tidak jauh berbeda, beliau menyatakan bahwa meskipun kita dalam melaksanakan tugas harus diniatkan ibadah karena Allah, dan mempercayai bahwa nanti kita akan diminta pertanggungjawaban oleh Allah, tetapi ketika kita dievaluasi oleh pimpinan atau atasan kita juga perlu untuk mempersiapkan diri. Seperti yang diungkapkan Iwan Efendi, S.Pd SD sebagai berikut:

Saya akan selalu bersemangat dan bersiap-siap untuk mempersiapkan diri berkaitan dengan segala aspek yang diperlukan dalam evaluasi...²⁶

Begitu pula Hamidan,S.Pd.SD, beliau menjawab:

Ya..saya akan lebih berhati-hati serta bersiap-siap dalam menghadapi evaluasi. Dan kesiapan kita itu juga harus tetap dijaga sampai evaluasi tahap berikutnya.²⁷

Dalam dunia pendidikan evaluasi kinerja guru sebetulnya sangat diperlukan untuk menunjang dan meningkatkan profesionalitas guru. Dengan adanya guru yang profesional maka pendidikan akan berhasil dengan baik dan melahirkan generasi bangsa yang tangguh dan luar biasa. Saat ini Indonesia sudah mulai berbenah diri dengan mengawali dari pendidikan. Pemerintah sudah memberikan perhatian yang lebih baik terhadap dunia pendidikan khususnya pendidikan dasar sembilan tahun. Begitu pula untuk peningkatan kualitas guru, pemerintah mulai memberi

²⁵Hasil/W/6/23/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 004 Bumi Rapak Kecamatan Kaibun dengan Guru

²⁶Hasil/W/6/24/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 004 Bumi Rapak Kecamatan Kaibun dengan Guru

²⁷Hasil/W/6/21/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 004 Bumi Rapak Kecamatan Kaibun dengan Guru

perhatian yang luar biasa. Seperti saat ini pemerintah telah mewajibkan guru untuk memiliki klasifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmanidan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Begitu pula bagi guru yang mengajar di SDN se-Kecamatan Kaubun, mereka menganggap bahwa evaluasi kinerja bukanlah sesuatu yang harus ditakuti, tetapi merupakan jalan untuk menjadi lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh Nagatijan,S.Pd.SD:

Tidak apa-apa, evaluasi itu perlu untuk kemajuan sekolah dan untuk kemajuan kita sendiri sehingga kita bisa menjadi lebih baik. Dengan evaluasi kita bisa bersaing yang sehat,...²⁸

Selain itu, manfaat evaluasi kinerja guru bagi guru juga tidak sedikit. Setelah mengetahui hasil evaluasi mereka akan mengetahui dan sadar bahwa yang mereka laksanakan selama ini belum sepenuhnya sempurna sehingga bisa mengetahui kekurangan yang ada. Dengan demikian mereka akan berusaha untuk memperbaiki diri dan berusaha pula untuk menjadi lebih baik, di antaranya Abdulah, S.Pd SD yang menyatakan bahwa:

Manfaat yang diperoleh dari evaluasi kinerja bagi setiap individu, mereka akan berlomba untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan yang dimiliki oleh setiap guru yang pada akhirnya berdampak pada siswa.²⁹

Setelah dilakukan evaluasi kinerja, tentunya ada tindak lanjut dari kepala sekolah terhadap nilai yang diperoleh oleh para guru . Dan ketika penulis menanyakan hal tersebut, kepala sekolah membenarkan dan menjelaskan implikasi dari masing-masing nilai, beliau mengatakan bahwa hasil evaluasi kinerja tersebut berpengaruh pada predikat kategori guru. Beliau menjelaskan:

Hasil evaluasi ini berpengaruh pada kategori guru, bagi guru yang memperoleh nilai A, maka akan mendapat predikat sangat baik , nilai B maka akan mendapat predikat baik, nilai C maka akan mendapat predikat cukup .³⁰

Dari keterangan kepala sekolah dapat difahami bahwa perencanaan jangka pendek adalah penilaian yang dilakukan melalui pengamatan harian. Penilaian harian tersebut dilihat dari presensi atau keaktifan hadir, penilaian insidental pengumpulan tugas, serta penilaian pada ketepatan memposisikan diri ketika penyambutan anak dan ketika anak-anak melakukan sholat. Pada perencanaan jangka menengah kepala sekolah dan tim melakukan penilaian terhadap profesionalisme pengajaran di kelas, penguasaan sembilan ketrampilan dasar mengajar serta pemahaman dalam mengintegrasikan *MI*

²⁸Hasil/W/15/06/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 002 Bumi Jaya Kecamatan Kaubun dengan Guru

²⁹Hasil/W/15/06/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 002 Bumi Jaya Kecamatan Kaubun dengan Guru

³⁰Hasil/W/19/06/2015. Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN 002 Kecamatan Kaubun dengan Kepala Sekolah

dalam proses belajar mengajar serta tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan. Penilaian tersebut dilakukan dalam rentang waktu satu bulan. Perencanaan jangka panjang dititik beratkan pada evaluasi profesi dan pemetaan guru, yang pengaruhnya pada kenaikan jenjang karir dan gaji guru.

Dalam perencanaan juga tidak boleh terlupakan tentang adanya penetapan tujuan yang ingin dicapai melalui program evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh sekolah, adapun tujuan evaluasi kinerja guru di SDN se-Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur adalah untuk megevaluasi kinerja guru yang dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas guru secara menyeluruh serta pemetaan guru secara menyeluruh. Seperti yang ditegaskan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

Tujuan utama diadakannya evaluasi kinerja guru adalah untuk, evaluasi profesi teraplikasi dengan baik, peningkatan kualitas guru secara menyeluruh terus di tingkatkan apalagi sekarang sedang diterapkannya kurikulum 2013, dan adanya pemetaan guru secara menyeluruh.³¹

Kepala sekolah juga sedang merencanakan indikator apa saja yang akan digunakan untuk menilaia kinerja guru serta sosialisasi kepada seluruh guru bahwa SDN se-Kecamatan Sanggata Sangatta Selatan akan melakukan evaluasi di tahun tahun berikutnya. Selaku kepala tidak boleh berhenti standar apa yang akan dilakukan dan ingin dikembangkan terkait dengan evaluasi kinerja guru

Hasil dari evaluasi kinerja guru tersebut akan menjadi bahan pertimbangan untuk kenaikan pangkat, apabila guru tersebut mendapat nilai 86 s/d 100 predikat A dengan kategori Sangat Baik kenaikan pangkatnya paling cepat 4 tahun, 76 s/d 85 predikat B dengan kategori Baik kenaikan pangkatnya 6 tahun , 66 s/d 75 predikat C dengan kategori Cukup tidak bisa naik pangkat. Maka dari itu untuk kemajuan karier guru tersebut harus berusaha keras untuk meningkatkan kompetensinya, karena dengan peningkatan kompetensi guru akan dapat naik pangkat dengan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pelaksanaan evaluasi kinerja guru dapat disimpulkan ; 1) Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap Rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru dan menandatangani RPP yang telah dinilai, dengan penilaian terhadap RPP diharapkan guru selalu menyusun RPP sebagai acuan untuk melakukan proses belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran tercapai dan materi yang disampaikan dapat difahami oleh siswa dengan begitu setidaknya guru dapat meningkatkan kompetensinya sebagai seorang pendidik.. 2) Kepala sekolah juga melaksanakan pengamatan proses pembelajaran guru dikelas dalam rangka untuk melihat pembelajaran yang dilaksanakan guru apakah sudah sesuai dengan RPP yang dibuat atau belum. 3) Begitu juga dengan

³¹. Hasil/W/20/06/2015 Jam 08.00 s/d 11. 00 Wite di SDN se-Kecamatan Kaibun dengan Kepala Sekolah

laporan hasil pembelajaran nilai yang dihasilkan setelah proses belajar mengajar harus diserahkan kepada kepala sekolah untuk ditindak lanjuti demi perbaikan proses pembelajaran selanjutnya.

E. Pembahasan Penelitian

Perencanaan merupakan kunci dari proses manajemen, jika perencanaan tidak ada, berarti tidak ada keputusan dan tidak ada proses manajemen. Dalam proses perencanaan, yang harus ditetapkan adalah tujuan dari sebuah program yang telah dibuat, prosedur, serta pedoman atau format yang dipakai dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan evaluasi kinerja guru di SDN se-Kecamatan Kaubun sudah direncanakan sejak awal berdirinya kepala sekolah Sabilillah yang tertulis di dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Di dalam KKB pada pasal 9 butir 1 tentang promosi, sudah dijelaskan bahwa seorang karyawan dapat dinaikkan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kebijakan kepala sekolah dan dengan memperhatikan hasil evaluasi prestasi kerja dan potensi yang dimiliki karyawan serta pertimbangan kebutuhan organisasi. Dengan demikian adanya evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh SDN di Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur telah disosialisasikan sejak perekrutan guru baru.

Evaluasi kinerja guru bukan pekerjaan yang hanya dilakukan sekali dalam setahun. Ini adalah proses yang dimulai dari saat awal perekrutan karyawan dan terus berlanjut selama karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan itu. Evaluasi kinerja melibatkan komunikasi yang jelas mengenai target dan standar; penetapan tujuan yang spesifik dan dapat diukur; dan umpan balik (*feed back*) yang berkelanjutan. Deskripsi pekerjaan seorang karyawan adalah titik mula yang bagus untuk menerangkan apa yang diharapkan dari orang tersebut. Tapi itu hanya titik mula. Selain deskripsi pekerjaan, standar kerja juga dapat membantu memberi tahu karyawan tentang target spesifik yang harus dicapai oleh posisi mereka. Karyawan juga perlu mengetahui tujuan dari jabatan mereka dan bagaimana tujuan tersebut berkaitan dengan kinerja departemen dan perusahaan atau lembaga pendidikan. Sehingga karyawan dapat mengetahui hakekat pekerjaan atau jabatannya dengan jelas sebagai penentu keberhasilan dari suatu organisasi. Program evaluasi kinerja guru yang dilakukan di SDN di Kecamatan Kaubun ini bertujuan untuk mengevaluasi profesi terapan, meningkatkan kinerja secara menyeluruh, dan pemetaan guru secara menyeluruh. Dengan evaluasi kinerja guru, diharapkan profesionalitas guru di SDN di Kecamatan Kaubun semakin meningkat. Untuk mencapai tujuan tersebut selain dilakukan evaluasi kinerja guru, SDN di Kecamatan Kaubun juga melakukan pembinaan secara berkala kepada. Pembinaan tersebut antara lain pembinaan yang dilakukan setiap hari, setiap minggu, setiap bulan dan setiap semester.

Format penilaian yang berisi instrumen penilaian yang digunakan pada saat evaluasi kinerja disebut dengan rapor guru. Format tersebut disusun oleh

kepala sekolah dibantu oleh tim evaluator yaitu koordinator bidang utama kurikulum, koordinator bidang utama sarana prasarana, dan koordinator bidang utama kesiswaan, apabila ada kekurangan maka akan diberi masukan oleh Dinas, dan apabila terdapat beberapa hal yang tidak perlu maka akan dikurangi. Saat ini kepala sekolah sedang menyusun format penilaian yang baru untuk evaluasi kinerja guru yang akan datang. Format penilaian yang baru tersebut direncanakan akan digunakan pada semester dua. Kepala sekolah merencanakan akan melakukan pengamatan setiap bulan yang nantinya akan diakumulasikan pada hasil evaluasi kinerja selama satu tahun.

Instrument penilaian kinerja yang dibuat oleh SDN di Kecamatan Kaubun tidak jauh berbeda dengan instrument penilaian yang ditetapkan oleh departemen pendidikan nasional. Hanya saja tidak semua indikator yang ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional digunakan secara keseluruhan, akan tetapi diambil beberapa saja yang bisa mewakili dari aspek penilaian kinerja tersebut. Dari instrumen yang dibuat merupakan pengembangan dari kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang disebutkan dalam peraturan pemerintah tentang diwajibkannya seorang guru untuk memiliki empat kompetensi pokok yaitu kompetensi *kepribadian*, kompetensi *pedagogik*, kompetensi *profesional*, dan kompetensi *sosial*.

Kompetensi *kepribadian* merupakan kemampuan yang terdiri dari beberapa sub kompetensi personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi *pedagogik* meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi *profesional* merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi *sosial* merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, Tenaga kependidikan, Orang tua, Dan masyarakat.

Pelaksanaan dalam sebuah manajemen adalah aktualisasi perencanaan yang dicanangkan oleh organisasi. Jadi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja menerangkan mengenai bagaimana proses evaluasi kinerja tersebut dilaksanakan. Dalam pelaksanaan program evaluasi kinerja terdapat beberapa komponen yang sangat diperlukan, diantaranya adalah motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan.

Pelaksanaan program evaluasi kinerja dilakukan setiap satu tahun sekali pada akhir tahun ajaran yakni antara bulan Mei-Juni. Evaluasi dilakukan secara serentak kepada seluruh jajaran baik guru maupun karyawan. Sosialisasi dilakukan pada satu bulan sebelum format penilaian dibagikan kepada seluruh jajaran. Dua minggu kemudian, format dibagikan untuk diisi oleh masing-

masing guru sesuai dengan penilaian mereka sendiri. Dengan demikian metode yang digunakan oleh SDN di Kecamatan Kaubun adalah metode penilaian pada diri sendiri dan selanjutnya di diskusikan dengan tim evaluator. Metode penilaian tersebut bertujuan untuk mengembangkan diri sendiri untuk kemajuan di masa yang akan datang.

Dalam pelaksanaan Program Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh SDN di Kecamatan Kaubun, para guru memiliki motivasi yang tinggi ketika mereka hendak dievaluasi. Mereka mempersiapkan diri mereka menjelang evaluasi dilaksanakan. Mereka juga merasa diperhatikan oleh kepala sekolah dan selalu bersemangat dalam bertugas. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pengajar di Kecamatan Kaubun memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini bisa dikarenakan mereka mengetahui timbal balik yang akan mereka dapatkan, yaitu kenaikan gaji atau kenaikan jenjang karir. Timbal balik dari evaluasi kinerja guru yang sudah dilakukan oleh SDN di Kecamatan Kaubun selama ini adalah memberikan imbalan berupa materi yaitu kenaikan gaji dan kenaikan jabatan bagi guru yang mendapatkan nilai sesuai dengan ketentuan yang berlaku di SDN di Kecamatan Kaubun. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SDN di Kecamatan Kaubun tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada komunikasi yang baik antara tim evaluator dengan yang dievaluasi. Dengan telah terlaksananya program evaluasi kinerja guru di SDN di Kecamatan Kaubun sejak didirikan sampai sekarang adalah merupakan bukti komunikasi terjalin dengan baik.

Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh para guru dapat digunakan untuk menentukan nasib guru tersebut di masa mendatang. Sebagai contoh apabila hasil evaluasi guru dianggap baik, atau memenuhi kriteria yang ditentukan, maka guru tersebut akan berhak mendapatkan imbalan berupa kenaikan gaji atau jabatan tertentu. Namun sebaliknya, apabila nilai guru dianggap kurang memuaskan atau bahkan cenderung menurun, maka pihak sekolah dapat melakukan tindakan-tindakan yang dapat menghambat karir sang guru atau dalam kasus tertentu guru tersebut akan dialih fungsikan bahkan diberhentikan dari pekerjaannya.

Evaluasi kinerja guru sangat penting untuk mengukur tingkat kemampuan guru dalam mengajar. Kemampuan guru seyogyanya benar-benar dilatih mulai dari awal ketika mau menjadi guru, yaitu ketika melakukan PPL. Kegiatan ini penting untuk melatih guru menjadi lebih baik. Dalam kegiatan PPL, seorang calon guru harus benar-benar terjun dan belajar menjadi guru yang profesional.³²

F. Kesimpulan

Program evaluasi kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kaubun Kabupaten Kutai Timur adalah dengan merumuskan tujuan evaluasi dengan

³² Syarifah Salmah. Kemampuan Mahasiswa PPL Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Pengelolaan Kelas. *Dinamika Ilmu*, Vol. 14 No 2, 2014.

menetapkan standar proses pembelajaran, menetapkan format dan indikator evaluasi sesuai dengan standar kinerja guru, teknik dan jadwal evaluasi dengan dilaksanakan secara serentak pada akhir tahun pelajaran. Pelaksanaan evaluasi kinerja guru adalah ; a) Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap Rencana pelaksanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru dan menandatangani RPP yang telah dinilai. b) Kepala sekolah juga melaksanakan pengamatan proses pembelajaran guru dikelas dalam rangka untuk melihat pembelajaran yang dilaksanakan guru apakah sudah sesuai dengan RPP, penggunaan metode dan media pembelajaran. c) Kepala Sekolah mengevaluasi terhadap laporan hasil pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwiyoto, Anton. (2000). *Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Utama
- Arief, Armai. (2002). *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press
- Atmodiwirio, Soebagio. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya
- Budiningsih, Asri. (2004). *Belajar dan Pembelajaran*, Yogyakarta: Penerbit Rinika Cipta
- Daradjat, Zakiah. (2002). *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Bumi Aksara
- Departemen Agama RI. (2000). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Penerbit Diponegoro)
- Kasim, Anwar. (2010). *Psikologi Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Kartono, Kartini. (2007). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khodijah, Nyanyu. (2006). *Psikologi Belajar*, Palembang: IAIN Raden Fatah Press
- Kusmintardjo dan Burhanuddin. (1997). *Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Laksana, AS. (2013). *Creative Writing, Tips dan Strategi Menulis Cerpen dan Novel*, (Ed. Revisi), Jakarta: Gagas Media
- Moleong, Lexy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. ke-20, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nasir, Muhammad. (2013). Profesionalisme Guru Agama Islam: Sebuah Upaya Peningkatan Mutu Melalui LPTK. *Dinamika Ilmu*. Vol. 13 No 2, 2013
- Noeng Muhajir. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin
- Pidarta, Made. (1999). *Studi Tentang Landasan Kepemimpinan: Jurnal Filsafat, Teoridan Praktik Kependidikan*, Jakarta: PT. Grafindo
- Salmah, Syarifah. (2014). Kemampuan Mahasiswa PPL Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah dalam Pengelolaan Kelas. *Dinamika Ilmu*, Vol 14 No 2, 2014.
- Shelton, Ken (ed). (2002) *Paradigma Baru Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (1994). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- Simon Petrus L. T. (2004). *Petualangan Intelektual*, Yogyakarta: Kanisius
- Steers, Richard M. (1977). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sudrajad, Akhmad (2008). *Manajemen Kinerja Guru*. (<http://akbmadsudrajad.word-press.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>), diakses tanggal 27 Januari 2009

- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta Bandung, Bandung
- Suharnan. (2005). *Psikologi Kognitif*, Surabaya: Srikandi
- Sujak, Abi. (1977). *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Press
- Suparno, Paul. (2011). *Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget*, Yogyakarta: Kanisius
- Surachman, Winarno. (1990). *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik*, Bandung: Tarsita
- Suryabrata, Sumadi. (1988). *Metodologi Penelitian*, Cet. ke-4, Jakarta: Rajawali Pers
- Sutarto. (1993). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutisna, Oteng. (1989). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo
- Thoha, Miftah. (2001). *Perilaku Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tilaar, H.A.R. (2001). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional*. Magelang: Indonesia Tera
- Wahjosumidjo. (2006) *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada