

## Evaluasi Kebijakan Peraturan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah tentang Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik

Any Faizah

Guru Biologi SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Email: Anyfaizah69@yahoo.co.id

**Abstract:** The objective of this study is; 1) to know the evaluation result about teachers' performance implemented at SMAMuhammadiyah I Gresik; and 2) to know the impact of the implementation of the regulation of primary and secondary education council of Muhammadiyah District Gresikon teachers' performance at SMAMuhammadiyah I Gresik. The approach used in this study was qualitative approach by using observation, questionnaire, interview and documentation techniques as the instruments of data collection. The result showed that the Regulation ofprimary and secondary education council of local Muhammadiyah leadership about teachers' performance was proven effective in the implementation at SMAMuhammadiyah 1 Gresik. The implementation of the regulation about the evaluation of teachers' performance at SMAMuhammadiyah 1 Gresik was addressed with full of preparation and dedicationin line with teachers' own fields. The affectivity was shownby the performance score reached by teachers of SMAMuhammadiyah 1 Gresik was averagely "good". This success deals with the hard efforts of primary and secondary education council of local Muhammadiyah leadership District Gresik, and all teachers and staff, as well as the power of the regulation and the policiesstipulatedby the superintendents.

**Keywords:** evaluation policy, teacher performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk; 1) mengetahui hasil evaluasi tentang kinerja guru yang di laksanakan di SMA Muhammadiyah I Gresik; dan 2) mengetahui dampak kebijakan peraturan Majelis Dikdasmen Muhammadiyah Kabupaten Gresik terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah tentang kinerja guru terbukti efektif dalam pelaksanaannya di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Pelaksanaan peraturan tentang penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik disikapi dengan penuh kesiapan, dan penuh dedikasi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Efektivitas itu ditunjukkan nilai kinerja yang diraih oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik rata-rata "baik". Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kerja keras Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik, dan semua guru dan karyawan, serta kekuatan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan.

**Kata kunci:** evaluasi kebijakan, kinerja guru

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dewasa ini pendidikan di Indonesia berkembang dengan pesat, dengan kondisi seperti ini guru dituntut memiliki wawasan yang luas dalam perkembangan pendidikan. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan. Sehingga seorang guru selayaknya mendapatkan perhatian yang ideal. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif

dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik dan pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan-pelatihan, seminar, kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Depdiknas (2000) mengemukakan tujuh unsur yang merupakan indikator kinerja guru, yaitu: 1) penguasaan landasan kependidikan; 2) penguasaan bahan pembelajaran; 3) pengelolaan proses belajar mengajar; 4) penggunaan alat pelajaran; 5) pemahaman metode penelitian untuk peningkatan pembelajaran, dan 6) pemahaman administrasi sekolah. Schacter (2000) membagi indikator kinerja guru dalam tiga bagian, yaitu: 1) keterampilan, pengetahuan, dan tanggung jawab guru; 2) pencapaian prestasi siswa pada level kelas, dan 3) pencapaian prestasi sekolah. Melalui indikator tersebut perlu diadakan evaluasi kebijakan yang dilakukan oleh DIKDASMEN dalam penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh sekolah Muhammadiyah berdasarkan keputusan pimpinan pusat Muhammadiyah yang berdasarkan UU Nomer 2003 tentang sistem pendidikan Nasional dan dimuat dalam surat keputusan pimpinan pusat Muhammadiyah nomer 1138/Kep/1.0//B/208 tentang pedoman majlis pendidikan dasar dan menengah. Penilaian kinerja pegawai diatur dalam BAB VII pasal 27 tentang unsur atau indikator penilaian kinerja pegawai.

Parsons (2006), model rasional berisi gagasan bahwa implementasi adalah menjadikan orang melakukan apa-apa yang diperintahkan dan mengontrol urutan tahapan dalam sebuah sistem. Isi kebijakan, mencakup hal-hal sebagai berikut: 1) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan; 2) jenis manfaat yang akan dihasilkan; 3) derajat perubahan yang diinginkan; 4) kedudukan pembuat kebijakan; 5) pelaksana program, dan 6) sumber daya yang dikerahkan.

Dunn (2000) mendefinisikan istilah evaluasi: prosedur analisis-kebijakan yang digunakan untuk menghasilkan informasi mengenai nilai atau manfaat dari serangkaian aksi di masa lalu dan atau di masa depan. Evaluasi dapat diartikan sebagai kegiatan pengendalian, penjaminan dan penetapan kualitas dari hasil suatu kegiatan (Depdiknas, 2005). Evaluasi diartikan sebagai proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil dari suatu kegiatan.

Ada tiga konsep yang sering dipakai dalam melakukan evaluasi, yakni tes, pengukuran, dan penilaian. Tes adalah suatu metode untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang secara tidak langsung, yaitu melalui respons seseorang terhadap stimulus atau pertanyaan (Djemari Mardapi, 1999). Tes adalah alat untuk melakukan pengukuran, misalnya mengukur tingkat kemampuan peserta didik, seperti mengenai sikap, minat, motivasi, persepsi, dan lain sebagainya. Respons peserta tes pada sejumlah item pertanyaan menunjukkan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu. Dengan demikian, tes merupakan bagian dari evaluasi. Pengukuran, didefinisikan oleh Allen & Yen sebagai penetapan angka secara sistematis untuk menyatakan keadaan individu (Mardapi, 2000). Pengukuran merupakan kuantifikasi tentang keadaan individu baik berupa kemampuan kognitif, afektif, maupun psikomotor. Konsep pengukuran lebih luas ketimbang konsep tes, dan untuk mengukur suatu karakteristik individu, dapat tanpa menggunakan tes, misalnya melalui pengamatan, *rating scale*, atau cara lain untuk mendapatkan informasi dalam bentuk kuantitatif.

Evaluasi memiliki makna yang berbeda dengan istilah penilaian, pengukuran maupun tes. Hopkins & Stanley mengatakan bahwa *evaluations is a process of summing up the results of measurements or tests, giving them some meaning based on value judgement* atau proses menyimpulkan hasil pengukuran atau test dengan memberi makna berdasarkan penetapan nilai (Oriondo, 1998). Dalam konsepsi ini, evaluasi dimaknai sebagai penentuan nilai terhadap sesuatu hal, yang meliputi pengumpulan informasi yang digunakan untuk menentukan nilai keberhasilan suatu program, produk, prosedur, tujuan atau manfaat potensi pada desain alternatif pendekatan, untuk mempertahankan pendekatan yang khusus. Sementara Cizek (2000) menyatakan bahwa evaluasi merupakan *the process of ascribing merit or worth to the results of on observation or data collection*. Evaluasi merupakan suatu proses penentuan nilai dengan mempertimbangkan hasil observasi atau koleksi data yang diperoleh.

Stark (1994) memberikan definisi evaluasi pendidikan adalah: 1) evaluasi sebagai pertimbangan atau keputusan profesional; 2) evaluasi sebagai pengukuran; 3) evaluasi sebagai penilaian dari kesesuaian antara prestasi atau hasil dan tujuan; 4) keputusan yang berorientasi pada evaluasi, dan 5) tujuan yang dihadapkan pada evaluasi.

Fernandes (1984) memaparkan, bahwa dua fungsi dasar evaluasi, yaitu evaluasi formatif digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan dari sebuah program, sedangkan fungsi dari evaluasi sumatif adalah digunakan untuk tanggung jawab, memilih dan sertifikasi. Informasi untuk mengukur pencapaian hasil dari suatu kegiatan. Evaluasi kebijakan terdiri dari: 1) evaluasi impresionistik; 2) evaluasi operasional; 3) evaluasi sistemik (Imron, 2002). Evaluasi impresionistik yaitu apakah kebijakan memenuhi kepentingan diri, ideologi, atau kriteria penilaian lain yang didasarkan pada fakta fragmentaris. Evaluasi operasional yaitu bagaimana masalah pelaksanaan kebijakan apakah dijalankan dengan jujur, berapa besar biaya, apakah tidak ada duplikasi dengan program lain, apakah aspek hukum dipenuhi dan siapakah yang diuntungkan. Evaluasi sistemik yaitu mengacu pada masalah pokoknya seperti dampak dan efektivitas program apakah kebijakan mencapai tujuannya, untung ruginya, siapakah yang memperoleh keuntungan dan apa yang terjadi jika kebijakan itu tidak ada.

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwan istilah kinerja adalah *performance* yang merupakan kata benda. Salah satu entry-nya adalah *think done*. Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Purwadarminta (1990) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai, sedangkan menurut Saidi (1992) kinerja adalah kemampuan, kesanggupan dan kecakapan seseorang atau suatu bangsa. Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Gibson (1996) mengatakan kinerja adalah hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Suyadi Prawirosentono (1999) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai kegunaan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2003). Dengan demikian kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Simamora (2000), indikator-indikator kinerja meliputi: 1) keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi; 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah); dan 3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi: 1) mutu kerja; 2) kuantitas kerja; 3) pengetahuan tentang pekerjaan; 4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; 5) keputusan yang diambil; 6) perencanaan kerja; dan 7) daerah organisasi kerja. Sedangkan kinerja untuk tenaga guru umumnya dapat diukur melalui: 1) kemampuan membuat perencanaan; 2) kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran; 3) kemampuan melaksanakan evaluasi; dan 4) kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi.

## Metode Penelitian

Penelitian tentang Evaluasi Peraturan Majelis DIKDASMEN Muhammadiyah yang dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik ini merupakan penelitian kebijakan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi sebagai alat pengumpulan data. Pendekatan ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti berusaha menelaah fenomena sosial dalam suasana yang berlangsung secara alamiah, atau bagaimana menjelaskan suatu fenomena sosial demikian adanya dan situasi penelitian tidak diintervensi (Balitbangdikbud, 2002).

Metodologi penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (Moleong, 2006).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif mempersyaratkan kehadiran peneliti di lokasi penelitian. Begitu pula dalam penelitian kualitatif ini peneliti berada di lokasi penelitian berperan sebagai perencana, pelaksana pengumpul data, analis dan penafsir data, dan sebagai pelapor hasil penelitiannya. Kehadiran peneliti sendiri di lokasi penelitian juga berperan sebagai *key instrument* (Moleong, 2006).

Tahap penelitian ini mengacu pada pendapat Moleong (2006). Suatu penelitian hendaknya dilakukan dalam tahap-tahap tertentu, yaitu; 1) tahap orientasi, pada tahap ini, langkah pertama yang peneliti lakukan adalah pemahaman terhadap literatur atau sumber-sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Langkah berikutnya pembuatan proposal penelitian dan mengikuti seminar setelah mendapat persetujuan pembimbing. Kemudian melakukan pendekatan terhadap sekolah dan pihak-pihak yang terkait lainnya; 2) tahap eksplorasi focus, pada tahap ini dilakukan wawancara dan pengamatan secara intensif dengan pihak-pihak yang diteliti, serta studi dokumentasi secara mendalam sesuai dengan fokus penelitian setelah mendapatkan izin penelitian; 3) tahap pengecekan, pada tahap ini pengecekan dilakukan penghapusan data atau tahap membuat laporan tertulis. Pada tahap ini laporan dicek pada subjek, dan jika kurang sesuai, perlu diadakan perbaikan untuk membangun derajat kepercayaan pada informasi yang telah diperoleh.

### Hasil dan Pembahasan

Evaluasi peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru di lingkup SMA Muhammadiyah didasarkan pada indikator kinerja yang dikeluarkan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gresik. Secara pengelolaan SMA Muhammadiyah pada sejak tahun 2011 langsung berada di bawah Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik. Sebelumnya pengelolaan berada dibawa Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gresik.

Hasil pengumpulan data didapatkan informasi bahwa dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru diserahkan sepenuhnya kepada bagian Sumber Daya Manusia dalam organisasi sekolah (SMA Muhammadiyah 1 Gresik). Selanjutnya bagian SDM melakukan menetapkan kebijakan untuk kelancaran penilaian berbentuk lisan, tertulis (berupa pengumuman), surat keputusan (SK), dan peraturan-peraturan.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik Tahun 2012-2013.

No.	Nama	Rata-rata Nilai	Kategori
1	A1	80	Baik
2	A2	78	Baik
3	A3	83	Baik
4	A4	82	Baik
5	A5	79	Baik
6	A6	79	Baik
7	A7	79	Baik
8	A8	82	Baik
9	A9	82	Baik
10	A10	83	Baik

Sumber: Arsip Bagian SDM SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Setiap kebijakan yang akan diterapkan tentunya harus diketahui oleh sasaran kebijakan itu, karena kebijakan itu mengandung beberapa komponen, antara lain ; 1) kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan; 2) jenis dan manfaat yang akan dihasilkan; 3) derajat perubahan yang diinginkan; 4) kedudukan pembuat kebijakan; 5) pelaksana program; dan 6) sumber daya yang dikerahkan. Untuk menjamin tercapainya komponen-komponen itu, maka sosialisasi peraturan sangat penting dilakukan oleh pembuat peraturan kepada kelompok sasaran. Berikut ini hasil wawancara dengan guru-guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik selaku sasaran kebijakan peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik.

Hasil penilaian oleh Tim Penilai yang tertuang di dalam lembar penilaian kinerja guru yang dikeluarkan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah, tertanggal 26 Juli 2012 terhadap

sebagian guru, meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan dapat diketahui pada tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru SMA Muhammadiyah tahun 2012-2013 berdasarkan peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinnan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik memperoleh hasil "baik" berarti pula bahwa pelaksanaan peraturan Majelis Dikdasmen tentang kinerja guru berhasil dan efektif.

Kebijakan evaluasi peraturan yang dilaksanakan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru melalui tim penilai secara teoritis membawa pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru suatu satuan pendidikan. Tujuan utama penialain kinerja guru adalah melakukan penilaian kinerja guru selama kurun waktu satu tahun.

Suatu lembaga yang memiliki komitmen untuk maju dan berupaya meningkatkan profesionalisme dalam pendidikan akan merasa terpacu dengan keberadaan kebijakan evaluasi kinerja guru ini. Namun tidaklah demikian untuk sekolah-sekolah yang tidak memiliki kemampuan dan kemauan untuk maju, lembaga ini menganggap program evaluasi kinerja guru yang dilaksanakan oleh penyelenggara pendidikan tersebut ditanggapi dengan penilaian negatif.

Di SMA Muhammadiyah 1 Gresik yang merupakan tempat lokasi penelitian, respon dan gairah mulai dari kepala sekolah, guru, karyawan hingga pesuruh diwarnai dengan gairah penuh semangat dalam program evaluasi kinerja guru. Kebijakan dari kepala sekolah adalah menjadi kuncinya. Dengan adanya kebijakan menjadikan semua rencana yang diprogramkan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai target sasaran.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, diketahui bahwa ada berbagai faktor penghambat peningkatan kinerja guru berdasarkan peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah kabupaten Gresik. Dalam perencanaan pembelajaran, beberapa faktor penghambat yang dirasakan adalah: 1) kurangnya sarana prasarana pendukung, seperti media pembelajaran; 2) untuk guru kelas terlalu banyak materi yang akan disiapkan dan 3) sebagian guru masih kurang berkeinginan melakukan perubahan positif. Pelaksanaan pembelajaran, faktor penghambat yang dirasakan antara lain adalah; 1) masih rendahnya kemampuan guru dalam menyusun RPP; 2) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru, dan 3) kurangnya alokasi waktu yang tersedia.

Faktor penghambat penilaian pembelajaran yang antara lain dirasakan adalah; 1) masih rendahnya kemampuan guru dalam melakukan penilaian, terutama penilaian proses; dan 2) perbedaan karakteristik siswa yang menyulitkan guru. Faktor penghambat pengembangan profesi yang antara lain dirasakan adalah; 1) kurangnya akses informasi terbaru, karena berada di daerah terpencil, dan 2) kesibukan lain di luar kegiatan sekolah.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah juga ditemukan berbagai faktor pendukung peningkatan kinerja guru. Dalam perencanaan pembelajaran, faktor-faktor pendukungnya adalah; 1) adanya kemauan untuk maju sehingga mendorong guru tsb berbuat lebih baik; 2) kerjasama yang baik antara guru dan kepala; dan 3) adanya supervisi yang dilakukan baik oleh kepala maupun pengawas. Pelaksanaan pembelajaran, faktor pendukungnya antara lain adalah: 1) pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru telah cukup lama dan 2) kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah. Program evaluasi kinerja guru, sebelum dilaksanakan evaluasi kinerja guru oleh tim penilai, maka terlebih dahulu lembaga mensosialisasikan aturan-aturan dari majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah terkait dengan kegiatan tersebut. Hal ini bertujuan supaya guru yang akan dinilai memperoleh gambaran tentang proses dan hasil nilai yang akan diperoleh dalam kegiatan penilaian yang akan dilaksanakan oleh tim penilai.

Di SMA Muhammadiyah proses evaluasi telah dijalankan dengan baik, hasil rekapitulasi perhitungan dari seluruh komponen evaluasi untuk semua guru rata-rata bernilai baik, walaupun tidak berada pada rentang nilai maksimal. Ini menjadi bahan evaluasi bagi SMA Muhammadiyah 1 Gresik dalam menghadapi program program evaluasi kinerja guru di tahun-tahun mendatang. Secara keseluruhan mulai dari awal perencanaan, dilanjutkan pelaksanaan hingga hasil nilai evaluasi kinerja guru yang telah diraih oleh guru-guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik telah terlaksana dengan lancar, walaupun ada beberapa factor yang sifatnya penghambat dalam evaluasi kinerja guru tersebut.

Kinerja guru SMA Muhammadiyah berdasarkan nilai yang diperoleh melalui kegiatan evaluasi kinerja guru dapat didiskusikan dengan kajian teori dari Mathis dan Robert L. Jackson (2001), antara lain; 1) peningkatan kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 dipengaruhi oleh kemampuan kerja guru

bersangkutan, motivasi untuk kemajuan, adanya dukungan dari penyelenggara sekolah, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan yang harmonis antara guru dengan penyelenggara sekolah.

Perilaku dan prestasi kerja guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik juga sesuai dengan pendapat Gibson, et. al. (2006) dalam Yamin; antara lain: 1) adanya kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, penggajian) dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin); 2) adanya sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan; dan 3) persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi yang positif dari warga sekolah.

Pimpinan sekolah mampu memotivasi guru dengan pemberian punishment bagi yang melanggar dan memberikan reward bagi yang berprestasi. Hal ini bisa disesuaikan dengan pendapat Robbins (2001), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Semua itu bisa dilakukan oleh penyelenggara sekolah dan pimpinan sekolah. Guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik memiliki motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Adanya motivasi ini berdampak pula pada nilai positif berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah tentang kinerja guru yang diimplementasikan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik terbukti efektif. Peraturan dapat terlaksana dengan baik, karena peraturan itu dijunjung tinggi dan moralitas penegak peraturan serta guru-guru mensupport ke arah itu.

## **Simpulan**

Berdasarkan pemaparan data, analisis data dan pembahasan, keberhasilan tersebut terlihat dari beberapa item yang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Hasil evaluasi peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan daerah Muhammadiyah tentang kinerja guru terbukti efektif dalam pelaksanaannya di SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Pelaksanaan peraturan tentang penilaian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik disikapi dengan penuh kesiapan, dan penuh dedikasi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sekolah membentuk tim penilai yang terdiri dari kepala sekolah, bagian Sumber Daya Manusia, Waka Kurikulum, dan guru senior, yang sebelumnya disosialisasikan oleh kepala sekolah melalui rapat dengan dewan guru dan stakeholder lainnya. Tentu dengan persiapan yang matang dan pelaksanaannya dilakukan dengan; 2) Dampak Penerapan Kebijakan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik terhadap Kinerja Guru. Nilai kinerja yang diraih oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik rata-rata "BAIK". Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kerja keras Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik, dan semua guru dan karyawan, serta kekuatan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh penyelenggara pendidikan.

Hasil analisis data dan kesimpulan untuk masing-masing komponen dalam indikator evaluasi kinerja guru yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Gresik, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa Implementasi peraturan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Gresik tentang kinerja guru membawa pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Pencapaian suatu target dari suatu kegiatan, maka perlu adanya suatu rencana yang terstruktur, dan terprogram dengan baik.

## **Saran**

Kesimpulan di atas, bahwa suatu lembaga yang mempersiapkan diri dari seluruh komponen indikator evaluasi kinerja guru dengan sebaik-baiknya maka akan mendapatkan nilai sesuai dengan yang telah ada di dalam kebijakan dan target nilai yang ditetapkan. Oleh sebab itu penulis

menyarankan kepada setiap satuan pendidikan yang menginginkan pencapaian nilai kinerja guru yang maksimal hendaknya selalu melakukan perbaikan-perbaikan dalam segala aspek, dan dimulai dari hal-hal yang kecil dan ringan. Karena apabila dari hal-hal yang kecil tersebut telah tersentuh dan tertangani, maka demikian pula untuk masalah yang besar. Kebijakan memang menjadi kunci keberhasilan dari suatu program. Apabila kebijakan-kebijakan sekolah yang berkaitan dengan program evaluasi kinerja guru telah direncanakan dan ditetapkan sejak awal, maka program-program sekolah akan menjadi terarah dan pada saat ada penilaian kinerja, guru tidak akan mengalami ketakutan.

## Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. (2005) *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dunn, W. N. (2000) *Pengantar Analisa Kebijakan Publik Edisi 2*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Pres.
- Fattah, Nanang. (1999). *Landasan Manajemen*. Bandung: Rosda Karya
- Gibson, JL.JM., (2006) *Organisasi Prilaku, struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Griffin, EM,( 2003 ) *A First Look At Communication Theory, Fifth Edition*, NY: Mc Graw Hill.
- Hamalik. (2005) *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu, Cetakan ke 3*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (1990). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Gunung Agung. *Historika*, No.11. Surakarta: PPS UNJ KPK UNS.
- Imron.A. (2002). *Kebijakan Pendidikan di Indonesia, Proses, Produk dan Masa depannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong L. J. (2006) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya .
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2005) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Meditama.
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson,(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I dan II, Jakarta:Penerbit Salemba Empat.
- Mohamad Uzer Usman. (1995) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nana Sudjana dan Ahmad Rivai. (2005). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar Baru
- Nawawi, Hadiri. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Patton, M.Q. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publication
- Peraturan Majelis DIKDASMEN Pimpinan Daerah Muhammadiyah Gresik .2006 tentang Peraturan Kinerja Guru dan Pegawai
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi Pengawas Sekolah/Madrasah*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Purwadarminta, W. J. S.(1990) *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Robbins, Stephen P.,( 2002 ) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, alih bahasa oleh Halida, ed. ke-5. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Sri Sugiyati. (2005) *Tesis Persepsi Guru Terhadap Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kreativitas terhadap Prestasi kerja Guru SD Sekecamatan Gemolong Kabupaten Sragen*, Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Steers, RM. (1985) *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono.(1999) *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung:Alfabeta.
- Suhertian, Piet A. (2000). *Konsep-konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Fokus Media
- Vivi, Rorlen. (2007) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Graha Tungki Arsitektika Jakarta, *Business & Manajemen Journal Bunda Mulia Vol 3 Nomor 1, Maret 2007*.
- Yamin, Martinus dan Maisah. (2010.) *Standardisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.