
PENINGKATAN KUALITAS KINERJA GURU MELALUI SARANA RAPOR GURU DI SMAN 1 TAPUNG HILIR

Sarpiati

Guru SMA Negeri 1 Tapung Hilir

Kampar, Riau, Indonesia

e-mail: sarpiatispd@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menggali dan mengungkapkan informasi tentang upaya peningkatan kualitas guru-guru melalui sarana rapor guru di SMAN 1 Tapung Hilir dalam menjalankan tanggungjawabnya. Jika tidak maka output yang dihasilkanpun juga tidak berkualitas. Biasanya guru akan lebih semangat meningkatkan kualitasnya jika berikan reward atau sanksi bagi yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu, perlu adanya evaluasi rutin kepada guru agar termotivasi untuk meningkatkan kualitas dirinya. Salah satu cara untuk mengevaluasi kualitas kinerja guru di SMAN 1 Tapung Hilir adalah dengan menerapkan sistem rapor. Teknik pelaksanaan sistem rapor di SMAN 1 Tapung Hilir melalui beberapa tahapan, yaitu membuat perencanaan (menyusun kisi-kisi dan melaksanakan uji coba), mengumpulkan data, mengolah data, menafsiran data data, dan laporan. Di SMAN 1 Tapung Hilir, sistem rapor ini telah diterapkan sejak tahun 2013 hingga saat ini. Dan hasilnya cukup positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan karya tulis ini, diharapkan pembaca dapat menerapkan pengisian rapor di sekolah atau instansinya masing-masing untuk menghasilkan guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Kata kunci: kualitas kinerja guru, rapor

Abstract

Writing this paper aims to explore and reveal information about efforts to improve the quality of teachers through teacher report cards at SMAN 1 Tapung Hilir in carrying out their responsibilities. If not, the output will not be of high quality. Usually teachers will be more enthusiastic in improving their quality if they provide rewards or sanctions for those who do not carry out their duties properly. For this reason, there is a need for routine evaluations to teachers to be motivated to improve their quality. One way to evaluate the quality of teacher performance at SMAN 1 Tapung Hilir is by applying a report card system. The technique of implementing a report card system at SMAN 1 Tapung Hilir through several stages, namely making a plan (compiling a grid and carrying out trials), collecting data, processing data, interpreting data data, and reports. At SMAN 1 Tapung Hilir, this report system has been implemented since 2013 until now. And the results are quite positive for improving teacher performance. With this paper, it is expected that the reader can apply the questionnaire in their respective schools or institutions to produce quality teachers and education staff.

Keywords : quality of teacher performance, report card

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas merupakan impian semua pihak yang perlu diimbangi pula oleh kualitas guru. Guru yang berkualitas adalah guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik. Guru yang berkualitas akan dapat menciptakan iklim pembelajaran yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. (Permendiknas no. 41 tahun 2017 dan Permendikbud no. 65 tahun 2013).

Setiap 3 tahu sekali, lembaga riset skala internasional bernama PISA (*Programme for International Study Assesment*) melakukan survey untuk mengetahui

kualitas pendidikan dari berbagai negara seluruh dunia. Hasil riset terakhir yang dirilis tahun 2013, menunjukkan bahwa nilai rata-rata pendidikan Indonesia berada pada peringkat 64 dari 65 negara. Hasil survey ini tentu menjadi tamparan keras bagi dunia Pendidikan Indonesia. Oleh sebab itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas Pendidikan Indonesia.

Untuk meningkatkan kualitas Pendidikan Indonesia diperlukan guru yang berkualitas dan maksimal dalam menjalankan tanggungjawabnya. Jika tidak, maka output yang dihasilkan juga tidak berkualitas. Output yang berkualitas dihasilkan dari guru yang berkualitas. Selama ini, banyak yang belum mencapai kategori berkualitas. Karena minimnya upaya untuk mengevaluasi kualitas guru, akhirnya guru yang belum mencapai indikator berkualitas akan tetap menjadi guru yang belum berkualitas

Berbagai cara dilakukan oleh Pemerintah untuk meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan diklat kepada guru-guru. Namun ada hal penting lainnya yang sering terlupakan dalam upaya peningkatan kualitas guru ini. Padahal ini harusnya dilakukan secara berkala untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kualitas guru. Apakah itu ? yaitu Evaluasi kualitas guru yang dilakukan secara berkala.

Evaluasi kinerja guru ini bukannya tidak pernah dilakukan, hanya saja permasalahan yang terjadi adalah rentang waktu antara evaluasi pertama dan evaluasi yang selanjutnya sangat jauh jaraknya. Akibatnya, peningkatan kualitas guru yang terjadi tidaklah terlalu tinggi.

Manusia cenderung meningkatkan kualitas dirinya jika ada alasannya, misalnya karena reward atau ada sanksi. Guru akan cenderung mau meningkatkan kualitas dirinya jika ada evaluasi. Itulah mengapa pentingnya evaluasi guru dilaksanakan secara berkala agar peningkatan kualitas yang terjadipun secara berkala pula.

Berdasarkan latar belakang dan pemikiran di atas, penulis tertarik menulis karya tulis yang berjudul "*Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Melalui Sarana Rapor Guru Di SMAN 1 Tapung Hilir*" yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas kinerja guru dan dapat jadi referensi bagi sekolah lain

Kondisi Pendidikan Indonesia saat ini

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Efendi mengatakan pendidikan saat ini berada dalam kondisi gawat darurat mengaju kepada hasil survey PISA yang menempatkan Indonesia pada rangking 64 dari 65 negara. Dalam satu dekade terakhir pendidikan Indonesia jalan di tempat. Sedangkan negara lain siap memenangkan pertarungan dunia. Ini adalah tanggungjawab kita semua, dalam kondisi sekarang kita harus bisa mengejar ketinggalan, harus berubah dan jangan saling menyalahkan antara pusat dan daerah, ini adalah tanggungjawab semua

Menurut Wahyuni (2012). Faktor penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas pendidikan
2. Efisiensi pengajaran di Indonesia
3. Standarisasi pendidikan di Indonesia
4. Rendahnya kualitas sarana fisik
5. Rendahnya kualitas guru
6. Rendahnya kesejahteraan guru
7. Rendahnya prestasi siswa
8. Kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan
9. Rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan

Dari pemaparan di atas, salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Kualitas guru berkaitan dengan kinerjanya. Jika kualitas masih rendah, maka kinerjanya pun akan belum maksimal. Untuk itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru agar kualitas pendidikan di Indonesia dapat meningkat.

Upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru

Untuk mengetahui kondisi terkini kualitas kinerja guru, maka perlu adanya evaluasi dan penilaian kinerja. Menurut Suharsimi Arikunto (2004), evaluasi kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

Evaluasi bertujuan untuk mengetahui sebatas mana kualitas guru saat ini. Sedangkan penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi kualitas kinerja guru saat ini. Kedua hal tersebut harus dilakukan jika ingin adanya perubahan besar di sekolah. Sehingga, pihak sekolah menjadi lebih tahu apa tindakan yang harus dilakukan. Inilah yang menjadi alasan mengapa penulis memutuskan untuk menerapkan pengisian rapor guru di SMAN 1 Tapung Hilir.

Fungsi dan Prinsip Evaluasi

Fungsi evaluasi dapat dilihat berdasarkan evaluasinya, yaitu :

1. Formatif, yaitu memberi feed back bagi guru sebagai dasar untuk memperbaiki proses pembelajaran.
2. Sumatif, yaitu mengetahui tingkat penguasaan guru terhadap materi pelajaran.
3. Diagnostik, yaitu dapat mengetahui latar belakang guru (psikologi, fisik, dan lingkungan) yang mengalami kesulitan dalam mengajar.
4. Seleksi dan penempatan, yaitu hasil evaluasi dapat dijadikan dasar untuk menyeleksi dan menempatkan guru sesuai dengan kemampuannya.

Untuk memperoleh hasil evaluasi yang lebih baik, maka pelaksanaan evaluasi hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip : Kontinuitas, Komprehensif, Objektivitas, Kooperatif, Keterpaduan, Prinsip diskriminalitas, dan prinsip akuntabilitas.

Teknik dan Bentuk Evaluasi

Teknik evaluasi dapat dilakukan dengan Tes dan Non Tes. Adapun teknik evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru di SMAN 1 Tapung Hilir adalah teknik Non Tes. Teknik Non Tes merupakan teknik penilaian atau evaluasi yang dilakukan dengan tanpa menguji, melainkan melalui : pengamatan (Observasi), wawancara, angket berkala, dan lain-lain.

METODE

Dalam melakukan evaluasi, terdapat prosedur evaluasi yang harus diikuti setiap langkahnya. Prosedur evaluasi yang dimaksud adalah langkah-langkah pokok yang harus ditempuh dalam kegiatan evaluasi. Menurut Muhammad Ali (2012), "Prosedur adalah tata cara kerja atau cara menjalankan suatu pekerjaan". Dalam hal ini, prosedur yang dimaksud adalah prosedur dalam penerapan sistem rapor guru di SMAN 1 Tapung Hilir. Arikunto dalam Diniyati dan Mudjiono (2006) membagi prosedur evaluasi pembelajaran menjadi lima tahapan yaitu :

- a. Perencanaan
 1. Menyusun kisi-kisi
 2. Uji coba
- b. Pengumpulsn data
- c. Pengolahan data
- d. Penafsiran data
- e. Laporan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Membuat Perencanaan

Perencanaan evaluasi harus dirumuskan secara jelas dan spesifik, sehingga dapat mempermudah dalam melaksanakan proses evaluasi. Dengan adanya perencanaan maka dapat diterapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dapat mempersiapkan hal lain yang dibutuhkan dalam proses evaluasi. Dalam hal ini, kepala sekolah beserta wakil kepala sekolah menyusun kisi-kisi dan melakukan uji coba instrument.

Menyusun kisi-kisi

Kisi-kisi adalah suatu format yang berisi komponen-komponen yang hendak dievaluasi untuk memetakan instrumen penilaian dengan kompetensi dasarnya masing-masing. Fungsinya adalah sebagai pedoman bagi penilai untuk membuat daftar instrumen. Penyusunan kisi-kisi dimaksudkan agar tes yang akan dilakukan benar-benar representatif terhadap yang hendak dinilai. Adapun syarat kisi-kisi yang telah disusun adalah :

- a. Mewakili indikator yang akan diujikan
- b. Komponen-komponennya rinci, jelas, dan mudah dipahami
- c. Pertanyaannya dapat dibuat sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

Setelah menyusun kisi-kisi maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh supervisor sekolah adalah menyusun pedoman pengolahan skor, selanjutnya barulah dilaksanakan uji coba, selanjutnya dapat dilihat pada lembar lampiran

Uji Coba

Jika instrumen penilaiannya sudah disusun dengan baik, maka selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui bagian mana yang harus direvisi atau dihilangkan. Jika ternyata hasil uji coba tidak ada yang perlu dipermasalahkan, maka instrument dapat digunakan untuk mengevaluasi.

Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, kepala sekolah dan supervisor yang telah ditunjuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dengan metode pengamatan dan angket berkala. Adapun jenis data yang dikumpulkan mencakup : kehadiran, keterampilan mengajar, penanganan siswa, administrasi guru performance, hubungan sosial, dan akhlak guru. Masing-masing jenis data memiliki kriteria penilaian yang berbeda-beda pula.

a. Kehadiran

Kisi-kisi penilaiannya mencakup jam kerja reguler (kedatangan kepulangan), rapat mingguan dan rapat bulanan.

b. Keterampilan mengajar

Kisi-kisi penilaiannya mencakup :

- Perencanaan mengajar (RPP) Guru mengumpulkan RPP untuk proses pembelajaran sepekan kedepan setiap hari kamis kepada wakil bidang kurikulum.
- Pelaksanaan mengajar (Supervisi) Guru disuervisi secara mendadak oleh supervisor yang telah ditunjuk dengan frekuensi sebulan sekali. Waktu supervisi tidak diinfokan sebelumnya kepada guru. Kriteria penilaian secara lengkap *terlampir*.

c. Penanganan siswa

Kisi-kisi penilaiannya mencakup keaktifan guru saat menangani siswa saat upacara bendera (Hari senin), Piket pagi, Sholat Dzuhur, dan Sholat Ashar. Kriteria penilaian secara lengkap *terlampir*.

d. Administrasi guru

Kisi-kisi penilaiannya mencakup daftar absensi siswa dan daftar nilai siswa (nilai harian, nilai ulangan, dan nilai MID semester).

e. Performance

Indikator penilaiannya adalah kelengkapan seragam harian guru.

f. Hubungan Sosial

Kisi-kisi penilaiannya mencakup kunjungan sosial. Kunjungan orangtua dilakukan apabila tingkah laku siswa menunjukkan hal yang tidak biasanya, kunjungan sosial ke rumah orangtua apabila ada kemalangan, murid atau ke rumah guru. Selain itu, dalam sebulan sekali, guru SMAN 1 Tapung Hilir selalu ada arisan di rumah salah satu guru.

Pengolahan Data

Setelah data dikumpulkan oleh supervisor yang telah ditunjuk, selanjutnya data diolah. Data yang ada dikumpulkan lalu dimasukkan kedalam rapor guru. Penilaian yang digunakan menggunakan sistem IPK (Indeks Prestasi Kumulatif). Guru yang berhasil memperoleh nilai tertinggi, akan diberikan reward dari pihak sekolah. Guru-guru yang memperoleh nilai IPK di atas standar (nilai standar IPK berdasarkan keputusan bersama), maka akan ada kenaikan bagi guru tersebut.

Setelah data diolah, langkah selanjutnya adalah menafsirkan atau menyimpulkan data hasil evaluasi, sehingga memberikan makna dari data yang telah diperoleh. Memberikan penafsiran maksudnya adalah membuat pernyataan mengenai hasil pengolahan data. Penafsiran terhadap suatu hasil evaluasi didasarkan atas kriteria tertentu yang disebut norma. Norma dapat ditetapkan terlebih dahulu secara rasional dan sistematis. Apabila penafsiran data tidak berdasarkan kriteria atau norma tertentu, yakni berdasarkan pertimbangan pribadi, maka penafsiran yang demikian adalah suatu kesalahan. Karena, keputusan yang diperoleh bisa saja tidak objektif. Dalam hal ini, kepala sekolah sudah menyusun norma-norma sebelum menafsirkan data.

Hasil dari evaluasi dilaporkan kepada guru yang dievaluasi. Sehingga, hasil yang telah dicapai dapat diketahui dan dapat dijadikan panduan untuk menentukan langkah selanjutnya untuk lebih baik lagi. Selain itu, laporan juga dapat dijadikan sarana untuk memberikan kesadaran kepada guru mengenai tingkat kualitas kependidikannya saat ini baru sebatas mana. Selanjutnya, dari laporan tersebut guru akan berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya menjadi lebih baik lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah dengan adanya evaluasi guru secara periodik dengan menggunakan rapor guru. Teknis pelaksanaan sistem rapor guru di SMAN 1 Tapung Hilir melalui beberapa tahapan. Yakni, Membuat perencanaan (menyusun kisi-kisi dan melaksanakan uji coba), mengumpulkan data, mengolah data, menafsiran data dan laporan

Melalui karya tulis ini, penulis menyarankan kepada pembaca yang berencana menerapkan rapor guru di sekolahnya untuk dapat mendiskusikan kepada majelis guru lainnya sebelum menerapkan sistem rapor guru. Diskusikanlah kisi-kisi dan indikator penilaiannya secara seksama. Sehingga, tidak ada guru yang merasa dirugikan dengan adanya rapor guru. Bagi yang belum menerapkan rapor guru di sekolah, penulis menyarankan untuk menerapkannya. Agar guru termotivasi secara tidak langsung untuk senantiasa terus meningkatkan kualitas dirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2010. *Evaluasi Pembelajaran (Teori dan Praktik)*. Bandung :Dipublikasikan di internet (Diakses tanggal 8 April 2018)
- Dimiyati dan Mudjiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Suroso, 2009. *Persepsi Siswa Terhadap Perpustakaan Dalam Menunjang Proses*