

Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Melalui Bimbingan Berkelanjutan Menggunakan *Microsoft Excel* di TK Binaan Kota Palopo

Sumirah

Dinas Pendidikan Kota Palopo
miraaa866@gmail.com

Abstrak

Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini bertujuan untuk meningkatkan meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Melakukan Penilaian Terhadap Kinerja Guru TK di Gugus I dan II TK binaan kota Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). Subjek penelitian yaitu kepala sekolah TK Binaan Gugus I dan II kota Palopo .dengan jumlah kepala sekolah TK sebanyak tigabelas orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik melalui pembimbingan, pembinaan, observasi, dan diskusi. Penelitian ini dilakukan 2 siklus yaitu siklus pertama dilakukan metode Bimbingan Berkelanjutan, ternyata pada siklus I nilai rata-rata prosentase kinerja guru dalam mendokumentasikan hasil penilaian adalah 65,64%, dan pada siklus II 87,44%. Jadi, terjadi ada peningkatan 21,79% dari siklus I. Kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah dengan 2. Bimbingan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil observasi/ pengamatan yang memperlihatkan bahwa terjadi peningkatan kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru dari siklus ke siklus. Pada siklus I nilai rata-rata kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru 65,64%, dan pada siklus II 87,44%. Jadi, terjadi peningkatan 21,79% dari siklus I.

Kata Kunci: Kompetensi Kepala Sekolah, Penilaian Kinerja, Microsoft Excel.

Pendahuluan

Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Wahjosumidjo (2005: 83) mengartikan Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah merupakan orang yang

berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana juga sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinnya (Mulyasa, 2007: 24). Olehnya itu, kepala sekolah menduduki peran penting dalam pengelolaan sekolah.

Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala sekolah dan guru. Namun, kemampuan Kepala sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Mulyasa (2007: 25) Kepala Sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Kepemimpinan Kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif, sehingga hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan Kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan yang sekolah yang baik.

Hasil supervisi tahun sebelumnya di sekolah binaan peneliti/pengawas menunjukkan kompetensi kepala sekolah masih perlu ditingkatkan terutama dimensi kompetensi supervisi manajerial, penilaian kinerja guru, evaluasi pendidikan, dan kompetensi penelitian dan pengembangan. Untuk itu diperlukan adanya pembimbingan dan pelatihan peningkatan kompetensi kepala sekolah. Salah satu kompetensi yang peneliti akan tindaki adalah kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan melalui penilaian kinerja guru, karena Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah.

Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance guru di hadapan siswa. Jika berhadapan dengan pengawas maupun kepala sekolah, tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Namun, setelah itu ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan posisi sentral dalam sebuah sekolah, sehingga ia harus memiliki berbagai kompetensi dalam menunjang tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Adapun kompetensi tersebut dapat dipahami melalui uraian berikut:

1. Kompetensi kepribadian

Menurut Hipocrates dalam Syaiful Sagala (2009:126) bahwa dalam diri manusia terdapat empat macam sifat yaitu tanah sifat kering terdapat dalam chole (empedu kering), air sifat basah terdapat dalam melanchole (empedu hitam), udara sifat dingin terdapat dalam phlegma (lendir), dan api sifat panas terdapat dalam sanguis (darah). Kemudian Galenus menyempurnakan pendapat Hipocrates dan membeda-bedakan kepribadian atas dasar keadaan proporsi campuran cairan- cairan.

Identitas pribadi seseorang menurut Erikson dalam Abin Syamsuddin Makmun (2003:117) tumbuh dan terbentuk melalui perkembangan proses krisis psikososial yang berlangsung dari fase ke fase. Erikson berasumsi bahwa setiap individu yang sedang tumbuh di paksa harus menyadari dan berinteraksi dengan lingkungan sosialnya yang berkembang makin luas. Jika individu bersangkutan mampu mengatasi krisis demi krisis yang akan muncul dengan suatu kepribadian yang sehat dan ditandai dengan kemampuannya menguasai lingkungannya, fungsi-fungsi psiko fisiknya terintegrasi, dan memahami dirinya secara optimal.

2. Kompetensi manajerial

Kepala sekolah sebagai salah satu kategori administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan kepemimpinan pendidikannya dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat, termasuk perkembangan kebijakan makro pendidikan. Wujud perubahan dan perkembangan yang paling aktual saat ini adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi.

Kompetensi manajerial yang tertuang dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 adalah sebagai berikut:

- a. Mampu menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencairan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.

- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.

3. Kompetensi kewirausahaan

Kewirausahaan (entrepreneurship) adalah proses menciptakan sesuatu yang baru dan berani mengambil resiko dan mendapatkan keuntungan. Para ahli sepakat bahwa yang dimaksud dengan kewirausahaan menyangkut tiga perilaku yaitu: (a) kreatif, (b) komitmen (motivasi tinggi dan penuh tanggungjawab), (c) berani mengambil resiko dan kegagalan.

Dimensi kompetensi kewirausahaan kepala sekolah dijabarkan sebagai berikut:

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar siswa.

4. Kompetensi supervisi

Untuk mencapai hasil yang diinginkan atau yang akan direncanakan, kepala sekolah dalam mengelola kegiatan perlu melakukan pembinaan dan penilaian. Pembinaan lebih kearah member bantuan kepada guru-guru dan personel lainnya sedangkan penilaian lebih kearah mengukur dengan cara melakukan audit mutu tentang prosedur kerja dan instruksi kerja yang telah ditetapkan secara bersama-sama dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan mensupervisi dan mengaudit kinerja guru dan personel lainnya di sekolah dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan tehnik-tehnik yang tepat.
- b. Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil penilaian kinerja guru terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru

5. Kompetensi sosial

Menurut Ramly, kepala sekolah/guru merupakan suatu cermin. Kepala sekolah/guru sebagai cermin memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana dia memandang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya. Seorang kepala sekolah/guru harus: a) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa, b) mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama guru dan tenaga kependidikan, c) mampu berkomunikasi secara efektif, empatif dan santun dengan orang tua siswa dan masyarakat, d) bersikap kooperatif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan

status sosial ekonomi, dan e) mampu beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial budaya.

Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menyatakan bahwa penilaian kinerja guru (PKG) adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Dalam pada itu, dikemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajar dan 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Selanjutnya, seorang guru harus mampu mengolah sarana belajar melalui optimalisasi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran yang efektif, efisien, dan produktif (Hisbullah, 2020: 12). Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru juga menjadi pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Hasil penilaian kinerja guru ini, diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

Tujuan penilaian kinerja antara lain:

- a. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- c. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- d. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
- e. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
- f. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Secara garis besar ada 3 aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru. Ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja bagi guru mata pelajaran atau guru kelas mengutamakan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Yang mana meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Pengelolaan pembelajaran mensyaratkan guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.
- b. Penilaian kinerja bagi guru BK/Konselor. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling/konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- c. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua. Yaitu tugas tambahan yang mengurangi jammengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Microsoft Exel

Pengertian Microsoft excel dapat digunakan untuk menyelesaikan berbagai keperluan administrasi, dari yang sederhana sampai dengan yang rumit. Menurut Susandra (2010:1), bahwa *Microsoft Excel* merupakan program aplikasi spreadsheet (lembar kerja elektronik), dimana berfungsi untuk melakukan operasi perhitungan serta dapat mempresentasikan data ke dalam bentuk tabel. Menurut Musyafa (2014:1), bahwa *Microsoft Excel* adalah sebuah program aplikasi lembar kerja spreadsheet yang dibuat dan didistribusikan oleh *Microsoft Corporation* untuk sistem operasi Microsoft Windows dan Mac OS, dimana Aplikasi ini memiliki fitur kalkulasi dan pembuatan grafik yang berupa pengolahan angka.

Metode

Penelitian ini berbentuk Penelitian Tindakan Sekolah (*School Action Research*), yaitu sebuah penelitian yang merupakan kerjasama antara peneliti dan guru, dalam meningkatkan kemampuan kepala sekolah agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan penilaian kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan menggunakan teknik persentase untuk melihat peningkatan yang terjadi dari siklus ke siklus. "Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/ melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Nawawi, 1985:63). Dengan metode ini peneliti berupaya menjelaskan data yang peneliti kumpulkan melalui komunikasi langsung atau

wawancara, observasi/ pengamatan, dan diskusi yang berupa persentase atau angka-angka.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesulitan-kesulitan yang dialami oleh kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru. Selanjutnya peneliti memberikan alternatif atau usaha guna meningkatkan kemampuan kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel. Hal-hal penting yang harus diperhatikan dalam Penelitian Tindakan Sekolah, menurut Sudarsono, F.X, (1999:2) yakni rencana, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil supervisi pada tahun sebelumnya terhadap kepala sekolah TK binaan gugus I dan II, peneliti memperoleh informasi bahwa kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru umumnya belum memiliki format penilaian kinerja guru sesuai dengan prosedur dan kriteria yang jelas serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga mereka para kepala sekolah tidak melakukan supervisi, padahal melaksanakan penilaian kinerja guru adalah kewajiban bagi seorang kepala sekolah sebagai supervisor. Mereka setuju bahwa kepala sekolah sebagai supervisor harus melaksanakan penilaian kinerja guru sesuai dengan prosedur dan kriteria yang jelas serta dapat dipertanggungjawabkan namun mereka tidak melakukan hal tersebut dikarenakan oleh ketidaktahuan para kepala sekolah tersebut.

Siklus I

1) *Perencanaan (Planning)*

- a. Menganalisis hasil supervisi tahun sebelumnya
- b. Membuat format/instrumen penilaian kinerja guru menggunakan MS. Excel.
- c. Membuat format pengamatan terhadap kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel siklus I dan II
- d. Membuat format rekapitulasi hasil pengamatan terhadap kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel dari siklus ke siklus

2) *Pelaksanaan (Acting)*

Pada saat awal siklus pertama indikator pencapaian hasil dari setiap komponen kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru belum sesuai/tercapai seperti rencana/keinginan peneliti. Hal itu dibuktikan dengan masih adanya komponen kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru dengan baik. enam komponen kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru yakni: pertama; Kemampuan mengoperasikan laptop. Kedua kemampuan mengoperasikan MS. Excel, ketiga; Kemampuan melaksanakan penilaian kinerja guru perencanaan pembelajaran, keempat; Kemampuan memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel, kelima; Kemampuan melaksanakan penilaian kinerja guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d 14, dan keenam; Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja

Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit.. Hasil observasi pada siklus pertama yang dilaksanakan pada tanggal 23 Juli s.d 06 September 2018, terhadap tiga belas orang kepala sekolah. semuanya melaksanakan penilaian kinerja guru, dapat dikemukakan pada tabel.1 sebagai berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Pengamatan pada Siklus I

No	Kompetensi Kepala Sekolah Menggunakan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru	Persentase Kinerja	Kriteria
1	Kemampuan Mengoperasikan Laptop	67.69	(Cukup)
2	Kemampuan Mengoperasikan MS. Excel	64.62	(Kurang)
3	Kemampuan Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel	66.15	(Cukup)
4	Kemampuan memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel	67.69	(Cukup)
5	Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d 14	64.62	(Kurang)
6	Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit.	63.08	(Kurang)
% Rata-rata Ketercapaian Kompetensi		65.64	(Cukup)

Selanjutnya dilihat dari kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengoperasikan Laptop.

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) mengoperasikan laptop melaksanakan penilaian kinerja guru. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 67,69%, dengan dua orang kepala sekolah mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 15,38%, lima orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 38,46%. tiga orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 23,08%, dua orang mendapat skor 2 (rendah) dengan prosentase sebesar 15,38%, dan satu orang mendapat skor 1 (sangat rendah) dengan prosentase sebesar 7,67%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,38.

2. Kemampuan Mengoperasikan MS. Excel

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) mengoperasikan Microsoft Excel melaksanakan penilaian kinerja guru . prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 64,62%, dengan tujuh orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 53,85%, tiga orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 23,08%, dua orang mendapat skor 2 (rendah) dengan prosentase sebesar 15,38%,

dan satu orang mendapat skor 1 (sangat rendah) dengan prosentase sebesar 7,69%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,23

3. Kemampuan Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru menggunakan Microsoft Excel. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 66,15%, dengan enam orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 46,15%, enam orang pula mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 46,15%, dan satu orang mendapat skor 2 (rendah) dengan prosentase sebesar 7,69%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,31.

4. Kemampuan Memilih Menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru menggunakan Microsoft Excel. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 67,69%, dengan lima orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 38,46%, dan delapan orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 61,54%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,38.

5. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d Kompetensi 14

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel mengisi format kompetensi 1 s.d kompetensi 14. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 64,62%, dengan lima orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 38,46%, dan tujuh orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 53,85%. serta satu orang mendapat skor 2 (rendah) dengan prosentase sebesar 7,69%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,23.

6. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit.

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel mengisi format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi angka kredit. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 63,08%, dengan dua orang kepala sekolah mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 15,38%, satu orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 7,69%. tujuh orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 53,85%, dan tiga orang mendapat skor 2 (rendah) dengan prosentase sebesar 23,08%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,15.

Berdasarkan pembahasan di atas kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel. pada siklus I nilai prosentase ketercapaiannya adalah 67,00%. Untuk mengetahui lebih jelas hasil setiap kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel.

Siklus II

Siklus kedua juga terdiri dari empat tahap yakni: (1) perencanaan, (2) pelaksanaan, (3) observasi, dan (4) refleksi. Hasil observasi pada siklus pertama yang dilaksanakan pada tanggal 10 September s.d 22 Oktober 2018, terhadap supulu orang kepala sekolah TK

binaan. Semuanya melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel, dapat dikemukakan pada tabel. 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pengamatan pada siklus II

No	Kompetensi Kepala Sekolah Menggunakan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru	Persentase Kinerja	Kriteria
1	Kemampuan Mengoperasikan Laptop	76.92	(Cukup)
2	Kemampuan Mengoperasikan MS. Excel	73.85	(Cukup)
3	Kemampuan Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel	87.69	(Baik)
4	Kemampuan memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel	96.92	(Amat Baik)
5	Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d 14	93.85	(Amat Baik)
6	Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit.	95.38	(Amat Baik)
% Rata-rata Ketercapaian Kompetensi		87.44	(Baik)

Selanjutnya dilihat dari kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru , dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengoperasikan Laptop

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) mengoperasikan laptop melaksanakan penilaian kinerja guru. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 76,92%, dengan dua orang kepala sekolah mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 15,38%, tujuh orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 53,85%. dan empat orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 30,77%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,85.

2. Kemampuan Mengoperasikan MS. Excel

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) mengoperasikan Microsoft Excel melaksanakan penilaian kinerja guru . prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 73,85%, dengan sembilan orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 69,33%, dan empat orang mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 30,77%. Atau rata-rata pencapaian adalah 3,69.

3. Kemampuan Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru menggunakan Microsoft Excel. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 87,69%, dengan enam orang mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 46,15%, lima orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 38,46%, dan dua orang pula mendapat skor 3 (sedang) dengan prosentase sebesar 15,38%. Atau rata-rata pencapaian adalah 4,38.

4. Kemampuan Memilih Menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru menggunakan Microsoft Excel. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 96,92%, dengan sebelas orang mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 84,62%, dan dua orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 15,38%. Atau rata-rata pencapaian adalah 4,85.

5. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d Kompetensi 14

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel mengisi format kompetensi 1 s.d kompetensi 14. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 93,85%, dengan sembilan orang mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 69,23%, dan empat orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 30,77%. Atau rata-rata pencapaian adalah 4,69.

6. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit.

Pada siklus ini semua kepala sekolah (tiga belas orang) melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel mengisi format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi angka kredit. prosentase rata-rata ketercapaian kompetensinya adalah 95,38%, dengan sepuluh orang kepala sekolah mendapat skor 5 (sangat tinggi) dengan prosentase sebesar 76,92%, dan tiga orang mendapat skor 4 (tinggi) dengan prosentase sebesar 23,08%. Atau rata-rata pencapaian adalah 4,77.

Berdasarkan pembahasan di atas kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel. pada siklus II nilai prosentase ketercapaiannya adalah 87,44%. Untuk mengetahui lebih jelas hasil setiap kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel.

Pembahasan

Penelitian Tindakan Sekolah dilaksanakan di gugus I dan II kota Palopo yang merupakan sekolah binaan peneliti terdiri atas sepuluh kepala sekolah dan dilaksanakan dalam dua siklus. Kesepuluh kepala sekolah TK tersebut menunjukkan sikap yang baik dan termotivasi dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel. Hasil

pengamatan pada saat melakukan pengamatan dan bimbingan melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel, yaitu:

1. Kemampuan Mengoperasikan Laptop

Pada siklus kedua kesepuluh kepala sekolah TK tersebut mampu Mengoperasikan Laptop dalam melaksanakan penilaian kinerja guru dengan baik dengan prosentase 76,92%. Prosentase pencapaian indikator kompetensi terjadi peningkatan 9,23% siklus I, dan indikator pencapaian hasil belum tercapai $\leq 85\%$. Namun akan ditindaklanjuti pada supervisi pada periode berikutnya dengan mengadakan bimbingan dan pelatihan IT bagi kepala TK.

2. Kemampuan Mengoperasikan MS. Excel

Pada siklus ini kesepuluh kepala sekolah TK tersebut mampu Mengoperasikan MS. Excel dalam melaksanakan penilaian kinerja guru dengan baik. dengan prosentase 73,85%. Prosentase pencapaian indikator kompetensi terjadi peningkatan 9,23% siklus I, dan indikator pencapaian hasil belum tercapai $\geq 85\%$. Sehingga merupakan catatan peneliti/pengawas untuk melakukan bimbingan selanjutnya, akan ditindaklanjuti pada supervisi pada periode berikutnya dengan mengadakan bimbingan dan pelatihan IT bagi kepala TK.

3. Kemampuan Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel

Pada siklus ini kesepuluh kepala sekolah TK tersebut mampu Mengisi Data pada Aplikasi Penilaian Kinerja Guru menggunakan Microsoft Excel dengan amat baik. prosentase sebesar 87,69%. Prosentase pencapaian indikator kompetensi terjadi peningkatan 21,54% siklus I, dan indikator pencapaian hasil telah tercapai $\geq 85\%$.

4. Kemampuan Memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel

Pada siklus ini kesepuluh kepala sekolah TK tersebut mampu memilih menu Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel menggunakan Microsoft Excel dengan amat baik. prosentase sebesar 96,92%. Prosentase pencapaian indikator kompetensi terjadi peningkatan 29,23% siklus I, dan indikator pencapaian hasil telah tercapai $\geq 85\%$.

5. Kemampuan Melaksanakan Penilaian kinerja guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d 14

Pada siklus ini kesepuluh kepala sekolah TK tersebut mampu melaksanakan penilaian kinerja guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d 14 dengan amat baik. prosentase sebesar 93,85%. Prosentase pencapaian indikator kompetensi terjadi peningkatan 29,23% siklus I, dan indikator pencapaian hasil telah tercapai $\geq 85\%$.

6. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit

Pada siklus ini kesepuluh kepala sekolah TK tersebut mampu Melaksanakan Penilaian Kinerja Guru Menggunakan MS. Excel Mengisi Format 1A.4 kompersi nilai PKG menjadi Angka Kredit. setelah melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel dengan baik. prosentase sebesar 95,38%. Prosentase pencapaian indikator kompetensi terjadi peningkatan 32,31% siklus I, dan indikator pencapaian hasil telah tercapai $\geq 85\%$.

Berdasarkan pembahasan di atas terjadi peningkatan kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel. Pada siklus I nilai

rata-rata kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan Microsoft Excel 65,64%, pada siklus II nilai rata-ratanya 87,44%, terjadi peningkatan 21,79% dan indikator keberhasilan terlampaui yaitu 85.00%. Ini berarti bahwa melalui bimbingan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru.

Kesimpulan

Bimbingan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah TK dalam melaksanakan penilaian kinerja guru. kepala sekolah TK menunjukkan keseriusan menggunakan *Microsoft Excel* melaksanakan penilaian kinerja guru, apalagi setelah mendapatkan bimbingan menggunakan *Microsoft Excel* melaksanakan penilaian kinerja guru dari peneliti. Informasi ini peneliti peroleh dari hasil pengamatan pada saat mengadakan refleksi dan bimbingan menggunakan Microsoft Excel melaksanakan penilaian kinerja guru kepada para kepala sekolah TK. Bimbingan berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru menggunakan *Microsoft Excel*. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil observasi/ pengamatan yang memperlihatkan bahwa terjadi peningkatan kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru dari siklus ke siklus. Pada siklus I nilai rata-rata kompetensi kepala sekolah melaksanakan penilaian kinerja guru 65,64%, dan pada siklus II 87,44%. Jadi, terjadi peningkatan 21,79% dari siklus I.

Referensi

- Depdikbud, RI. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- _____. (2008). Alat Penilaian Kemampuan Guru. Jakarta: Depdiknas.
- Hisbullah, H. (2020). Implementasi Manajemen Pembelajaran Kurikulum 2013 di MI Darul Khaeriyah Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(1), 9-24. Retrieved from <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/5>
- Kemendiknas. (2010). Penelitian Tindakan Sekolah. Jakarta.
- _____. (2010). Penilaian kinerja guru. Jakarta.
- _____. (2016). Pedoman Menggunakan MS. Excel Mengisi Format Kompetensi 1 s.d 14 PAUD. Jakarta.
- _____. (2018). Panduan Kerja Pengawas Sekolah. Jakarta.
- Makmur, Abin Syamsuddin. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya Remaja.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Musyafa, Agaya Iham, dkk. (2014). Dari Masa Ke Masa Aplikasi Pengelolah Angka. Online (<https://www.academia.edu/9530670/Aplikasi-Pengelola-Angka>) diakses tanggal 10 Mei 2019.
- Nawawi, Hadari. (1985). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Vol. 9, No. 2, Mei 2020

ISSN 2302-1330

- Sudarsono, FX. (1999). Prinsip-prinsip Penelitian Tindakan. *Makalah untuk Penataran Dosen*, Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.
- Susandra. (2018). Modul Panduan Microsoft Excel (<http://msherawati.staff.gunadarma.ac.id> 10 Juli 2018). Bina Informasi Dan Teknologi (BIT) MAN Lhokseumawe.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.