

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA BERBASIS ANALISIS DAN EVALUASI KINERJA

Zaini Hafidh^{1*}, Ali Mumin Budiman², Nurdin³

^{1,3}Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

²Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, STAI Al-Falah Cicalengka Indonesia

zainihafidh.13@upi.edu

ABSTRAK

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia dianggap sebagai salah satu faktor dari keberhasilan sebuah organisasi karena memberikan kontribusi yang signifikan. Seperti halnya dalam lembaga pendidikan dimana sumber daya manusia lainnya perlu dikelola dengan baik agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses pengembangan SDM dalam sudut pandang evaluasi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan menganalisis dokumen. Penelitian ini berlangsung di SDN 062 Ciujung Bandung. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kinerja guru yang ada di SDN 062 Ciujung dikategorikan baik, karena Kepala Sekolah program pengembangan SDM di sekolah dan juga memiliki program evaluasi kinerja agar para guru dapat meningkatkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap peserta didik.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

Abstract: Human resource management is considered one of the factors in the success of an organization because it makes a significant contribution. as is the case in educational institutions where other human resources need to be managed properly to carry out their respective duties and responsibilities. This study aims to describe the process of developing human resources from the point of view of employee performance evaluation. This research uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out by observing, interviewing, and analyzing documents. This research took place at Elementary School 062 Ciujung Bandung. The results of this study concluded that the performance of teachers at Elementary School 062 Ciujung was categorized as good because the school principal had an HR development program at the school and had a performance evaluation program so that teachers could improve their maximum performance in providing services to students.

Keywords: Development; Human Resources; Performance Evaluation

Article History:

Received: 28-04-2024

Revised : 27-05-2024

Accepted: 30-06-2024

Online : 30-07-2024

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen terpenting yang memberikan fleksibilitas dan variabilitas dalam sebuah organisasi. Istilah "Manajemen Sumber Daya Manusia" tidak dapat dijelaskan dalam satu definisi. Ini adalah sebuah proses berkelanjutan yang harus diikuti dari awal setiap bisnis / usaha. Fungsi SDM adalah sarana dan juga tujuan dalam diri mereka sendiri (Narula & Chaudhaary, 2008). Manajemen sumber daya manusia (SDM) sistem tidak hanya pada kinerja organisasi tetapi juga pada hasil evaluasi dan analisis kinerja pegawai (Peccei & Van De Voorde, 2019)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam setiap organisasi. Saat ini, manusia dianggap sebagai aset daripada sumber daya. Sumber Daya Manusia terdiri dari administrator, karyawan, pengguna, dan staf. Sulit untuk menangani sejumlah besar SDM dalam organisasi terutama organisasi besar, oleh karena itu, penting untuk mengelola SDM secara terorganisir (Zeebaree et al., 2019)

Penelitian manajemen sumber daya manusia, berfokus pada kinerja efek sistem sumber daya manusia (SDM) daripada praktik SDM individu (Boon et al., 2019). Perkembangan riset ini terkait dengan manajemen sumberdaya manusia dan kondisi kerja, serta fungsi HRM, khususnya,kepegawaian, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, manajemen kompensasi,manajemen keselamatan dan kesehatan, dan hubungan karyawan (Hamouche, 2021).

Praktik SDM dianggap sebagai suatu bundel atau sistem yang secara kolektif meningkatkan keterampilan dan motivasi tenaga kerja, Sumber daya manusia dibuat dan dipelihara, serta termotivasi dengan menggunakan beberapa praktik SDM, yang kemungkinan akan meningkatkan keseluruhan efektivitas sistem SDM (Boon et al., 2018). Manajemen SDM dianggap memiliki potensi besar sehubungan dengan keberlanjutan. Namun, efektivitas termasuk lingkungan langkah-langkah dalam organisasi memerlukan berbagai jenis kontribusi dari organisasi fungsi, khususnya dari Manajemen SDM (Yong et al., 2020)

Salah satu aspek yang menjadi bagian dari manajemen sumberdaya manusia adalah bagaimana kinerja individu dalam organisasi. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk melakukan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat pendidikan tertentu dan keterampilan tertentu. Kehendak dan kemampuan manusia tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya (Zulkarnain & Hestiningtyas, 2022), jadi kinerja itu adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukan pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Definisi kinerja dapat dipahami sebagai sejauh mana seseorang bertindak dalam perannya dalam mengimplementasikan strategi organisasi, atau dalam mencapai tujuan yang terkait dengan peran individu tertentu atau dalam menunjukkan kompetensi yang diakui penting bagi organisasi terlepas dari sejauh mana di mana dia memiliki peran atau lebih umum (Faizah, 2019)

Kinerja suatu kegiatan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi, atau volume dan waktu pekerjaan menurut standar dan etika yang berlaku (Muspawi, 2021). Kinerja memiliki arti yang sangat luas karena merujuk pada perilaku individu dalam bekerja. Kinerja adalah bentuk kegiatan yang mencerminkan penampilan, tindakan, dan kinerja sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap.

Kinerja sering mengacu pada pelaksanaan tugas, dimana istilah tugas itu sendiri berasal dari pemikiran tentang aktivitas yang dibutuhkan karyawan (Purba, 2020; Zulkarnain & Hestiningtyas, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil atau kinerja seorang karyawan yang dievaluasi secara kualitatif dan kuantitatif terhadap standar kinerja organisasi yang ditetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu. hasil yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Istiantara, 2019)

Evaluasi Kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja tugas berdasarkan tugas dan tanggapan terhadap standar yang telah diuji sebelumnya. Hasil evaluasi dapat menjadi dasar untuk kinerja yang lebih baik di masa mendatang. Monitoring dan evaluasi penting dilakukan agar dapat mengambil keputusan yang sesuai dengan permasalahan program serta mencapai tujuan. ada empat alasan mengapa monitoring dan evaluasi diperlukan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program telah mencapai tujuan dan menghasilkan efek yang diharapkan, untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas program. sumber daya program,
- 2) Dasar asar yang lebih jelas untuk memutuskan pelaksanaan dan pengembangan program lebih lanjut dan 4) perencanaan dan pengembangan program ke depan dapat ditingkatkan hanya jika dipandu oleh pengalaman yang diperoleh selama pelaksanaan program.

Evaluasi kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah penentuan secara berkala atas keefektifan organisasi, bagian-bagiannya, dan kegiatan para pegawai berdasarkan standar tujuan dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Toresa et al., 2022). Kinerja pegawai nyatanya berkontribusi besar untuk kemajuan dan perkembangan organisasi atau lembaga yang ditempati (Adistia & Verawati, 2022).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Saepudin, 2019) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data skunder.

Penelitian Pengembangan Sumberdaya Manusia Berbasis Analisis dan Evaluasi Kinerja Guru di SDN 06 Ciujung, peneliti menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan perilaku yang diamati. Disamping lokasi penelitian, sumber data ini juga mencakup informan kunci yang memberikan keterangan terkait tema penelitian secara akurat dengan mewawancarai pihak-pihak terkait.

Lokasi penelitian meliputi SDN 06 Ciujung dan melibatkan key informan yang memberikan wawasan mendalam melalui proses snowball sampling. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara, observasi, dan analisis dokumen, dengan dukungan catatan lapangan, kamera, dan alat perekam sebagai instrumen. Analisis data dilakukan dengan unitisasi untuk memastikan ketelitian dan keseluruhan kategori data, yang kemudian ditafsirkan secara logis dan empiris untuk mendapatkan data yang komprehensif. Data dalam penelitian kualitatif perlu diuji keabsahannya untuk memastikan bahwa hasil penelitian valid, reliabel, dan kredibel. Proses ini menjamin bahwa data yang diperoleh dan dianalisis adalah akurat, konsisten, dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian dapat benar-benar merepresentasikan fenomena yang diteliti dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Chadijah, 2017) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Chadijah, 2023) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Kartika, 2021).

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja dari buku-buku, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Saepudin, 2022).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Hoerudin, 2023).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Saepudin, 2020) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Ningsih, 2024). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Kartika, 2022) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Haris, 2023). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Saepudin, 2021).

Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arifin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Jumiati, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Kartika, 2018) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Chadijah, 2022) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu pengembangan sumberdaya manusia berbasis analisis dan evaluasi kinerja.

Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kondisi Kinerja Guru di SDN 062 Ciujung

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 dikemukakan bahwa 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, dan pendidikan menengah.

Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Adapun aspek-aspek dari APKG itu sendiri secara umum dan sering digunakan dikelompokkan ke dalam tiga kemampuan yaitu diantaranya: (1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran yang meliputi perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, serta perencanaan penilaian hasil belajar siswa; (2) Kemampuan guru dalam mengajar di kelas yang meliputi menggunakan metode, media, bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khazanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa, mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan, dan perlengkapan, dan evaluasi hasil belajar; dan yang terakhir (3) Kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi yang meliputi membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain, dan mengelola interaksi pribadi di dalam kelas.

Berdasarkan data hasil penelitian, Kepala Sekolah SDN 062 Ciujung memiliki

pandangan bahwa kinerja para pendidik yaitu sebanyak 30 guru di sekolah ini dapat dikatakan baik. Hanya saja, terdapat satu atau dua guru yang masih dianggap tidak memenuhi kriteria baik. Hal tersebut membuat Kepala Sekolah menjalankan perannya sebagai *educator* bagi para guru, dengan seperti itu jika adanya guru yang masih tidak memenuhi kriteria kinerja yang baik maka akan dilakukannya pendekatan agar kinerja guru tersebut mendapatkan perubahan ke arah memenuhi kriteria baik.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja para guru di SDN 062 Ciujung kebanyakan berasal dari individu guru tersebut, diantaranya:

1. Faktor Ekonomi, dikatakan begitu karena guru yang memiliki predikat kinerja yang kurang baik menjadi malas mengajar ketika insentif atau gaji/upah yang telah didapat sudah habis digunakan, sehingga menurunnya motivasi guru yang ada;
2. Faktor Kebiasaan, dikatakan seperti itu karena hal tersebut memanglah kebiasaan kurang baik guru yang dilakukan secara terus-menerus. Maka dari itu dilakukannya berbagai strategi agar kebiasaan yang ada pada guru tersebut menjadi menghilang; dan yang terakhir yaitu
3. Faktor Usia, dimana para guru yang merasa sudah senior menjadi malas mengajar karena sudah mendekati pensiun. Adapun melalui berbagai faktor tersebut, kinerja para guru di SDN 062 Ciujung tetap tergolong baik karena sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik.

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Guru di SDN 062 Ciujung

Kinerja dan kualitas para pendidik tentunya perlu dilakukan dievaluasi, yang dimana melalui program evaluasi kinerja ini akan diketahui sejauh mana kinerja masing-masing guru dalam melaksanakan tugas dan pengabdian dalam upaya mencerdaskan para siswa.

Adapun dalam melakukan evaluasi kinerja terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan yaitu; (1) Metode evaluasi *top-down*, yang merupakan evaluasi paling mungkin dilakukan baik oleh atasan ataupun atasan dari beberapa tingkatan dimana pada evaluasi ini seseorang melaporkan tentang kolega yang melakukan evaluasi dan juga menjadi subjek evaluasi oleh seseorang di tingkat yang lebih tinggi; (2) Metode evaluasi *bottom-up*, yang merupakan evaluasi bawahan kepada atasannya; dan (3) Metode evaluasi 360 derajat, yang dikenal juga sebagai umpan balik (*feedback*) multisumber yang melibatkan juga penilaian dari diri individu itu sendiri.

Sesuai dengan konsep evaluasi kinerja itu sendiri, dalam hasil penelitian mendapatkan hal yang serupa bahwa Kepala Sekolah SDN 062 Ciujung melakukan evaluasi kinerja dengan salah satunya ialah melalui supervisi. Sehingga dari supervisi yang dilakukan, akan diketahui dan dilakukannya klasifikasi terhadap guru apakah tergolong sudah baik, sedang, dan kurang. Dan melalui hal itu, jika memang kompetensinya tergolong sudah baik maka guru tersebut akan dikhususkan di kelas yang memang membutuhkan kompetensi guru yang baik dan terutama memiliki kemampuan IT yang baik. Dan untuk guru dengan kategori sedang atau kurang akan dilakukannya sharing oleh guru-guru dengan kategori baik yang biasanya didominasi oleh guru-guru muda. Melalui hal tersebut, Kepala Sekolah SDN 062 Ciujung menjadi mengetahui bagaimana keadaan dan kondisi para gurunya serta mana saja yang masih perlu dilakukannya pembinaan.

Metode evaluasi kinerja guru yang digunakan di SDN 062 Ciujung banyak dilakukan melalui metode evaluasi *top-down* dimana Kepala Sekolah melakukan evaluasi secara

langsung dengan mengecek setiap kelas saat pembelajaran mulai berlangsung, dan juga melalui supervisi yang dapat diketahui bagaimana keadaan atau kondisi para guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Langkah-langkah yang dilakukan dalam evaluasi kinerja guru di SDN 062 Ciujung berawal dari membuat rapat terlebih dahulu terkait jadwal evaluasi kinerja guru dan juga diberikannya sosialisasi, setelah itu langkah selanjutnya ialah pelaksanaan dimana Kepala Sekolah mengecek pelaksanaan pembelajaran, dan setelah dilakukannya evaluasi kinerja guru maka didiskusikan kembali terkait apa saja yang dirasa kurang dan perlu perbaikan, dan jika memerlukan pembinaan maka akan dilakukannya tindak lanjut seperti pelatihan, seminar, *workshop*, atau *In House Training* (IHT).

Adapun pihak yang melakukan evaluasi kinerja guru ini sendiri ialah Kepala Sekolah, Pengawas, dan Sistem guru senior. Dan mengenai waktu evaluasi kinerja guru ini sendiri dilakukan secara rutin mengikuti ketentuan dari Dinas Pendidikan dan juga penyesuaian jadwal di sekolah SDN 062 Ciujung. Kendala atau hambatan yang sering dihadapi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja guru ini ialah terkait waktu yang terkadang sulit untuk diaturnya pertemuan, namun kembali lagi kepada komitmen antara guru yang dievaluasi dengan Kepala Sekolah SDN 062 Ciujung.

Instrumen Penilaian Kinerja Guru di SDN 062 Ciujung

Dalam melakukan evaluasi kinerja guru, diperlukannya instrumen sebagai pedoman dan juga petunjuk. Dalam hal ini disebut evaluasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang membutuhkan dokumen/perangkat yaitu: (1) Pedoman pengelolaan penilaian kinerja guru; (2) Instrumen penilaian kinerja guru yang meliputi instrumen PKG guru mata pelajaran, guru BK, guru PAUD, guru TIK, guru Pendidikan Khusus, dan yang memiliki tugas tambahan; (3) Suplemen Instrumen yang meliputi instrumen sesuai dengan guru yang akan dievaluasi.

Dalam hasil penelitian berupa analisis dokumen, pada SDN 062 Ciujung instrumen penilaian yang digunakan ialah berupa Penilaian Kinerja Guru (PKG) sesuai tahun ajaran. Dimana didalamnya terdapat format penilaian berupa penilaian untuk beberapa kompetensi guru diantaranya: (1) Kompetensi 1 : mengenai karakteristik peserta didik; (2) Kompetensi 2 : menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) Kompetensi 3 : pengembangan kurikulum (4) Kompetensi 4 : kegiatan pembelajaran yang mendidik; (5) Kompetensi 5 : memahami dan mengembangkan potensi; (6) Kompetensi 6 : komunikasi dengan peserta didik; (7) Kompetensi 7 : penilaian dan evaluasi; (8) Kompetensi 8 : bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia; (9) Kompetensi 9 : menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; (10) Kompetensi 10 : etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru; (11) Kompetensi 11 : bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; (12) Kompetensi 12 : komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat; (13) Kompetensi 13 : Penguasaan materi, konsep, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (14) Kompetensi 14 : mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif. Selain dari hal tersebut, terdapatnya juga kolom penilaian di setiap instrumen kompetensi dan diakhiri dengan laporan dan evaluasi penilaian kinerja guru yang disesuaikan dengan guru yang dievaluasi.

Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja Guru di SDN 062 Ciujung

Setelah melakukan pelaksanaan evaluasi kinerja guru, selanjutnya dilakukannya analisis untuk menemukan kelebihan dan kelemahan guru, termasuk masalah dan faktor-faktor penyebabnya sehingga ditemukan prioritas perbaikan yang diperlukan. Melalui upaya tersebut dalam melakukan perbaikan berdasarkan hasil analisis akan membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tindak lanjut penilaian atau evaluasi kinerja guru yang dilakukan sebagai rencana untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dapat berupa pemberian penguatan dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja memenuhi atau melampaui standar. Tindak lanjut yang disusun perlu mempertimbangkan beberapa faktor dan telah didiskusikan secara terbuka dengan guru yang dievaluasi. Hindari memaksakan kehendak dalam melaksanakan rencana tindak lanjut tersebut sehingga guru dapat melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Contoh dari tindak lanjut evaluasi kinerja guru dapat berupa *workshop* atau *In House Training* (IHT). Dengan adanya tindak lanjut dari evaluasi kinerja ini diharapkan dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada pada guru dalam proses evaluasi sebelumnya sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada para peserta didik.

Dalam hasil penelitian sesuai dengan pemaparan Kepala Sekolah SDN 062 Ciujung bahwa sebagai tindak lanjut dari evaluasi kinerja guru dilakukan setelah mendiskusikan terlebih dahulu dengan guru yang dievaluasi mengenai kinerjanya yang dirasa kurang. Setelah itu dianalisis dan didapatkan kesimpulan mengenai kekurangan apa yang banyak terjadi pada guru sehingga hal tersebut menjadi referensi kegiatan tindak lanjut seperti apa yang dibutuhkan untuk perubahan kedepannya. Kemudian jika sudah diketahui aspek apa yang akan diberikan penguatan sebagai tindak lanjut evaluasi, maka Kepala Sekolah selaku pemimpin akan mengundang narasumber yang berkaitan dengan pembinaan yang akan dilakukan dan juga jenis pembinaan apa yang akan dilaksanakan. Hal tersebut juga didiskusikan dengan pengawas. Dan tindak lanjut evaluasi kinerja yang biasanya diadakan di SDN 062 Ciujung ialah berupa pelatihan, *workshop*, maupun *In House Training* (IHT).

PEMBAHASAN

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Apiyani, 2022).

Indikator kinerja guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan dan pengembangan (Supardi, 2013). Sehubungan dengan beberapa fungsi yang dimiliki guru maka terdapat beberapa aspek utama yang merupakan kecakapan serta pengetahuan dasar bagi guru yaitu: 1) Guru harus dapat memahami dan menempatkan kedewasaannya. Sebagai pendidik harus mampu menjadikan dirinya sebagai teladan dimana guru harus mampu memberi contoh perilaku yang baik, terbuka, serta menghindari segala perbuatan tercela dan tingkah laku yang dapat menjatuhkan martabat pendidik. 2) Guru harus mengenal diri siswanya. 3) Guru harus memiliki kecakapan memberikan bimbingan. 4)

Guru harus memiliki dasar pengetahuan yang luas tentang tujuan pendidikan di Indonesia pada umumnya sesuai dengan tahap-tahap pembangunan. 5) Guru harus memiliki pengetahuan yang bulat dan baru mengenai ilmu yang diajarkan (Sardiman, 2011)

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

Proses pengembangan kinerja guru dapat berupa kegiatan melibatkan guru dalam kegiatan seminar atau pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau diselenggarakan oleh sekolah. Melalui seminar atau pelatihan, guru dapat memperoleh banyak informasi dan guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan mengajar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Busono (2017) yang melaporkan bahwa peningkatan kinerja seorang karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Metode '*on the job*' merupakan metode yang paling banyak digunakan dalam pelatihan dan pengembangan.

Proses evaluasi untuk mengukur keberhasilan hasil kerja pegawai dilakukan dengan memenuhi standar penilaian kinerja pegawai, yang dapat digunakan untuk menentukan hasil prestasi kerja pegawai. *Quality assurance control* dengan kuisioner dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui tingkat kesulitan SDM dalam menjalankan tugas dan mengetahui optimalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya (Istiantara, 2019)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 57 tentang Standar Nasional Pendidikan, dimana peraturan tersebut menjadi kriteria minimal bagi seluruh sistem pendidikan Indonesia, mewajibkan kepala sekolah untuk berupaya menjaga mutu sekolahnya. Pasal 3, Pasal 1, Bab 2 Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa salah satu bidang pengaturannya adalah standar guru. Artinya, sekolah wajib meningkatkan mutu sekolah sesuai standar nasional pendidikan, salah satunya melalui kinerja guru.

Kriteria penilaian ini senada dengan apa yang diungkapkan (Pianda, 2018) bahwa secara umum terdapat tiga aspek penilaian kemampuan guru. Pertama, kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran. Kedua, kemampuan guru dalam mengajar di kelas Ketiga, kemampuan guru dalam mengadakan hubungan antar pribadi (Nurmalasari et al., 2022)

Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme serta seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk menilai dan mencari jenis perlakuan yang tepat sehingga pegawai dapat berkembang lebih cepat sesuai dengan harapan (Arifudin, 2018).

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran dikelas.

2. Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik
3. Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak
4. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran (Uno & Lamatenggo, 2012)

SIMPULAN

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut dilakukannya penilaian kinerja dan evaluasi terhadap kinerja itu sendiri. Evaluasi itu sendiri merupakan suatu proses penilaian, pengukuran, dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang telah dicapai dengan hasil yang telah ditetapkan. SDN 062 Ciujung sebagai salah satu sekolah yang menjalankan evaluasi kinerja guru dengan cukup baik namun masih memiliki beberapa proses dalam rangka menjadikan guru dengan kinerja belum mencukupi kriteria baik menjadi baik melalui beberapa upaya yaitu salah satunya dengan evaluasi kinerja guru yang dilakukan dengan bentuk supervisi menggunakan instrumen penilaian yang ditentukan. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa kendala terutama dalam perihal penjadwalan dari dilaksanakannya evaluasi kinerja guru.

Perlu dilakukan pelatihan, workshop, serta IHT sebagai bentuk tindak lanjut dari evaluasi kinerja guru di SDN 062 Ciujung secara konsisten dan terjadwal.

DAFTAR RUJUKAN

- Adistia, K., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Magelang). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 642–651.
- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504.
- Arifin, B. (2024). Integrasi Penguatan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Berbasis Literasi Digital Pada Peserta Didik Sekolah Dasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13547–13555.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209–218.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Utilization of artificial intelligence in scientific writing. *Journal of*

- Technology Global*, 1(2), 131–140.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67.
- Busono, G. A. (2017). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Kajian Ekonomi Syari'ah*, 1(01), 90–91.
- Chadijah, S. (2017). Kebanggaan Terhadap Bahasa Indonesia (Language Pride) di Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indo*, 11, 121.
- Chadijah, S. (2022). Interferensi bahasa dalam komunikasi massa Dedi Mulyadi di channel youtube Kang Dedi Mulyadi. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 140–152.
- Chadijah, S. (2023). Upaya Guru Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa Melalui Penerapan Metode Role Playing Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 4(2), 161–174.
- Faizah, D. U. S. A. M. P. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam Di Indonesia Dr. Umi Faizah, S. Ag., M. Pd Sekolah Tinggi Pendidikan Islam (STPI) Bina Insan Mulia - Yogyakarta. *Al-Fikri*, 2(2).
- Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management and Organization*, 1–16.
- Haris, I. (2023). Pengenalan Teknis Penggunaan Software Turnitin Dan Mendeley Dekstop Untuk Meningkatkan Kualitas Karya Ilmiah Mahasiswa Baru. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 3(2), 172–178.
- Hoerudin, C. W. (2023). E-Learning as A Learning Media Innovation Islamic Education. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 15(1), 579–594.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Jumiati, E. (2024). Women's Empowerment, Social Inclusion, And Attitude Change Through A Study Of Sekoper Cinta Model In Cibogo Hilir Village Plered Purwakarta. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 1568–1576.
- Kartika, I. (2018). The Relationship Between Jigsaw Cooperative Learning Method And Parents Attention With English Learning Achievement Student In Public Junior High School 4 Bogor. *2 Nd English Language and Literature International Conference (ELLiC).*, 2(2), 313–320.
- Kartika, I. (2021). Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dengan Model Berbasis Aktivitas Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 36–46.
- Kartika, I. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Pembelajaran Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan*, 3(2), 144–157.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.
- Narula, N., & Chaudhaary, N. (2008). Human resource management as an entrepreneurial tool? *International Handbook of Entrepreneurship and HRM*, 3(1), 89–110.
- Ningsih, I. W. (2024). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan

- Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 23–37.
- Nurmalasari, D., Munir, M. M., & Widiyono, A. (2022). Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19 di Sekolah Dasar. *Journal On Teacher Education*, 3, 200–212.
- Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management–well-being–performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563.
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262.
- Saepudin, S. (2019). The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 327–332.
- Saepudin, S. (2020). Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 089–101.
- Saepudin, S. (2021). Improving the Ability to Understand the Quran Reading through the Application of the Mind Map Method during the Covid 19 Pandemic in Al-Qur'an Education Institutions Qurrota A'yun at Kutaraja Village, Maleber District, Kuningan Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 14331–14338.
- Saepudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Dosen Perguruan Tinggi Islam Di Lldikti Wilayah Iv Jawa Barat Indonesia. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Unisa Kuningan*, 3(3), 255–273.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Toresa, D., Ahmad Zamsuri, Yogi YuneFri, & Nurfika Sari. (2022). Penerapan Metode Saw Dalam Pemilihan Pegawai Berprestasi Berdasarkan Evaluasi Kinerja Berbasis Kepada Sistem Pendukung Keputusan. *SATIN - Sains Dan Teknologi Informasi*, 8(1), 92–105.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori: kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking*, 27(7), 2005–2027.
- Zeebaree, S. R. M., Shukur, H. M., & Hussan, B. K. (2019). Human resource management systems for enterprise organizations: A review. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences*, 7(2), 660–669.
- Zulkarnain, Z., & Hestiningtyas, W. (2022). Evaluasi Kinerja Guru Ilmu Pengetahuan Sosial Bersertifikasi Pendidik. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1180–1188.