

MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM PENGEMBANGAN KARIER FUNGSIONAL GURU PADA TIGA SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN SUKOHARJO.

Ahmad Fathoni

FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta

email: fathoni1957@yahoo.com

Abstract

The objectives of the research is to describe and find the substantive theory about: 1) How Principal apply the functional career development monitoring and evaluation of the teacher , 2) How Principal and evaluation team evaluating the functional career development aspects of the teacher, started from cumulative counting until they receive the letter of career upgrading decision from the National Employment Agency, and 3) How Principal of Technical Management Unit Area give an follow up as a alternative of the functional career development on the three Primary Schools in the Sukoharjo, Central Java. This research used qualitative approach with multi-site studies. The datacollection is conducted through in-depth interview, observation, anddocumentation, performedrepeatedly. The data are analysed through modified analitic induction. The validity is achieved using technique and data source triangulation.The results of the research showedthatthe functionalcareer management of elementary school teachersinclude: 1): Assessment. It involves: (a) School Principals assesses the feasibility ofthe proposalsubmission of teacherfunctionalcareer advancement, in cooperation with senior teacher; (b) In cooperation with the head of UPTD, the principal asseses the proposalsubmission of teacherfunctionalcareer advancement in education unit level. The instrument used is credit score system. Credit Score System is the score given based on the achievement made by the teacher in doing the activities listed as the requirement for teacherfunctionalcareer advancement. (4) Follow-up of assessment: The principal in cooperation with the head of UPTD follow-up and design planning, implementation and assessment; self-development is conducted through professional education and training and professional support; Scientific publications is conducted through mentoring and In On In (IOI); and innovative work is through education and training and mentoring. Follow-up is tailored to the needs, interests, andcompetence.

Keywords: *monitoring,evaluating, and following, program development, teacher's functional career*

1. PENDAHULUAN

Salah satu tugas dan tanggung jawab kepala sekolah adalah membina dan mengembangkan karier guru. Mulyasa (2005:36)menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki fungsi sebagai: 1) evaluator, 2) manajer, 3) administrator, 4) supervisor, 5) *leader*; 6) inovator, 7) motivator. Kepala Sekolah tidak saja dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas disekolah, tetapi juga harus mampu menggerakkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya selalu meningkatkan profsionalismenya sehingga tercapai kualitas guru professional.

Monitoring dan evaluasi karier

fungsional guru akan membentuk guru dan sekolah yang bersangkutan menjadi lebih kreatif dan dinamis. Irhagustin (2013:13) mengungkapkan bahwa semakin lancar perencanaan dan pelaksanaan karier fungsional guru, maka guru dan sekolah yang bersangkutan semakin dinamis.

Karir fungsional guru berimplikasi terhadap pencapaian kinerja guru. Dalam melakukan pekerjaannya guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Anwar Prabu (2000:67) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kinerja guruadalah wujud

perilaku guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) yakni, bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan menilai hasil belajar. Secara konseptual kinerja guru merupakan akumulasi dari motivasi dan ability guru. (Mithcell,1978:327). Menyatakan bahwa, salah satu ukuran dalam standarkinerja guru adalah *Quality of Works* sebagaimana pendapat Gaffar (1987:143) yang menggambarkan produktivitas, sebagai output total organisasi, merupakan kontribusi dua faktor besar:teknologi dan performance kerja (*Human Factor*). Kedua faktor pendukung produktivitas diatas merupakan hasil bentukan sejumlah faktor lain yang saling berpengaruh dan kompleks.

Ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari produktivitas guru yang telah dicapai menyangkut *output* siswa yang dihasilkan. Menurut Subandowo (2009:120) dijelaskan bahwa untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya adalah peningkatan produktivitas guru yang berkualitas. Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran, dan meningkatkan kepekaan guru terhadap perbedaan individu para siswa yang dihadapinya. Sesuai dengan penjelasan ini, Santyasa (2009:23) dalam penelitiannya tentang keberadaan dan kepentingan pengembangan model pelatihan untuk pembinaan profesi guru menjelaskan temuannya bahwa hasil belajar siswa dapat ditingkatkan dengan cara menyediakan pelayanan pembinaan dan pengembangan produktivitas guru. Pengertian tersebut dikaitkan dengan keberadaan guru, yaitu berupa gaji dan penghasilan lainnya dari tempat kerja atau sekolah. Apabila kebutuhan dapat dipenuhi maka guru akan lebih semangat untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penjelasan-penjelasan tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan karir fungsional guru.

Fokus penelitian ini adalah monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut program

pengembangan Karir Fungsional Guru Pada Tiga Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Sukoharjo, yaitu SD Negeri 3 Pucangan Kartasura, SD Negeri 2 Tawang Weru, dan SD Negeri 1 Jetis Sukoharjo, yang dirinci menjadi empat subfokus yakni:

- a. Bagaimana kepala Sekolah menerapkan proses monitoring dan evaluasi pengembangan karier fungsional guru pada satuan pendidikan.
- b. Bagaimana kepala sekolah dan tim penilai melakukan penilaian terhadap aspek-aspek yang di nilai dalam pengembangan karier fungsional guru mulai menghitung nilai komulatif sampai dengan menerima SK kenaikan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- c. Bagaimana kepala sekolah UPTD memberikan tindak lanjut sebagai alternatif pengembangan karier fungsional guru

1. KAJIAN LITERATUR

Penilaian atau Evaluasi adalah kegiatan mengukur dan menilai. Mengukur lebih bersifat kuantitatif, Adapun menilai lebih bersifat kualitatif. Menurut Stufflebeam, dkk (1971) mendefinisikan evaluasi sebagai "*The process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives*". Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan. Sudiono (2005) mengemukakan bahwa secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, dalam bahasa Indonesia berarti penilaian. Akar katanya adalah *value* yang artinya nilai. Jadi istilah evaluasi menunjuk pada suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. Bagi Mardapi(2003), penilaian adalah kegiatan menafsirkan atau mendeskripsikan hasil pengukuran. Sedarmiyanti (2008:270), menyatakan bahwa proses penilaian kinerja adalah kegiatan mendesain untuk menilai prestasi individu atau kelompok yang bermanfaat terhadap organisasi. Adapun Mangkunegara (2008:9-10) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya

sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa uraian tersebut dapat dipahami bahwa penilaian karier fungsional guru merupakan proses sistematis untuk pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi untuk menentukan sejauh mana kinerja seorang guru dapat mencapai standar nilai yang telah ditentukan.

Tindak lanjut adalah langkah selanjutnya (penyelesaian perkara, perbuatan, dsb). (KBBI). Tugiman (2006 :72) menyatakan bahwa tindak lanjut adalah suatu proses untuk menentukan kecukupan, keefektifan, dan ketepatan waktu dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajemen terhadap berbagai temuan pemeriksaan evaluasi yang dilaporkan. Menurut Sugianto (2013) menyatakan bahwa tindak lanjut penilaian atau *follow up* hasil penilaian adalah tindak lanjut dari hasil evaluasi. Adapun *follow-up* adalah usaha untuk mengetahui keberhasilan bantuan yang telah diberikan kepada seseorang dan tindak lanjutnya yang didasari hasil evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan dalam upaya pemberian pengarahan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena terkait dengan data-data yang bersifat kualitatif, yang berupa kata-kata, kalimat, sikap, perilaku dalam pelaksanaan pengembangan karier guru yang dilakukan kepala sekolah dan UPTD. Penelitian ini memiliki beberapa karakteristik sebagaimana penelitian kualitatif lainnya, antara lain : 1) Dilakukan pada kondisi yang alamiah dan peneliti berperan sebagai instrumen kunci; 2) bersifat deskriptif; 3) menekankan pada proses dari pada produk atau *outcome*; 4) melakukan analisis data secara induktif; dan 5) menekankan pada makna (Sugiyono, 2007:13-14). Penelitian ini menekankan kepada pemahaman dan makna, berkaitan erat dengan pelaksanaan pengembangan karier guru, menekankan proses dari pada pengukuran, mendeskripsikan, menafsirkan, memberikan makna dan tidak cukup hanya dengan penjelasan belaka, memanfaatkan multimetode dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan rancangan multisitus, yaitu mencakup tiga situs atau tempat yang berbeda dan memiliki karakteristik yang

sejenis, yaitu SD Negeri 3 Pucangan Kartasura, SD Negeri 2 Tawang Weru, dan SD Negeri 1 Jetis Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo. Ketiga situs tersebut sama yaitu sekolah Negeri, ketiga situs tersebut merupakan sekolah dengan kualitas terbaik di wilayah kecamatannya. Ketiga situs tersebut sama-sama berada di Kabupaten Sukoharjo. yang secara struktural ketiga situs dibawah naungan satu dinas yaitu dinas pendidikan Kabupaten Sukoharjo.

Peneliti bertindak sebagai *instrument* kunci sebagaimana yang disampaikan oleh Bogdan dan Biklen (1998); Guba dan Lincoln (1981), dan Patton (1980). Peneliti sebagai *instrument* kunci dengan alasan bahwa secara langsung dapat menyesuaikan diri untuk merespon interaksi yang terjadi pada diri subjek, sehingga peneliti dapat mempertahankan keutuhan, mengembangkan dasar pengetahuan, memproses informasi dengan segera, dan dapat memanfaatkan untuk menyelidiki respon yang istimewa atau khas, seperti yang disampaikan oleh Guba dan Lincoln (1981). Kehadiran peneliti sebagai alat utama terkadang dihadapkan pada permasalahan psikologis. Oleh karena itu, peneliti perlu memperhatikan prinsip-prinsip etik penelitian.

Sumber data penelitian adalah kepala sekolah, pengawas sekolah, guru, SD Negeri 3 Pucangan Kartasura, SD Negeri 2 Tawang Weru, dan SD Negeri 1 Jetis Sukoharjo, dan kepala UPTD Kartasura, Weru, dan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo. Data dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa kata-kata, dan atau kalimat hasil wawancara, observasi, hasil analisis, dan dokumentasi yang mendukung penelitian. pemilihan *informan* dilakukan secara *purposive* yaitu berdasarkan maksud dan tujuan penelitian. *Purposive* dilakukan berdasarkan pertimbangan pada kemampuan *informan* untuk memberi informasi yang diperlukan dalam penelitian, yaitu : kepala sekolah, pengawas, guru, komite sekolah, dan *kepala UPTD*.

Penelitian multisitus ini menggunakan metode analisis induksi yang dimodifikasi (*modified analytic induction*) sesuai dengan fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis induktif, sejalan dengan yang disampaikan Bogdan dan Biklen (1998). Studi situs dimaksudkan untuk menjawab pernyataan

“bagaimana” dan “mengapa” (Salim, 2001). Kelebihan dari studi situs ini adalah sangat memungkinkan bagi peneliti untuk mempertahankan karakteristik holistik dan bermakna dari peristiwa-peristiwa kehidupan nyata yang sedang diamati (Yin, 1984).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam analisis data, yaitu (1) analisis data dalam situs, dan (2) analisis data lintas situs. Analisis situs merupakan piranti yang baik untuk secara cepat mencari kembali kesan-kesan, dan untuk pembentukan generalisasi eksplanatori dan deskriptif sementara. Arus timbal balik interaksi teman sejawat membantu terjadinya kejujuran para peneliti lapangan, walaupun demikian harus tetap hati-hati agar tidak terjatuh ke dalam pembuatan generalisasi yang belum waktunya, pengumpulan data berikutnya berlangsung untuk melengkapi langkah-langkah analisis (Miles dan Huberman, 2007: 128). Analisis data terdiri atas pengujian, pengkategorian, pentabulasian, atau pengkombinasian kembali bukti-bukti empiris untuk membangun proposisi-proposisi awal suatu penelitian (Yin, 1984).

Analisis data pada setiap situs penelitian adalah perumusan temuan penelitian. Dari temuan penelitian ini selanjutnya disusun proposisi yang diletakkan pada bagian akhir dari paparan dan simpulan data pada masing-masing situs. Berdasarkan simpulan data dan proposisi tersebut dibuat diagram yang menggambarkan teori yang ditemukan pada setiap situs. Analisis dalam situs menggunakan analisis model interaktif dari Miles dan Huberman.

Analisis data lintas situs sebagai proses membandingkan temuan-temuan yang diperoleh dari masing-masing situs, sekaligus sebagai proses memadukan temuan antar situs. langkah-langkah analisis lintas situs dimulai dengan menyelesaikan analisis situs pertama dengan menggunakan pendekatan induksi-konseptualistik. Kemudian, peneliti melanjutkan studi pada situs kedua. Setelah selesai melakukan studi dan analisis pada situs kedua, temuan-temuan yang didapatkan dibandingkan dan dipadukan dengan temuan dari situs pertama.

Dari hasil perbandingan dan perpaduan

temuan situs pertama dan kedua peneliti melanjutkan studi pada situs ketiga. Setelah selesai melakukan studi dan analisis pada situs ketiga, temuan-temuan yang didapatkan dibandingkan dan dipadukan dengan temuan dari situs pertama dan kedua. Dari hasil perbandingan dan perpaduan temuan tersebut dihasilkan pernyataan konseptual lintas situs. Temuan-temuan inilah yang merupakan teoribastantif sebagai temuan akhir penelitian.

Keabsahan data merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, karena akan menjamin keterpercayaan data tersebut dalam pemecahan masalah yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama, oleh karena itu uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan cara pengecekan kredibilitas dan pengauditan data (Lincoln & Guba, 1981). Dalam penelitian kualitatif, kriteria keabsahan data dilakukan dengan mengecek/menguji empat kriteria, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*) (Ulfatin, 2013:270).

Dalam pengecekan keabsahan data penelitian ini, yaitu pengecekan kredibilitas data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi, pengecekan anggota, dan diskusi teman sejawat. Triangulasi yang dilakukan meliputi triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber data. Triangulasi pengumpulan data dilakukan dengan cara membandingkan data atau informasi yang dikumpulkan melalui teknik yang lainnya. Sedangkan triangulasi sumber data dilakukan dengan cara menanyakan kebenaran data atau informasi tertentu yang diperoleh dari seorang informan kepada informan lainnya. Misalnya data tentang program-program sekolah yang diperoleh dari wawancara dengan kepala sekolah, dibanding dengan data yang sama hasil wawancara dengan guru dan siswa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepala sekolah dalam proses monitoring dan evaluasi pengembangan karier fungsional guru pada satuan pendidikan. Prosedur /proses pelaksanaan Penilaian karier fungsional

guru. Dalam hal ini a) Kepala sekolah dan kepala UPTD melakukan penilaian berkas pengajuan karier fungsional pada tingkat satuan pendidikan melalui 4 tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap penilaian dan tahap pelaporan b) Kepala sekolah menyerahkan berkas pengajuan usul kepada Tim Penilai tingkat kabupaten atau sesuai dengan pengajuan, c) Hasil Penilaian karier fungsional guruberbentuk pernyataan seperti dibawah standart, sesuai standard dan diatas standar d) Kepala sekolah mendapatkan laporan hasil penilaian dari Panitia penilai angka kredit untuk diberikan guru berupa SK Penetapan Angka Kredit (PAK), e) Guru menunggu SK karier fungsional setingkat lebih tinggi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).

Fayol (1949) menyatakan bahwa “segala sesuatu merupakan hal yang perlu diawasi”. Stoner, Freeman, Gibert Jr. (1995:11-12) menyatakan bahwa manajer perlu memastikan tindakan-tindakan para anggota organisasi secara faktual menggerakkan organisasi yang bersangkutan menuju ke tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Samuel C. Certo (1994) menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses yang berkesinambungan. Para manajer secara kontinyu mengumpulkan informasi, melaksanakan perbandingan-perbandingan, dan kemudian mereka mencari cara-cara baru untuk memperbaiki produksi melalui modifikasi keorganisasian.

Menurut Sujana (1995:3) menyatakan bahwa penilaian adalah proses memberikan atau menentukan nilai kepada obyek tertentu berdasarkan suatu criteria tertentu. Proses pemberian nilai tersebut berlangsung dalam bentuk interpretasi yang diakhiri dengan judgment. Interpretasi dan judgment merupakan tema penilaian yang mengimplikasikan adanya suatu perbandingan antara kriteria dan kenyataan dalam konteks situasi tertentu. Suharto, (2007) dalam rekomendasinya menyatakan berkaitan dengan pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru, terutama guna menghindari kemungkinan point-point

Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru bersifat fiktif, yang dapat timbul karena masih rendahnya tingkat pelaksanaan karier fungsional guru, Tindak Lanjut Hasil Penilaian Karier Fungsional Guru.

2. Kepala sekolah dan tim penilai melakukan penilaian terhadap aspek-aspek yang di nilai dalam pengembangan karier fungsional guru mulai menghitung nilai kumulatif sampai dengan menerima SK kenaikan dari Badan Kepegawaian Negara (BKN). Aspek yang dinilai, dalam hal ini a) kepala sekolah bersama guru senior melakukan penilaian kelayakan pengajuan usul kenaikan karier fungsional berdasarkan aspek yang dinilai yaitu aspek utama dan penunjang.dengan melakukan observasi dan penilaian langsung, b) Tim atau Panitia penilai menggunakan pedoman penilaian yang sudah dibakukan untuk mengatur tahap-tahap penilaian, komponen atau butir-butir yang akan dinilai, dan melaporkan hasil penilaian.

Schuler dan Jackson (1999:10-11) mengemukakan adanya tiga jenis kriteria dasar penilaian kinerja yang telah diketahui, yaitu: 1) Kriteria berdasarkan sifat, memfokuskan diri pada karakteristik pribadi seseorang guru. 2) Kriteria berdasarkan perilaku, memfokuskan diri pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. 3) Kriteria berdasarkan hasil, memfokuskan diri pada apa yang dihasilkan/dicapai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, dijelaskan bahwa Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi

Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Bestary, (2013) menyimpulkan tentang Pentingnya Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk pengembangan karier guru, sebagai berikut : 1) Belum tahunya para guru disatuan pendidikan bahwa yang berhak menjadi asesor itu adalah guru-guru yang sudah pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan tentang penilaian kinerja guru dan ini menyebabkan hasil dari PK guru ini tidak sesuai dengan yang diharapkan. 2) Asesor sering tidak bisa membedakan mana yang fakta dan mana yang opini. Sehingga sering terjadi dalam pemberian nilai skor 0,1 dan 2 tidak sesuai dengan fakta-fakta yang ada di lapangan. Tetapi untuk pemberian nilai kompetensi 1,2,3 dan 4 asesor sudah memahaminya, 3) Belum terampilnya coordinator PKB dalam perencanaan PKB guru. Tetapi dalam pelaporan sumatif sudah cukup terampil dan sudah terlihat sampai kepada perolehan angka kredit guru dalam satu tahun.

3. Kepala sekolah bersama kepala UPTD dalam memberikan tindak lanjut sebagai alternatif pengembangan karier fungsional guru, Tindak Lanjut Hasil Penilaian Karier Fungsional Guru. Hal ini meliputi : a) Pengembangan Diri, terdiri (1) Kepala sekolah bekerjasama dengan kepala UPTD memprogramkan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian pengembangan diri melalui pendidikan dan latihan keprofesian dan kegiatan lain yang menunjang profesi. (2) Kepala sekolah bersama guru menentukan kegiatan tindak lanjut

pengembangan diri sesuai minat dan kompetensinya. (3) Kepala sekolah dan kepala UPTD menyusun perencanaan pelaksanaan dan evaluasi tindak lanjut sesuai minat dan kompetensi guru, b) Publikasi Ilmiah, terdiri (1) Guru melapor kepada Kepala sekolah tentang hasil penilaian publikasi ilmiah dan kendala yang dihadapi. (2) Kepala sekolah bersama guru mengajukan kendala yang dihadapi dan bersama menyelesaikan kendala yang dihadapi dilanjutkan menyusun kegiatan tindak lanjut publikasi ilmiah. (3) Kepala sekolah bersama guru dan kepala UPTD menentukan kegiatan tindak lanjut publikasi ilmiah sesuai minat dan kompetensinya, c) Karya Inovatif, meliputi (1) Kepala sekolah bekerjasama dengan kepala UPTD dan instansi terkait memprogramkan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian dalam karya inovatif melalui pendidikan dan latihan dan Mentoring. (2) Kepala sekolah bersama guru menentukan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian karya inovatif sesuai minat dan kompetensinya, (3) Kepala sekolah bersama kepala UPTD dan instansi terkait menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai minat an kompetensi guru

Temuan tentang tindak lanjut hasil penilaian karier fungsional guru terdiri dari : Pengembangan diri, Publikasi Ilmiah dan Karya inovatif. UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengamanatkan bahwa Pembinaan dan pengembangan karier guru meliputi : (1) penugasan , (2) kenaikan pangkat , dan (3) promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karier guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional guru. Pola pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru tersebut diharapkan dapat menjadi acuan bagi institusi terkait di dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan penelitian ini sesuai Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, dijelaskan bahwa untuk kesiapan menjadi kepala sekolah sebelumnya harus mengikuti pendidikan dan latihan seperti *IOI Learning Model*. *IOI*

Learning Model memiliki kepanjangan *In service learning* - *On the job learning* - *In service learning*. Strategi pelatihan ini dipergunakan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk seleksi calon Kepala Sekolah. Model ini dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang terpadu antara aspek pengetahuan kognitif dan pengalaman empirik, hal ini sesuai dengan karakteristik peserta diklat sebagai *adult learner*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wanberg, Welsh, & Hezlett (2003) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru memerlukan Mentor – Coaching Model. Konsep mentoring, istilah tersebut muncul sejak jaman junani kuno. Mentoring digambarkan sebagai aktivitas intensional, instruktif, dan suportif oleh seorang senior berpengalaman yang membantu membangun pertumbuhan dan perkembangan orang junior atau orang yang kurang berpengalaman. Hal ini dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang mempunyai mentor akan lebih puas dan lebih berkomitmen terhadap profesinya dibandingkan dengan individu-individu yang tidak mempunyai mentor. Hasil penelitian Arikalang, (2013), menyimpulkan salah satu hal yang berharga dalam dunia karier seseorang dan organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya kegiatan mentoring. Kegiatan mentoring yang dilakukan secara terprogram akan membantu ke arah pengembangan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hubungan-hubungan yang dibangun antara mentor dan mentee akan membuat suatu organisasi itu berkinerja tinggi. Jadi nilai-nilai kunci yang harus ada dalam sebuah proses mentoring adalah :1. Transfer nilai 2. Melibatkan emosi 3. Komitment dengan kedisiplinan yang kuat 4. “ *Succesor* “

Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hamid (2012) menyatakan dalam kesimpulannya bahwa diklat kependidikan sebagai salah satu upaya dalam peningkatan kompetensi guru, sebaiknya dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek kebutuhan yang lebih mendesak dibutuhkan oleh guru-guru dalam

mengajar.diklat yang dilakukan dengan berdasarkan dengan analisis kebutuhan diklat (AKD) maka tentunya dapat memberikan harapan yang bagus bagi guru karena sesuai dengan harapan yang diinginkan ketika kembali mengajar di dalam kelas. Rekrutmen peserta diklat seyogyanya dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek antara lain ketersediaan antara materi diklat dengan mata pelajaran, apakah guru kelas, mata pelajaran, guru bimbingan konseling dan sebagainya. Dan harapan ke depan mari kita optimis saja bahwa hanya dengan kediklatan kompetensi seorang guru akan semakin meningkat dan lebih professional.

Temuan penelitian ini sebagaimana hasil penelitian Utomo (2013), menyatakan Jabatan fungsional guru terus dituntut untuk selalu mengembangkan profesinya agar kompetensinya terjaga agar mampu menyiapkan insan bangsa yang mampu bersaing di era kehidupan global. Guru dinilai kinerjanya melalui PKG dan mengikuti PKB yang berdampak pada angka kredit yang dikumpulkan setiap tahun. Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. PKB guru dilaksanakan sesuai kebutuhan guru untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan kompetensinya di atas standar kompetensi profesinya, diantaranya adalah PTK. Terdapat 4 langkah dalam melakukan PTK, yaitu perencanaan, tindakan, pengamatan, dan observasi-refleksi-evaluasi, jika ada permasalahan yang belum terpecahkan, maka dilakukan perencanaan ulang, tindakan ulang, pengamatan ulang dan refleksi ulang sehingga penelitian membentuk siklus. Laporan PTK untuk angka kredit jabatan guru harus APIK (Asli-Perlu-Ilmiah-Konsisten), diseminarkan, dan dipublikasikan di perpustakaan.

Dengan demikian pengembangan karier fungsional guru dituntut untuk selalu mengembangkan profesinya agar kompetensinya terjaga dan mampu menyiapkan insan bangsa yang mampu

bersaing di era kehidupan global. Guru dinilai kinerjanya melalui Penilaian Kinerja Guru dan mengikuti Penilaian Kinerja Berkelanjutan yang berdampak pada angka kredit yang dikumpulkan setiap tahun. Angka kredit merupakan satuan nilai dari tiap butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karier fungsionalnya. PKB guru dilaksanakan sesuai kebutuhan guru untuk mencapai dan meningkatkan standar kompetensi profesinya. Diantara kegiatan-kegiatan tindak lanjut yang telah dipaparkan diatas masih mengalami kendala dan hambatan yakni guru tidak dapat mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut dengan banyak alasan seperti tidak sesuai dengan kebutuhan pembelajaran di kelas, jika mengikuti kegiatan tindak lanjut harus meninggalkan siswa di kelasnya, tidak sesuai minat dan kompetensinya jarak yang ditempuh jauh dsb. Oleh karena itu penulis berpendapat kegiatan tindak lanjut harus sesuai dengan minat dan kompetensinya yang ditentukan oleh guru atas petunjuk kepala sekolah dan kepala UPTD yang dilaksanakan tidak bersamaan dengan pembelajaran di kelas

4. SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan tentang "Monitoring, evaluasi dan tindak lanjut pengembangan Karier Fungsional Guru Pada Tiga Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Sukoharjo", dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Prosedur /proses pelaksanaan Penilaian karier fungsional guru. Dalam hal ini
 - a) Kepala sekolah dan kepala UPTD melakukan penilaian berkas pengajuan karier fungsional pada tingkat satuan pendidikan melalui 4 tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap penilaian dan tahap pelaporan
 - b) Kepala sekolah menyerahkan berkas pengajuan usul kepada Tim Penilai tingkat kabupaten atau sesuai dengan pengajuan,
 - c) Hasil Penilaian karier fungsional guru berbentuk pernyataan seperti dibawah standart, sesuai standard dan diatas standar
- d) Kepala sekolah mendapatkan laporan hasil penilaian dari Panitia penilai angka kredit untuk diberikan guru berupa SK Penetapan Angka Kredit (PAK), e) Guru menunggu SK karier fungsional setingkat lebih tinggi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- 2) Aspek yang dinilai, dalam hal ini
 - a) Kepala sekolah bersama guru senior melakukan penilaian kelayakan pengajuan usul kenaikan karier fungsional berdasarkan aspek yang dinilai yaitu aspek utama dan penunjang.denganmelakukan observasi dan penilaian langsung,
 - b) Tim atau Panitia penilai menggunakan pedoman penilaian yang sudah dibakukan untuk mengatur tahap-tahap penilaian, komponen atau butir-butir yang akan dinilai, dan melaporkan hasil penilaian.
- 3) Tindak Lanjut Hasil Penilaian Karier Fungsional Guru. Hal ini meliputi :
 - a) Pengembangan Diri, terdiri
 - (1) Kepala sekolah bekerjasama dengan kepala UPTD memprogramkan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian pengembangan diri melalui pendidikan dan latihan keprofesian dan kegiatan lain yang menunjang profesi.
 - (2) Kepala sekolah bersama guru menentukan kegiatan tindak lanjut pengembangan diri sesuai minat dan kompetensinya.
 - (3) Kepala sekolah dan kepala UPTD menyusun perencanaan pelaksanaan dan evaluasi tindak lanjut sesuai minat dan kompetensi guru,
 - b) Publikasi Ilmiah, terdiri
 - (1) Guru melapor kepada Kepala sekolah tentang hasil penilaian publikasi ilmiah dan kendala yang dihadapi.
 - (2) Kepala sekolah bersama guru mengajukan kendala yang dihadapi dan bersama menyelesaikan kendala yang dihadapi dilanjutkan menyusun kegiatan tindak lanjut publikasi

ilmiah.

- (3) Kepala sekolah bersama guru dan kepala UPTD menentukan kegiatan tindak lanjut publikasi ilmiah sesuai minat dan kompetensinya,
- c) Karya Inovatif, meliputi
- (1) Kepala sekolah bekerjasama dengan kepala UPTD dan instansi terkait memprogramkan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian dalam karya inovatif melalui pendidikan dan latihan dan Mentoring.
 - (2) Kepala sekolah bersama guru menentukan kegiatan tindak lanjut hasil penilaian karya inovatif sesuai minat dan kompetensinya,
 - (3) Kepala sekolah bersama kepala UPTD dan instansi terkait menyusun perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sesuai minat an kompetensi guru

5. REFERENSI

- Anjani, S.D. 2013. *Pelaksanaan Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen di Fakultas Hukum Universitas Lampung*.
- Anwar, M.I. 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Arikalang JSL. 2013, *How To Provide Mentoring On The Job Training, Human Resources Development*. Bandung: UPI.
- Bestary,R. 2013.*Pentingnya Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk Pengembangan Karir Guru*. Diakses 14 April 2015.
- Bogdan, R.C, dan Biklen, S.K. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Third Edition. Boston: Ally and Bacon, Inc.
- Certo , S.C. 1994. *Modern Management*. New York: Prentice Hall Englewood Cliffs.
- Fayol, H. 1949. *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing Company.
- Gaffar, Moh. Fakry. 1987. *Perencanaan Pendidikan ; Teori Dan Metodologi*. Jakarta : PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud
- Guba, E. G., dan Lincoln, Y. S. 1981. *Effective Evaluation: Improving the Esefulness of Evaluation Results Through Responsive and Naturalistic Approaches*. San Fransisco: Jossey-Bas Publishers.
- Irhagustin.2013. *Perencanaan Karier*. (http://irhagustin.blogspot.com/2013/05/normal-0-false-false-false-en-us-x-none_17.html). diakses 16 April 2015.
- Miles, M. B., dan Huberman, a. M. 1984. *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Mitchell, T. R. (1978). *People In Organization; Under Standing Their Behaviors*. New York : Mc Grow-Hill.
- Mulyasa.E. 2005. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Stoner, J.A., Freeman, R.E. & Gilbert,D.A. 1995. *Management*. Sixth Edition. New Jersey: A. Simon & Schuster Company.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, N. 2007. *Pelaksanaan Penilaian Jabatan Fungsional Guru Sekolah Dasar*. Diakses 10 Juni 2014
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Ulfatin, 2013, *Metodologo Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*, Malang, Bayumedia
- Utomo,S.2013. *Penelitian Tindakan Kelas Untuk Angka Kredit Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Bagi Guru*. Widyaiswara, Papua.
- Yin, R. 1984. *Case Study Research: Design and Methods*. London: Sage Publication.