

BAB X
**UPAYA MENINGKATKAN KEMAMPUAN KEPALA SEKOLAH TK DALAM
MELAKSANAKAN PENILAIAN KINERJA GURU MELALUI BIMBINGAN
PENGAWAS SEKOLAH BINAAN**

Yones Eni Luawo, Abdul Rahmat, Abd Hamid Isa
Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo
Yonesluawo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Upaya Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Tk Dalam Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Melalui Bimbingan Pengawas Sekolah Binaan yang berada di TK Kecamatan Bongomeme kabupaten Gorontalo. Adapun upaya meningkatkan kinerja Guru yaitu memberikan pemahaman terhadap peningkatan kualitas Guru, dan juga memberikan peningkatan kesejahteraan Guru sehingga ada upaya guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Kepala sekolah merupakan stekholder yang memiliki wewenang dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru, dengan demikian melalui bimbingan pengawas sekolah menghasilkan pedoman yang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan terhadap peningkatan kinerja guru. Data penelitian tindakan sekolah untuk siklus penilaian terdiri dari 4 aspek yang diamati terdiri dari 14 indikator jumlah total yang dinilai dari 14 ada 9 indikator yang mempunyai nilai rata rata 64% untuk kegiatan siklus I, dari 14 indikator ini dapat dijabarkan sebagai berikut, aspek pedagogic untuk 7 indikator sebesar (57%) dan aspek kepribadian sebesar (100%) dan aspek social sebesar 50 % dan aspek professional sebesar 50%. Data pada kegiatan siklus I untuk penilaian kinerja kepala sekolah terhadap guru TK binaan Kecamatan Bongomeme belum memenuhi target penelitian. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa persoalan yakni : kepala sekolah belum terlalu jelas pada beberapa indikator dari 4 aspek terutama aspek pedagogic, aspek social, dan aspek profesionalisme, kepala sekolah belum dapat focus dalam penilaian kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Guru dan Kepala Sekolah

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan merupakan salah satu tolok ukur yang menentukan martabat atau kemajuan suatu bangsa. Dengan mencermati mutu pendidikan suatu bangsa/negara, seseorang akan dapat memperkirakan peringkat negara tersebut di antara negaranegara di dunia. Oleh karena itulah, bangsa yang maju akan selalu menaruh perhatian besar terhadap dunia pendidikannya, dengan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, seperti meningkatkan anggaran pendidikan, menyelenggarakan berbagai lomba dalam berbagai aspek pendidikan, atau mengirimkan para tunas bangsa untuk menimba ilmu di negara lain. Beragam upaya ini dilakukan karena kesadaran akan pentingnya pendidikan, dan keyakinan bahwa bangsa yang mengabaikan pendidikan akan menjadi bangsa yang tertinggal, yang akan kalah bersaing dengan bangsa-bangsa lain.

Di Indonesia, rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu dari empat masalah pokok pendidikan yang telah diidentifikasi sejak tahun 60-an. Perhatian terhadap pendidikan memang cukup besar, namun meskipun sudah banyak usaha yang dilakukan, sampai kini masalah mutu pendidikan tampaknya belum dapat diatasi. Keluhan tentang rendahnya mutu lulusan masih terus bergema. Lulusan SD, SLTP, dan SLTA belum mampu bernalar dan berpikir kritis, serta masih tergantung kepada guru (D. Nielson, dkk, 1996; Nasoetion,1996). Kemampuan siswa untuk mandiri belum terwujud, sehingga prakarsa siswa untuk memulai sesuatu tidak terlampau sering ditemukan. Penguasaan siswa lebih terfokus pada pengetahuan

faktual karena itulah yang dituntut dalam ujian akhir. Pangkal penyebab dari semua ini tentu sangat banyak tetapi tuduhan utama banyak ditujukan kepada guru karena gurulah yang merupakan ujung tombak di lapangan yang bertemu dengan siswa secara terprogram (Wardani, 1998). Oleh karena itu, guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap hasil yang dicapai oleh siswa.

Dalam dunia pendidikan, peranan guru sangatlah penting, yakni orang yang bertanggungjawab mencerdaskan kehidupan anak didik, dan bertanggungjawab atas segala, sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang bersusila, cakap, dan berguna bagi nusa dan bangsa. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Peraturan menpan No. 16 tahun 2009).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan kinerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam diri pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat meprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang lebih berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Pengukuran kinerja suatu lembaga pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Untuk melakukan evaluasi dan merencanakan pendidikan masa depan diperlukan pengukuran kinerja secara tepat, khususnya terhadap kinerjaguru sebagai pelaksana bahkan ujung tombak pendidikan. Dalam hal ini,berbagai informasi diperlukan untuk menjamin bahwa layanan pendidikan danpembelajaran telah dilakukan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan harus selalu diukur kinerjanya melalui berbagai informasi, pengendalian tugas, laporan pendanaan, dan yang palingpenting adalah laporan kinerja guru karena guru memiliki peran yang sangatstrategis dalam menentukan mutu pendidikan, yang memerlukan syarat-syaratkepribadian dan kemampuan profesional yang

standar dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan kata lain, penilaian kinerja merupakan tanggung jawab (akuntabilitas) dari institusi dan individu pekerja terhadap *stakeholders*-nya.

Pekerja (dalam hal ini guru dan kepala sekolah) tidak hanya mempunyai tanggung jawab langsung kepada atasannya akan tetapi juga kepada orang tua siswa dan masyarakat pada umumnya. Kinerja mereka, baik maupun buruk, harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Apalagi bila diingat yang mempekerjakan guru dan kepala sekolah, mereka berkewajiban mengadakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Penilaian kinerja baik kinerja guru, kepala sekolah, dan staf (tenaga administrasi sekolah) merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai pengawas sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan. Kinerja kepala sekolah dapat diukur dari tiga aspek yaitu: (a) perilaku dalam melaksanakan tugas yakni perilaku kepala sekolah pada saat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, (b) cara melaksanakan tugas dalam mencapai hasil kerja yang tercermin dalam komitmen diri-nya sebagai refleksi dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang dimilikinya, dan (c) dari hasil pekerjaannya yang tercermin dalam perubahan kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis dalam melakukan penelitian dengan judul ***“Upaya Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah TK Dalam Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Melalui Bimbingan Pengawas Sekolah Binaan di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo”***

KAJIAN TEORI

A. Tugas Pokok pengawas Sekolah

Pengawas sekolah dan penilik sekolah (kemudian bernama pengawas sekolah) murni menjadi pejabat fungsional. Jabatan struktural yang melekat padanya dilepaskan oleh keputusan itu. Sejak itulah pengawas sekolah bertugas sebagai penilai dan pembina bidang teknik edukatif dan teknik administratif di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya, (PP 19 Tahun 2005). Sebagai pejabat fungsional dan sesuai dengan nama jabatannya, pengawas sekolah bertugas melakukan pengawasan. Setiap Pengawas Sekolah wajib melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial dan tidak memilih salah satu dari keduanya. Tugas pokok Pengawas Sekolah adalah melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial pada satuan pendidikan. Yang dimaksud dengan supervisi akademik meliputi aspek-aspek pelaksanaan proses pembelajaran. Itulah sebabnya supervise manajerial sasarannya adalah kepala sekolah dan staf sekolah lainnya, sedangkan supervisi akademik sasarannya adalah guru. (Nana Sudjana, Supervisi Pendidikan: 28).

Pelaksanaan tugas pengawasan tersebut yakni pengawasan akademik dan pengawasan manajerial meliputi:

1. Menyusun program pengawasan baik program pengawasan akademik maupun program pengawasan manajerial,
2. Melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial berdasarkan program yang telah disusun,
3. Mengevaluasi pelaksanaan program pengawasan akademik dan pengawasan manajerial agar diketahui keberhasilan dan kegagalan pengawasan yang telah dilaksanakannya,
4. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan professional guru berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pengawasan atau kita sebut pembinaan,
5. Menyusun pelaporan hasil pengawasan akademik dan manajerial serta menindaklanjutinya untuk penyusunan program pengawasan berikutnya.

Sejalan dengan tugas-tugas yang dikemukakan di atas, ditetapkan sejumlah kewajiban pengawas sekolah yakni:

1. menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan pengawasan serta pembimbingan dan melatih kemampuan professional guru,
2. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni,
3. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, nilai agama dan etika dan
4. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan tugas dan kewajiban di atas maka pengawas sekolah bertanggung jawab melaksanakan tugas pokok dan kewajiban sesuai yang dibebankan kepadanya. Ini berarti tanggung jawab pengawas sekolah adalah tercapainya mutu pendidikan di sekolah yang dibinanya. (Nana Sudjana, *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*, 2011:29). Mengacu pada SK Menpan nomor 118 tahun 1996 tentang jabatan fungsional pengawas dan angka kreditnya, Keputusan bersama Mendikbud nomor 03420/O/1996 dan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara nomor 38 tahun 1996 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional pengawas serta Keputusan Mendikbud nomor 020/U/1998 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya, dapat dikemukakan tentang tugas pokok dan tanggung jawab pengawas sekolah yang meliputi:

1. Melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sesuai dengan penugasannya pada TK, SD, SLB, SLTP dan SLTA.
2. Meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar/bimbingan dan hasil prestasi belajar/bimbingan siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Tugas pokok yang pertama merujuk pada supervisi atau pengawasan manajerial sedangkan tugas pokok yang kedua merujuk pada supervisi atau pengawasan akademik. Pengawasan manajerial pada dasarnya memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan/bimbingan mulai dari rencana program, proses, sampai dengan hasil. Bimbingan dan bantuan diberikan kepada kepala sekolah dan seluruh staf sekolah dalam pengelolaan sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan kinerja sekolah. Pengawasan akademik berkaitan dengan membina dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan dan kualitas hasil belajar siswa. Sedangkan wewenang yang diberikan kepada pengawas sekolah meliputi: (1) memilih dan menentukan metode kerja untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kode etik profesi, (2) menetapkan tingkat kinerja guru dan tenaga lainnya yang diawasi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, (3) menentukan atau mengusulkan program pembinaan serta melakukan pembinaan. Wewenang tersebut menyiratkan adanya otonomi pengawas untuk menentukan langkah dan strategi dalam menentukan prosedur kerja kepengawasan. Namun demikian pengawas perlu berkolaborasi dengan kepala sekolah dan guru agar dalam melaksanakan tugasnya sejalan dengan arah pengembangan sekolah yang telah ditetapkan kepala sekolah.

Berdasarkan kedua tugas pokok di atas maka kegiatan yang dilakukan oleh pengawas antara lain:

1. Menyusun program kerja kepengawasan untuk setiap semester dan setiap tahunnya pada sekolah yang dibinanya.
2. Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
3. Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya pendidikan, proses pembelajaran/bimbingan, lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar/bimbingan siswa.
4. Melaksanakan analisis komprehensif hasil analisis berbagai faktor sumber daya pendidikan sebagai bahan untuk melakukan inovasi sekolah.

5. Memberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru tentang proses pembelajaran/bimbingan yang bermutu untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar/bimbingan siswa.
6. Melaksanakan penilaian dan monitoring penyelenggaraan pendidikan di sekolah binaannya mulai dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan ujian sampai kepada pelepasan lulusan/pemberian ijazah.
7. Menyusun laporan hasil pengawasan di sekolah binaannya dan melaporkannya kepada Dinas Pendidikan, Komite Sekolah dan stakeholder lainnya.
8. Melaksanakan penilaian hasil pengawasan seluruh sekolah sebagai bahan kajian untuk menetapkan program pengawasan semester berikutnya.
9. Memberikan bahan penilaian kepada sekolah dalam rangka akreditasi sekolah.
10. Memberikan saran dan pertimbangan kepada pihak sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi sekolah berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka tugas pengawas mencakup: (1) inspecting (mensupervisi), (2) advising (memberi advis atau nasehat), (3) monitoring (memantau), (4) reporting (membuat laporan), (5) coordinating (mengkoordinir) dan (6) performing leadership dalam arti memimpin dalam melaksanakan kelima tugas pokok tersebut (Ofsted, 2003). Tugas pokok inspecting (mensupervisi) meliputi tugas mensupervisi kinerja kepala sekolah, kinerja guru, kinerja staf sekolah, pelaksanaan kurikulum/mata pelajaran, pelaksanaan pembelajaran, ketersediaan dan pemanfaatan sumberdaya, manajemen sekolah, dan aspek lainnya seperti: keputusan moral, pendidikan moral, kerjasama dengan masyarakat. Tugas pokok advising (memberi advis/nasehat) meliputi advis mengenai sekolah sebagai sistem, memberi advis kepada guru tentang pembelajaran yang efektif, memberi advis kepada kepala sekolah dalam mengelola pendidikan, memberi advis kepada tim kerja dan staf sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah, memberi advis kepada orang tua siswa dan komite sekolah terutama dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan. Tugas pokok monitoring/pemantauan meliputi tugas: memantau penjaminan/ standard mutu pendidikan, memantau penerimaan siswa baru, memantau proses dan hasil belajar siswa, memantau pelaksanaan ujian, memantau rapat guru dan staf sekolah, memantau hubungan sekolah dengan masyarakat, memantau data statistik kemajuan sekolah, memantau program-program pengembangan sekolah.

Tugas pokok reporting meliputi tugas: melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Propinsi dan/atau Nasional, melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan ke masyarakat publik, melaporkan perkembangan dan hasil pengawasan ke sekolah binaannya. Tugas pokok coordinating meliputi tugas: mengkoordinir sumber-sumber daya sekolah baik sumber daya manusia, material, financial dll, mengkoordinir kegiatan antar sekolah, mengkoordinir kegiatan preservice dan in service training bagi Kepala Sekolah, guru dan staf sekolah lainnya, mengkoordinir personil stakeholder yang lain, mengkoordinir pelaksanaan kegiatan inovasi sekolah.

Tugas pokok performing leadership/memimpin meliputi tugas: memimpin pengembangan kualitas SDM di sekolah binaannya, memimpin pengembangan inovasi sekolah, partisipasi dalam memimpin kegiatan manajerial pendidikan di Diknas yang bersangkutan, partisipasi pada perencanaan pendidikan di kabupaten/kota, partisipasi pada seleksi calon kepala sekolah/calon pengawas, partisipasi dalam akreditasi sekolah, partisipasi dalam merekrut personal untuk proyek atau program-program khusus pengembangan mutu sekolah, partisipasi dalam mengelola konflik di sekolah dengan win-win solution dan partisipasi dalam menangani pengaduan baik dari internal sekolah maupun dari masyarakat. Itu semua dilakukan guna mewujudkan kelima tugas pokok di atas.

Berdasarkan uraian tugas-tugas pengawas sebagaimana dikemukakan di atas, maka pengawas satuan pendidikan banyak berperan sebagai: (1) penilai, (2) peneliti, (3) pengembang, (4) pelopor/inovator, (5) motivator, (6) konsultan, dan (7) kolaborator dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah binaannya. Dikaitkan dengan tugas pokok pengawas sebagai pengawas atau supervisor akademik yaitu tugas pokok supervisor yang lebih menekankan pada aspek teknis pendidikan dan pembelajaran, dan supervisor manajerial yaitu tugas pokok supervisor yang lebih menekankan pada aspek manajemen sekolah .

A. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Zalzalah ayat 7 dan 8 tentang melakukan suatu kinerja sesuai dengan perbuatannya. Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. dan Barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

1. kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
2. kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
3. kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasankependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Dari literatur

tentang kinerja guru diketahui secara umum, kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan yang berada di luar diri guru. Dari sekian faktor internal yang berkaitan dengan diri guru terdapat dua faktor dominan yang menurut penulis ikut menentukan kualitas kinerja guru yaitu kompensasi kerja dan disiplin kerja.

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan tugas. Dengan motivasi tinggi, kemampuan yang memadai dan pengaturan tugas yang tepat akan berimplikasi pada terwujudnya kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi dan kemampuan masing-masing pegawainya. Penting untuk diperhatikan, motivasi yang tinggi yang didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, belum menjamin tercapainya performa yang tinggi tanpa dibarengi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Masyarakat mengharapkan agar 'guru' merupakan sosok yang dapat 'digugu' dan 'ditiru'. Guru juga merupakan salah satu tokoh yang harus dijunjung tinggi, yaitu: 'guru, ratu, wongatua karo' (Tilaar, 2004: 11). Pemerintah sering melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas guru, antara lain melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya, bahkan melalui pendidikan formal, dengan menyekolahkan guru pada tingkat yang lebih tinggi. Kendatipun pada pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi permasalahan dalam makalah ini difokuskan pada peran kepemimpinan kepala sekolah, pemberian kompensasi, kedisiplinan guru, dan pengembangan Sumber Daya Guru (SDM).

Adapun upaya meningkatkan kinerja Guru yaitu memberikan pemahaman terhadap peningkatan kualitas Guru, dan juga memberikan peningkatan kesejahteraan Guru sehingga ada upaya guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. Maka upaya ini akan memberikan spirit terhadap guru dalam menjalankan tugasnya.

B. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pimpinan top Level management di sekolah berperan penting dalam memegang kunci keberhasilan. Untuk mewujudkan harapan tersebut kepala sekolah harus kompeten. Secara umum harus memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, performance dan etika kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah, yang diuraikan kompetensi profesionalisme, kompetensi wawasan pendidikan dan manajemen, kompetensi personal dan kompetensi sosial (Dharma, 2006: 60). Kepala sekolah juga harus memiliki jiwa kepemimpinan sesuai dengan konsep dari Ki Hajar Dewantara (Moeljono, 2005: 54) yaitu, "Ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani." Namun tidak demikian dalam kenyataannya. Dalam praktek pendidikan sehari-hari masih banyak kepala sekolah yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya (Mulyasa, 2005: 19).

Tugas kepala sekolah sebagai manajer adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengevaluasi kinerja guru. Untuk menyusun rencana kinerja guru, kepala sekolah melibatkan semua unsur personalia

sekolah. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon oleh tenaga pendidik yang ada di. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (job discription). Apabila dalam melaksanakan kinerja guru mengalami kesulitan disarankan untuk mencari literatur yang berkaitan dengan MSDM dan mengatasi sendiri kesulitan itu, sebelum minta bantuan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

1. Kedisiplinan Guru

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000 : 129).

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997:213). Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 221:10).

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Berdasarkan uraian di atas maka disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah :

- a) Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi : mentaati peraturan kerja, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
- b) Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- c) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- d) Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar;

METODE PENELITIAN

A. Perencanaan Tindakan

Prosedur tindakan penelitian didahului terlebih dahulu melakukan tindakan prasiklus dengan melaksanakan penilaian terhadap kegiatan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan.

B. Prosedur Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penelitian tindakan sekolah yang lazim disebut PTS. Dengan demikian penelitian ini sifatnya berbasis sekolah karena dilakukan dengan melibatkan komponen yang terdapat di dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah meliputi: kepala sekolah, guru, siswa, materi pembelajaran, penerapan model pembelajaran dan teknik pembelajaran.

Tujuan penelitian ini tidak lain adalah untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru TK binaan. Diharapkan dari penelitian ini kemampuan kepala sekolah TK dalam melaksanakan kegiatan penilaian kinerja guru TK binaan dapat meningkat sesuai dengan target penelitian.

1. Proses Tindakan Siklus

Proses penelitian tindakan sekolah dalam siklus I terdiri atas empat tahap, yaitu perencanaan, tindakan, pengamatan, dan refleksi. Proses penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Perencanaan

Tahap ini dimulai dengan refleksi awal. Kegiatan ini dimulai dengan pemikiran terhadap hasil tindakan pra siklus I yaitu penilaian kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan sebelum diadakan tindakan bimbingan pengawas sekolah binaan.

Langkah proses kegiatan kepala sekolah TK antara lain: persiapan jadwal alokasi waktu, persiapan dokumen yang dibutuhkan dalam penilaian kinerja guru, program kerja guru.

b) Tindakan

Tindakan yang dilakukan peneliti dalam tahap ini secara garis besar adalah melaksanakan pembimbingan terhadap kepala sekolah yang meliputi 3 tahap, yaitu: tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan yaitu jadwal, alokasi waktu, dokumen yang dibutuhkan. Tahap pelaksanaan yaitu tahap melakukan kegiatan penilaian terhadap kepala sekolah TK binaan dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan.

c) Pengamatan

Pengamatan atau sering disebut dengan observasi selama kegiatan kepala sekolah binaan dalam melakukan penilaian kinerja terhadap guru TK binaan. Pengamatan ini akan diungkap segala peristiwa yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan penilaian kepala sekolah terhadap penilaian kinerja guru TK berdasarkan bimbingan pengawas wilayah. Dalam proses pengamatan ini data diperoleh melalui beberapa cara, antara lain: (1) penilaian terhadap persiapan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK Binaan, sebelum dan sesudah siklus I; (2) observasi kegiatan penilaian kinerja kepala sekolah terhadap guru TK binaan untuk mengetahui perilaku atau aktivitas kepala sekolah dan guru pada saat penilaian kinerja; (3) observasi pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru TK yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan. Hal ini memperkuat data yang lain, yakni untuk memperjelas data pendukung yang lain. Semua data tersebut nantinya dijelaskan dalam bentuk diskripsi secara lengkap.

d) Refleksi

Data berasal dari penilaian kunjungan kepala sekolah TK binaan pada pra siklus menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK sangatlah minim dan belum memenuhi standar dalam proses penilaian kinerja guru TK binaan.

C. Variabel Penelitian

Variabel yang diungkap dalam penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan melalui bimbingan pengawas wilayah. **a. Peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja TK binaan di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo.**

D. Instrumen Penelitian

Penilaian yang digunakan untuk mengukur kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan melalui bimbingan pengawas wilayah.

Penilaian kepala sekolah yang digunakan untuk mengukur kemampuan kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru TK binaan adalah penilaian yang dilakukan oleh pengawas sekolah terhadap kepala sekolah binaan setelah mendapatkan bimbingan langsung oleh pengawas dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan masing masing sekolah.

E. Pedoman Observasi

Pedoman observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lembar Pengamatan untuk supervisor dan kepala sekolah binaan yang disupervisi. Lembar Pengamatan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang perilaku/aktivitas kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penilaian yang dilakukan sebanyak dua kali, yaitu siklus I dan siklus II. Bentuk penilaiannya adalah penilaian terhadap pra penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru TK binaan, dan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan penilaian kepala sekolah terhadap guru TK binaan. Target tingkat keberhasilan kepala sekolah ditetapkan jika kepala sekolah dapat melaksanakan pelaksanaan penilaian kinerja guru TK binaan. Di samping teknik yang digunakan untuk mengamati aktivitas kepala sekolah, dengan cara memberi tanda cek (ü) pada lembar observasi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu secara kuantitatif dan kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Adapun Kepala sekolah yang menjadi sampel penelitian adalah 18 kepala sekolah yang berada di TK dan PAUD di Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo yang menjadi sekolah binaan dalam pengawasan. Penelitian tindakan sekolah ini dilaksanakan di TK Binaan dibawah lingkungan pembinaan dan pengawasan oleh pengawas wilayah/sekolah. Penelitian tindakan sekolah yang dilakukan memberikan beberapa manfaat seperti:

1. Melaksanakan PTS maka kepala sekolah dan pengawas dapat memperoleh manfaat nyata berupa adanya inovasi dalam hal manajemen sekolah baik untuk jangka panjang, jangka menengah maupun jangka pendek.
2. PTS (Penelitian Tindakan Sekolah) dapat dimanfaatkan untuk mempertajam perumusan dan pelaksanaan visi dan misi sekolah. Dengan penelitian tindakan sekolah yang dilakukan dalam mewujudkan visi dan misi ini manfaat yang diperoleh adalah terbentuknya kolaborasi yang baik antara pengawas, kepala sekolah, dan unsur-unsur lain di sekolah hingga masyarakat di sekitar sekolah.

3. PTS (penelitian tindakan sekolah) dapat membantu terciptanya iklim yang menunjang pendidikan di sekolah tempat pengawas menjadi pembina atau kepala sekolah menjadi top manajernya. Iklim yang kondusif ini akan membantu sekolah mencapai tujuan-tujuan atau visi misalnya dengan cara melakukan perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan.
4. Ketika PTS (penelitian tindakan sekolah) dilaksanakan secara berkelanjutan, maka secara bertahap juga pengawas dan kepala sekolah dapat merumuskan dan mengembangkan kurikulum di tingkat sekolah (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan atau KTSP) yang baik dan terus disempurnakan.
5. Pengawas dan kepala sekolah akan memperoleh kemanfaatan pelaksanaan PTS (penelitian tindakan sekolah) berupa adanya peningkatan profesionalitas dan kinerja di unit kerjanya masing-masing.

Hal ini dilakukan untuk melihat secara dekat kemampuan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja terhadap guru TK Binaan melalui bimbingan pengawas sekolah/wilayah. Data awal yang diperoleh oleh pengawas binaan terhadap beberapa kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja terhadap guru TK binaanya belum sesuai dengan kaidah kaidah dalam penilaian kinerja. Hal ini disebabkan banyak kepala sekolah yang belum mengetahui tata cara dalam melakukan penilaian kinerja bawahannya yaitu guru TK binaan masing masing sekolah. Keterbatasan pengetahuan kepala sekolah terhadap tata cara penilaian kinerja guru ini disebabkan oleh beberapa hal yang meliputi ketidaktahuna kepala sekolah terhadap penilaian kinerja guru, kurangnya sosialisasi pengawas sekolah terhadap kepala sekolah dalam mengisi dan menilai kinerja kepala sekolah. Hal inilah yang memotivasi pengawas untuk melakukan bimbingan kepada seluruh kepala sekolah binaan untuk melakukan penilaian kinerja guru TK binaan.

Data awal inilah merupakan rujukan peneliti untuk melaksanakan penelitian tindakan di wilayah pengawasan peneliti.

1. Kegiatan Siklus Penilaian

a. Tahap perencanaan.

Pada tahap perencanaan tentunya menyiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan pada siklus I berupa : persiapan dokumen dokumen guru yang berkaitan langsung dengan penilaian kinerja guru, lembar observasi kepala sekolah, lembar penilaian dan dokumentasi.

Rencana penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala sekolah dibuat sesuai dengan tata cara pengisian penilaian kinerja guru. Pada siklus I ini peneliti ingin mengetahui apakah penerapan bimbingan teknis oleh pengawas tentang tata cara penilain kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan pedoman penilaian kinerja guru. Data yang diperlukan oleh kepala sekolah tentunya yang berhubungan dengan dokumentasi guru dan pengamatan langsung proses pembelajaran, dan wawancara.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja

sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Dalam konteks peraturan tersebut di atas, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;

Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/ madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009.

Berdasarkan pendapat tentang penilaian kinerja guru dapat disimpulkan yaitu penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya sebagai pegawai negeri sipil khususnya guru TK Binaan Kecamatan Bongomeme sebanyak 10 TK binaan.

b. Tahap Tindakan

Tahap tindakan siklus I terdiri dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan kegiatan evaluasi kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK Binaan Kecamatan Bongomeme. Pelaksanaan penilaian ini dilakukan atas dasar bimbingan pengawas sekolah terhadap kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja. Adapun uraian kegiatan penilaian kinerja untuk siklus I adalah sebagai berikut:

Hasil Pemantauan Kegiatan Kepala Sekolah dalam penilaian kinerja guru

Dalam pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru TK binaan oleh kepala sekolah Se-Kecamatan Bongomeme. Data siklus I kepala sekolah diamati oleh pengawas, dengan

menggunakan lembar pengamatan aktivitas kepala sekolah yang didalamnya terdapat 14 aspek penilaian yang digunakan pengawas dalam melihat kompetensi guru TK Binaan. Adapun hasil pengamatan kepala sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru TK binaan Kecamatan Bongomeme pada siklus I dapat dilihat pada tabel berikut :

Lembar pernyataan kompetensi, indikator, dan cara menilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran

Sumber:

- Peraturan Menteri Pendidikan nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- BSNP versi 6.0. 11/2008 Kerangka Indikator untuk Pelaporan Pencapaian Standar Nasional Pendidikan: Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Permenegpan dan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Lembar pernyataan kompetensi, indikator, dan cara menilai PK Guru Kelas/Mata Pelajaran

Sumber :

- Peraturan Menteri Pendidikan nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- BSNP versi 6.0. 11/2008 Kerangka Indikator untuk Pelaporan Pencapaian Standar Nasional Pendidikan: Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Permenegpan dan RB 16/2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Kompetensi	penilaian
Pedagogik	57.14285714
1. Menguasai karakteristik peserta didik.	0
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	1
3. Pengembangan kurikulum.	1
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	0
5. Pengembangan potensi peserta didik.	0
6. Komunikasi dengan peserta didik.	1
7. Penilaian dan evaluasi.	1
Kepribadian	100
8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.	1
9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	1
10. Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.	1
Sosial	50
11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	1
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	0
Profesional	50

13. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1
14. Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	0
Jumlah	9
Rata Rata	64.28571429

Keterangan

Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui diskusi sebelum pengamatan, pengamatan selama pelaksanaan proses pembelajaran, dan diskusi setelah pengamatan.

Pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari 4 aspek yang diamati terdiri dari 14 indikator jumlah total yang dinilai dari 14 ada 9 indikator yang mempunyai nilai rata rata 64% untuk kegiatan siklus I, dari 14 indikator ini dapat dijabarkan sebagai berikut, aspek pedagogic untuk 7 indikator sebesar (57%) dan aspek kepribadian sebesar (100%) dan aspek social sebesar 50 % dan aspek professional sebesar 50%. Data pada kegiatan siklus I untuk penilaian kinerja kepala sekolah terhadap guru TK binaan Kecamatan Bongomeme belum memenuhi target penelitian. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa persoalan yakni : kepala sekolah belum terlalu jelas pada beberapa indicator dari 4 aspek terutama aspek pedagogic, aspek social, dan aspek profesionalisme, kepala sekolah belum dapat focus dalam penilaian kinerja guru.

B. Pembahasan

1. Kegiatan Prasiklus

Penelitian tindakan sekolah untuk observasi data awal sebelum dilakukan perlakuan dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru TK binaan oleh kepala sekolah belum memenuhi target penelitian yang dipersyaratkan yaitu 75% kepala sekolah mampu melaksanakan penilaian kinerja guru TK binaan Kecamatan Bongomeme. Dalam penilaian kinerja terdiri dari 4 aspek yaitu pedagogik, kepribadian, social, dan professional serta terdiri dari 14 indikator penilaian kinerja guru TK binaan. Data awal ini yang merupakan rujukan peneliti untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dalam rangka meningkatkan kompetensi kepala sekolah TK Binaan Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo.

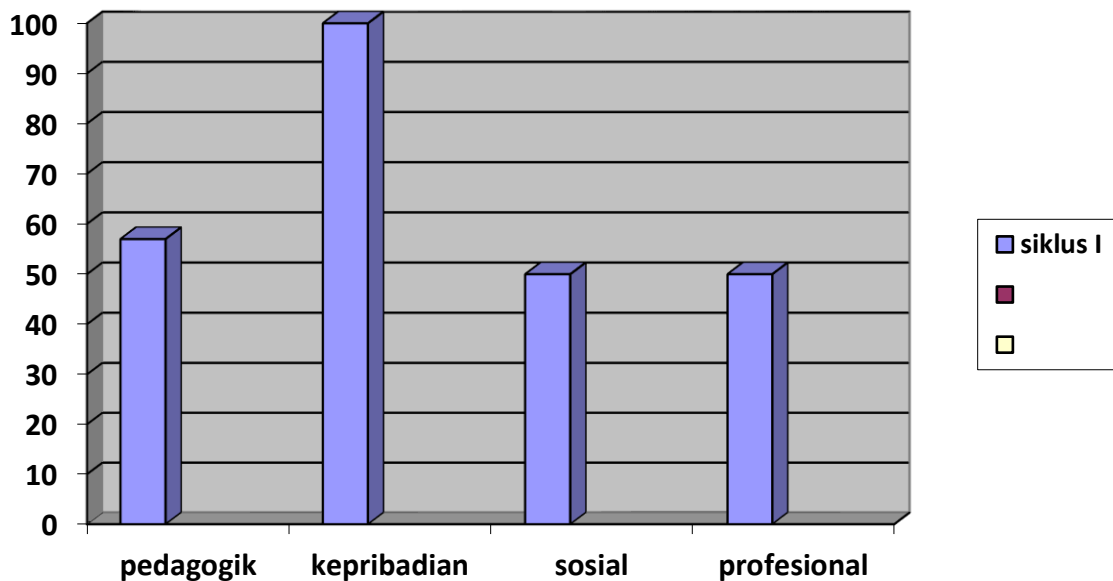
2. Kegiatan siklus

Pada kegiatan siklus I terdapat beberapa aktifitas yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru dan pengawas sekolah khususnya guru TK Binaan pada kegiatan penilaian kinerja guru.

Data penelitian tindakan sekolah untuk siklus I terdiri dari 4 aspek yang diamati terdiri dari 14 indikator jumlah total yang dinilai dari 14 ada 9 indikator yang mempunyai nilai rata rata 64% untuk kegiatan siklus I, dari 14 indikator ini dapat dijabarkan sebagai berikut, aspek pedagogic untuk 7 indikator sebesar (57%) dan aspek kepribadian sebesar (100%) dan aspek social sebesar 50 % dan aspek professional sebesar 50%. Data pada kegiatan siklus I untuk penilaian kinerja kepala sekolah terhadap guru TK binaan Kecamatan Bongomeme belum memenuhi target penelitian. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa persoalan yakni : kepala sekolah belum terlalu jelas pada beberapa indicator dari 4 aspek terutama aspek pedagogik, aspek social, dan aspek profesionalisme, kepala sekolah belum dapat focus dalam penilaian kinerja guru.

Data ini dapat divisualisasikan dalam grafik adalah sebagai berikut :

Grafik Aktifitas pada kegiatan siklus



PENUTUP

Data hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan peneliti selaku pengawas sekolah terhadap penilaian kinerja guru TK binaan oleh kepala sekolah melalui bimbingan pengawas sekolah khususnya TK binaan Kecamatan Bongomeme sehingga terjadi peningkatan yang signifikan dari siklus kepribadian Guru.

Referensi:

- Alfian, Eli Surya &Yusriani (2011). *Dampak Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran: Studi Kasus di MAN Model Jambi*. Volume 26. Diakses dari e-journal.iainjambi.ac.id/index.php/.../article/.../pdf pada tanggal 18 Desember 2019, pukul 18.45 WIB.
- Badrun Kartowagiran 2011 KINERJA GURU PROFESIONAL (GURU PASCA SERTIFIKASI) Cakrawala Pendidikan, November 2011, Th. XXX, No. 3
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal PMPTK Kementerian Pendidikan Nasional, (2010). *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta: Penerbit Dirjen PMPTK.
- Leniwati 2017 IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 2, No. 1, Januari-Juni 2017
- Nana Sudjana, (2011). *Supervisi Pendidikan : Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah. (Seri Kepengawasan)*, Bekasi : Penerbit Binamitra Publishing.
- Nana Sudjana, (2012). *Pengawas dan Kepengawasan.: Memahami tugas pokok, fungsi,peran dan tanggung jawab pengawas sekolah*, Bekasi : Penerbit Binamitra Publishing.
- Peoduk hukum yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja, Pengembangan Keprofesian Guru Berkelanjutan, Sertifikasi Guru, dan Uji Kompetensi Guru
- Peraturan Bersama Mendiknas, Menneg PAN dan RB, Mendagri, Menkeu, dan Menag tentang Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil, tanggal 3 Oktober 2011
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Webinar Magister Pendidikan Nonformal Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo
Tema: Pembelajaran Anak Usia Dini berbasis Sentra Alam dengan Pendekatan saintifik pada masyarakat Teluk Tomini
Gorontalo, 8 September 2020 ISBN: 978-602-74311-5-7

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.