# EVALUASI KINERJA GURU PENDIDIKAN HINDU

**Oleh:**
**Suyono**[1]
suyonogunawan_indhunata@yahoo.com
**Sekolah Tinggi Agama Hindu Lampung**

**ABSTRAK**: Kinerja guru adalah salah satu topik penting dalam pendidikan dan menjadi masalah global dalam peningkatan kualitas pendidikan di banyak negara, termasuk kinerja guru Pendidikan Hindu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru Pendidikan Agama Hindu di Sekolah Menengah Atas di Provinsi Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari penelitian evaluasi dengan model pasak wajah. Sampel penelitian adalah 66 guru Pendidikan Agama Hindu yang diambil dengan teknik purposive sampling. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru Pendidikan Agama Hindu dalam perencanaan pembelajaran adalah baik. Guru dapat merancang proses pembelajaran yang baik, meskipun kemampuan dalam memilih metode dan strategi, memilih media dan sumber belajar dan menyusun komponen penilaian dalam mengevaluasi pembelajaran harus ditingkatkan. Karena ketiga komponen tersebut masih dalam kategori cukup. Kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran berada dalam kategori baik, meskipun masih ada beberapa komponen terukur yang harus ditingkatkan seperti dengan melakukan kegiatan elaborasi, melakukan proses penilaian dan selanjutnya program. Oleh karena itu, secara eksplisit menunjukkan bahwa guru Pendidikan Agama Hindu di Provinsi Lampung harus dievaluasi kinerja. Ini bertujuan untuk pengembangan profesional dan peningkatan karier sebagai guru.

**Kata kunci:** *model countenance stake, kegiatan belajar, strategi pembelajaran*

## PENDAHULUAN

Pendidikan Hindu sering disalah pahami sebagai pendidikan khusus dalam aspek agama hanya. Jika tidak dalam kenyataannya, menyediakan layanan pendidikan yang penuh dengan pengetahuan dalam ilmu-ilmu modern seperti dalam ilmu kedokteran, genetika, dan biologi. Konsep Hindu tentang pengajaran dan pembelajaran tidak terbatas hanya untuk yadnya. Tujuan pengajaran pendidikan Hindu di sekolah adalah menanam nilai-nilai yang baik dan mengembangkan karakter moral para siswa. Studi pendidikan Hindu telah menentukan bahwa mengajar perilaku yang baik adalah komponen penting yang meningkatkan pengembangan potensi individu secara holistik, seimbang, dan dibimbing, terdiri atas aspek pengetahuan, spiritual, dan pribadi siswa. Untuk membantu siswa memahami nilai-nilai agama akan tergantung pada pengajaran para guru (Suyono, 2014). Salah satu faktor yang menjadi indikator keberhasilan dalam pendidikan dan tergantung pada pengajaran guru tercermin melalui kinerja mereka.

Kualitas pendidikan dan kinerja siswa sangat tergantung pada guru sebagaimana tercermin dalam pelaksanaan tugas mereka (Akiri, 2013). Kinerja guru adalah input terpenting dan utama sekolah dalam penentuan prestasi siswa, sehingga guru diberi peran sentral dalam pendidikan (Onsomu, 2014). Kinerja guru juga menggambarkan kompetensi yang dimiliki guru dan tidak hanya dibutuhkan dalam mencapai tugas didaktik berdasarkan pada kurikulum, tetapi juga dalam mengembangkan

kompetensi siswa dalam belajar (Otaya, et.al, 2018) Banyak peneliti dalam sosiologi pendidikan berpendapat bahwa kualitas guru adalah salah satu prediktor utama prestasi siswa (Seebruck, 2015). Ini menunjukkan peran penting guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang sangat mendesak dan penting untuk dilakukan melalui aktualisasi kinerja yang baik dan harus diukur terus menerus. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa kinerja guru bervariasi dalam mempengaruhi perkembangan berbagai jenis perilaku dan prestasi siswa (Ruzek, Domina, Conley, Duncan, & Karabenick, 2015). Blazar dan Kraft (2017) mengungkapkan bahwa teori pembelajaran telah menekankan peran penting siswa dalam proses pembelajaran. Ini relevan dengan temuan oleh Dinama et al. (2016) yang menemukan bahwa guru sebagai landasan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang efektif harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang konten dan pedagogi dan juga memiliki keterampilan penilaian yang memadai.

Kinerja guru yang rendah adalah fenomena global yang tidak dapat dipungkiri oleh banyak negara. Masalah ini telah memanggil beberapa pihak untuk mengusulkan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, seperti di New York untuk meningkatkan kinerja guru dengan memberikan gaji hampir $ 3.000 (Fryer, 2013). Di Texas, untuk meningkatkan kinerja guru berdasarkan insentif sebanyak $ 6.000 yang diharapkan akan memberikan pengaruh dalam praktik pengajaran dan pembelajaran guru terhadap peningkatan hasil belajar siswa (Springer et al., 2012). Berdasarkan penelitian acak yang dilakukan di 34 sekolah di Chicago, mereka menerapkan Teacher Advancement Program (TAP). Dalam program ini, para guru diizinkan untuk menerima uang saku sebanyak $ 6.400, jika mereka memberikan kontribusi pada pencapaian dalam meningkatkan hasil belajar siswa dan menunjukkan kinerja yang baik (Dee & Wyckoff, 2015). Indonesia telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja guru seperti melalui program sertifikasi, dalam bentuk pemberian tunjangan profesi untuk guru yang telah memperoleh sertifikat pendidikan. Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidikan untuk guru dan dosen. Program ini juga merupakan upaya dari pemerintah dalam mewujudkan kualitas pendidikan yang baik dengan meningkatkan kompetensi guru yang sesuai dengan standar profesi guru disertai dengan pemberian tunjangan untuk secara finansial meningkatkan kesejahteraan guru yang jauh lebih rendah daripada yang lain negara. Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chang, et al. (2013) yang menyatakan bahwa gaji guru di Indonesia jauh lebih rendah daripada gaji di negara berkembang lainnya seperti Filipina di mana guru baru di sana dibayar sekitar 145% dari pendapatan rata-rata. Sementara itu, di Indonesia, gaji guru hanya dibayar sekitar 40% dari pendapatan rata-rata per kapita. Selain itu, menurut laporan dari Indeks Efisiensi Pendidikan, Indonesia termasuk dalam kelompok negara yang apresiasinya terhadap kinerja guru rendah. Ini bisa dilihat dari rata-rata gaji guru tidak tetap yang hanya mencapai sekitar Rp.300.000 per bulan (Bhataramedia, 2017). Oleh karena itu, proses pemberian tunjangan profesi untuk guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik Indonesia dipandang sebagai hal yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru secara finansial yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru.

Banyak penelitian di Indonesia telah mempelajari kinerja guru termasuk kinerja guru bersertifikat seperti yang dilakukan oleh suyono (2013) dan

sumiartini (2013). Mereka menyatakan bahwa ada efek positif dari pemberian tunjangan terhadap kinerja guru. Sementara itu, Khodijah (2013) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam kinerja guru setelah menerima tunjangan profesi (1) dalam aspek rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian. Wardana (2013) menyatakan bahwa kinerja guru bersertifikat belum menunjukkan kinerja yang baik. Ada beberapa guru yang tidak memiliki kinerja yang baik meskipun telah disertifikasi dan ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang baik setelah mereka menerima tunjangan profesi. Menurut Sukarana, Dantes, dan Dantes (2015) tidak ada perbedaan kinerja guru yang signifikan antara guru yang bersertifikat dan guru yang tidak bersertifikat. Selain itu, menurut Kartomo dan Slameto (2016) kinerja kinerja guru bersertifikat yang berada dalam kategori baik terdiri dari perencanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran, sedangkan komponen kinerja guru yang berada dalam kategori buruk terdiri dari pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan diri. Putra (2017) menemukan bahwa masih ada beberapa guru yang bersertifikat tetapi masih belum optimal dalam melakukan tugas mereka sebagai guru profesional, sehingga hal ini mempengaruhi siswa yang tidak memiliki hasil belajar yang optimal.

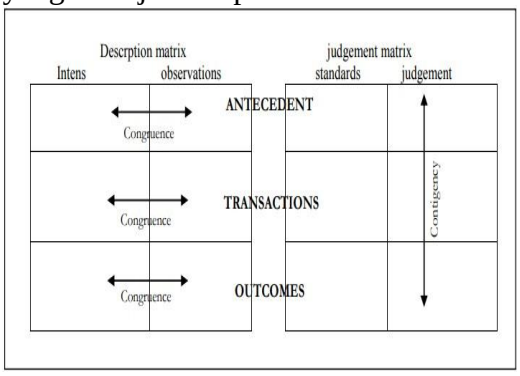
Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kesenjangan antara harapan dan kenyataan kinerja guru, meskipun mereka telah memperoleh tunjangan profesi tetapi kualitas mereka tidak terlalu berbeda dengan guru yang tidak bersertifikat. Oleh karena itu, diperlukan studi sistematis yang dapat mengungkapkan kinerja guru yang diukur dan dinilai berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi guru dengan mengevaluasi kinerja mereka dan membandingkan kinerja guru seperti apa yang diharapkan terjadi. Hasil penilaian kinerja untuk sertifikasi atau lisensi sangat penting dilakukan oleh seorang guru termasuk untuk mencapai standar atau kriteria yang disetujui (Suyono, 2017). Dalam hal ini, guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik benar-benar bekerja secara profesional, termasuk guru di bidang guru Pendidikan Agama Hindu. Mereka secara resmi terdaftar dalam sertifikat pendidik guru profesional dan sertifikat ini adalah lisensi otoritas yang menyandang gelar guru profesional di bidang Pendidikan Hindu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru Pendidikan Agama Hindu di Indonesia untuk masa depan yang lebih baik, banyak hal harus dievaluasi terutama dalam hal kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilihat dan penting untuk dilakukan, termasuk kinerja guru Pendidikan Agama Hindu di Provinsi Lampung.

Evaluasi kinerja guru dianggap sebagai hal yang penting untuk dilakukan karena dengan evaluasi akan meningkatkan profesionalisme dan kualitas guru dalam kegiatan pembelajaran. Suatu evaluasi akan membantu para guru untuk memahami tugas mereka dengan lebih baik, sehingga para guru dapat melakukan proses pembelajaran secara lebih efektif untuk peningkatan siswa dan pendidikan pada umumnya. Selain itu, evaluasi juga dapat memberikan saran berharga dalam memenuhi kebutuhan guru dalam pengembangan karier mereka, misalnya melalui latihan dalam tugas mereka. Evaluasi tidak ditujukan untuk mengkritik dan menemukan kesalahan, tetapi untuk memperkuat guru dalam pemahaman konstruktif untuk melakukan pengembangan diri yang menjadi lebih profesional dan akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan siswa. Ini menuntut perubahan perilaku dan kesadaran guru dalam menilai diri mereka sendiri secara terus menerus. Berdasarkan hasil evaluasi, diharapkan menjadi kerangka kebijakan utama dalam

meningkatkan kinerja guru. Untuk alasan ini, penulis fokus pada model evaluasi pasak atau model Pasak Stake dengan fokus pada evaluasi kinerja guru pendidikan Hindu di SMA Negeri di Lampung dalam perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran, sehingga penelitian yang dilakukan berbeda. dari penelitian sebelumnya dan memenuhi unsur kebaruan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian evaluatif dengan menggunakan pendekatan model evaluasi Penerimaan Pasak. Menurut Suyono (2017) kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja guru Pendidikan Agama Hindu melalui model Countenance-Stake dimulai dari pengumpulan data tentang kondisi awal (anteseden), kondisi nyata (transaksi) dan hasil (hasil). Setelah melakukan analisis logis, empiris dan mempertimbangkan konektivitas (kontingensi) antara kondisi awal, kondisi nyata dan hasil data kemudian dianalisis kesesuaian antara apa yang dinyatakan dalam tujuan dengan apa yang terjadi secara riil dalam kegiatan pengamatan. Kegiatan ini adalah dasar untuk melangkah ke tingkat kriteria. Skema desain Pasak Countenance seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.




Gambar 1. Model Evaluasi Wilayah Pasak.

Berdasarkan Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa evaluasi model Countenance-Stake selain membuat matriks deskripsi dan matriks pertimbangan juga mencari kontingensi dan kesesuaian dari data yang telah diperoleh. Kedua konsep ini berbeda dalam penggunaannya. Kontingensi digunakan untuk menganalisis data secara vertikal, dan juga mencari kesesuaian antara komponen evaluasi dan komponen evaluasi. Ada dua jenis analisis mengenai kesesuaian ini, yaitu: kompatibilitas logis dan kesesuaian empiris. Kontinjensi terdiri dari kontinjensi logis dan kontinjensi empiris. Kontingensi logis adalah hasil dari pertimbangan keterkaitan / kompatibilitas logis antara anteseden, transaksi dan hasil sebagai pertimbangan pertama yang harus diambil oleh peneliti yang kemudian memberikan pertimbangan empiris berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Subjek dalam penelitian ini adalah semua guru Pendidikan Agama Hindu di Sekolah Menengah Atas di Indonesia Provinsi Lampung. Berdasarkan data tahun 2017, ada 94 guru Pendidikan Agama Hindu yang terdiri dari 66 guru bersertifikasi dan 28 guru tidak bersertifikasi.

Sampel dalam penelitian ini berfokus pada guru Pendidikan Hindu di Sekolah Menengah yang disertifikasi yang terdiri dari 66 guru menggunakan purposive sampling. Sampel guru dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda yang dibagi menjadi guru laki-laki dan guru perempuan dengan rincian: 45 guru laki-laki (64%) dan 21 guru perempuan (36%). Selanjutnya, sebagian besar dari mereka memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (48%), masa layanan 5-10 tahun (43%) dan guru yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (9%). Ini menunjukkan bahwa guru Pendidikan Agama Hindu yang bersertifikasi di Sekolah Menengah Atas adalah guru senior yang memiliki masa kerja lebih lama.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh dari pengamatan untuk menilai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumen untuk menilai implementasi rencana pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Kedua jenis data tersebut kemudian diproses dengan mengkonfirmasi data yang diperoleh melalui wawancara sebagai data pendukung untuk melengkapi temuan dari hasil observasi dan dokumen studi.
Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif dan deskriptif statistik. Data kualitatif dianalisis dengan membandingkan data dari tiga tahap model Countenance-Stake, yaitu: anteseden, transaksi dan hasil dalam matriks deskripsi dengan standar dalam matriks pertimbangan, kemudian akhirnya disimpulkan. Data kuantitatif dari penilaian rencana implementasi pembelajaran dan pengamatan implementasi pembelajaran dianalisis secara deskriptif dan statistik menggunakan perhitungan persentase (%) kemudian dikonversi ke dalam bentuk kualitatif untuk menentukan kinerja aktual dari setiap komponen kinerja yang dinilai.

## HASIL PENELITAN DAN PEMBAHASAN

Mengevaluasi kinerja guru adalah proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melakukan tugas utama mengajar menggunakan standar tertentu. Dengan demikian, evaluasi kinerja guru pendidikan Hindu dalam penelitian ini dimulai dengan menganalisis kesesuaian pada anteseden, transaksi, dan hasil untuk melakukan analisis kontingensi. Tahap analisis pendahuluan dinilai dari kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran menggunakan instrumen APKG-I. Selanjutnya, tahap transaksi dinilai dari kinerja guru dalam menerapkan, menilai dan mengevaluasi pembelajaran menggunakan instrumen APKG-II. Sedangkan hasilnya dinilai dari hasil implementasi pembelajaran. Tahapan proses analisis dijelaskan sebagai berikut.

### Kinerja Guru dalam Merencanakan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru untuk menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu dengan mengembangkan silabus dan rencana pembelajaran yang merupakan deskripsi silabus yang lebih detail dan spesifik, ditandai dengan adanya komponen seperti : 1) identitas rencana pelajaran; 2) Standar Kompetensi; 3) Kompetensi dasar (KD); 4) Indikator; 5) Tujuan pembelajaran; 6) Materi pembelajaran; 7) Metode pembelajaran; 8) langkah kegiatan; 9) sumber belajar; 10) penilaian.
Untuk pemrosesan data matriks deskripsi, Pasak menggunakan dua konsep, yaitu: kontingensi dan kongruensi. Kedua konsep ini berbeda dalam penggunaannya. Kontingensi digunakan untuk menganalisis data secara vertikal, mencari kesesuaian antara komponen evaluasi dan komponen evaluasi di bawah ini. Ada dua jenis analisis mengenai kesesuaian ini, yaitu: kompatibilitas logis dan kesesuaian empiris.
Hasil pencatatan intensitas obyektif dan analisis deskriptif aktualisasi pencapaian kinerja guru pendidikan agama Hindu di SMA Negeri di Lampung dalam merencanakan kegiatan pembelajaran didasarkan pada kriteria obyektif evaluasi seperti yang ditunjukkan pada matriks berikut.

**Tabel 1. Hasil Evaluasi Kinerja Guru dalam Merencanakan Pembelajaran**

| Deskripsi | | | | Matriks Penilaian |
|---|---|---|---|---|
| No | Intensitas | Pengamatan | Kreteria evaluasi | Intensitas |
| 1 | Guru menempel Standar Kompetensi | Ada 47 guru atau 71% yang melampirkan standar kompetensi | Guru memiliki silabus dan rencana pelajaran | Guru dalam melampirkan standar kompetensi memiliki aktualisasi prestasi dengan kualifikasi yang baik |
| 2 | Teacher attaches the basic competency | There are 47 teachers or 71% who attaches the basic competency | Teacher can attach the basic competency | Teacher in attaching the basic competency has an achievement actualization with good qualification |
| 3 | Teacher formulates the learning indicator | There are 51 teachers or 77% who formulates the learning indicator | Teacher can formulate the learning indicator | Teacher in formulating the learning indicator has an achievement actualization with good qualification |
| 4 | Teacher develops the learning Objectives | There are 50 teachers or 75% who develop the learning objectives | Teacher can develop the learning objective | Teacher in developing the learning objective has an achievement actualization with good qualification |
| 5 | Teacher chooses the learning material which is appropriate with the subject material | There are 50 teachers or 75% who chooses the learning object | Teacher can choose the learning material as appropriate with the subject | Teacher in choosing the learning material which is appropriate with the subject material has an achievement actualization with good qualification |
| 6 | Teacher chooses the methods/ strategy of learning | There are 46 teachers or 69% who chooses the learning methods/strategy | Teacher can choose the method/strategy of learning | Teacher in choosing the method/strategy of learning has an achievement actualization with sufficient qualification |
| 7 | Teacher conducts the learning steps | There are 50 teachers or 75% who conduct the material steps | Teacher can conduct the learning steps | Teacher in conducting the learning steps has an achievement actualization with good qualification |
| 8 | Teacher uses the media and learning sources | There are 44 teachers or 67% who uses the media and learning source | Teacher can use the media and learning source | Teacher in using the media and learning source has an achievement actualization with sufficient qualification |
| 9 | Teacher conducts the learning evaluation | There are 44 teachers or 67% who conduct an evaluation of learning | Teacher can conduct the learning evaluation | Teacher in conducting the learning evaluation has an achievement actualization with sufficient qualification |

Tabel 1 menunjukkan bahwa tahap pendahuluan guru dalam merencanakan proses pembelajaran sesuai dengan kategori yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun guru memiliki kemampuan yang baik dalam menyusun rencana pembelajaran, guru masih perlu meningkatkan kemampuan untuk memilih metode / strategi pembelajaran, memilih media dan sumber belajar dan juga menyusun komponen penilaian dalam mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan materi, karena ketiganya komponen masih dalam kategori cukup. Ini dapat dilihat pada komponen pemilihan metode / strategi pembelajaran 66 guru yang dinilai, dan diperoleh 46 orang atau 69% guru yang dapat memilih metode / strategi pembelajaran dan sisanya 20 orang atau 31% yang belum dapat memilih metode / strategi pembelajaran yang sesuai. Dalam memilih media dan sumber belajar, ada 44 orang atau 67% yang telah menggunakan media dan sumber belajar dan sisanya 22 orang atau 33% yang belum menggunakan media dan sumber belajar yang mendukung proses pembelajaran di kelas. Selanjutnya, dalam komponen evaluasi pembelajaran, masih ada 22 orang atau 33% yang belum menyelesaikan rencana pembelajaran mereka dengan instrumen penilaian yang sesuai dengan materi dan disertai dengan rubrik penilaian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru Pendidikan Agama Hindu meskipun dalam perencanaan pembelajaran baik, yang berarti bahwa guru Pendidikan Agama Hindu telah mampu merancang pembelajaran tetapi masih perlu banyak perbaikan, terutama dalam memilih metode / strategi pembelajaran yang tepat, memilih media dan sumber belajar. dan menyusun komponen penilaian dalam mengevaluasi pembelajaran.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil wawancara dengan Baryati guru pendidikan di SMA Negeri di Lampung yang menjelaskan bahwa sebelum masuk sekolah pada tahun ajaran baru, semua guru harus dipersiapkan dengan semua alat pembelajaran yang telah dibuat sendiri, yang terdiri dari program tahunan, program semester, analisis akhir pekan yang efektif, silabus, rencana pembelajaran, dan kriteria kelulusan minimum (KKM). Hal-hal tersebut adalah alat belajar yang harus disiapkan oleh guru sebelum kegiatan mengajar. Penyusunan perangkat pembelajaran dilakukan dengan memperhatikan kalender pendidikan, standar kompetensi dan kompetensi dasar.

Pengamatan penulis pada dokumen tertulis milik pendidikan Hindu guru di SMA Negeri di Lampung menemukan bahwa perangkat pembelajarannya lengkap dan sesuai dengan standar alat pembelajaran dalam kurikulum, meskipun saat ini masih menggunakan kurikulum KTSP. Peneliti memandang bahwa guru pendidikan Hindu di SMA Negeri telah mengimplementasikan pengembangan indikator pembelajaran yang masih disesuaikan dengan kebutuhan siswa dengan tetap mengacu pada standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah dikembangkan secara nasional oleh BSNP. Kemampuan untuk mengembangkan indikator pembelajaran didukung oleh latar belakang pendidikannya yang telah meraih gelar master di salah satu lembaga pendidikan tinggi dan ketekunannya dalam berpartisipasi dalam berbagai pelatihan guru di tingkat kabupaten atau provinsi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh salah satu guru pendidikan Hindu lainnya di SMA Negeri di Lampung, menjelaskan bahwa dokumen kurikulum adalah pedoman bagi guru dalam

mengatur alat belajar dan melakukan proses pembelajaran, karena kurikulum hanya berisi garis besar. Maka kreativitas guru diperlukan untuk menggambarkannya dalam bentuk rencana pelajaran. Melihat dengan teliti pada temuan di atas, penulis menangkap pesan bahwa betapa sulitnya tanggung jawab seorang guru. Guru dituntut untuk menunjukkan profesionalismenya dalam mengajar, mendidik dan harus tertib dalam administrasi. Namun, bagi guru yang tidak ingin repot dengan persiapan perangkat pembelajaran, mereka cukup menyalin dan menempel dari rencana pelajaran guru dari sekolah lain dengan mengubah nama guru, nama kepala sekolah dan nama sekolah.

Pengamatan penulis pada perangkat pembelajaran milik guru pendidikan Hindu di SMA Negeri di Lampung cukup untuk memenuhi standar pengembangan perangkat pembelajaran yang diharapkan karena indikator pembelajaran mulai dikembangkan sebagai kebutuhan siswa yang dihadapi di kelas. Semua guru di sekolah telah menyelesaikan perangkat pembelajaran mereka dalam bentuk silabus, rencana pelajaran, program tahunan, program semester, analisis minggu efektif, dan kriteria kelulusan minimum (KKM) setelah mereka lulus program sertifikasi guru. Meskipun perangkat pembelajaran sudah lengkap tetapi setelah pengamatan lebih lanjut mengenai rencana pelaksanaan pembelajaran, ditemukan bahwa dalam penyusunan rencana pembelajaran disusun dari beberapa kompetensi dasar yang harus sesuai dengan aturan dalam penyusunan rencana pelajaran yang diatur dalam setiap kompetensi dasar dan bukan kompilasi kompetensi dasar. Berdasarkan hasil studi dokumen pada semua perangkat pembelajaran yang dibuat oleh 66 guru yang dijadikan sampel menggunakan pedoman dokumentasi, hasilnya menunjukkan bahwa dalam mempersiapkan pembelajaran, guru mengembangkan program tahunan, analisis program semester, program semester, silabus, pelajaran rencana, dan analisis hasil tes harian. Data yang diperoleh dari hasil dokumentasi penelitian peneliti tentang perencanaan pembelajaran dalam penelitian ini meliputi: Program Tahunan, Program Semester, Analisis KKM, Silabus, dan Rencana Pelajaran.

## Kinerja Guru dalam Implementasi Kegiatan Belajar

Kegiatan belajar di kelas adalah inti dari implementasi pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan manajemen kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran hingga pelaksanaan penilaian pembelajaran. Semua tugas ini adalah tugas dan tanggung jawab guru yang dalam pelaksanaannya secara optimal membutuhkan kemampuan guru. Selanjutnya, hasil pencatatan intensitas obyektivitas dan analisis deskriptif aktualisasi pencapaian kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran berdasarkan kriteria tujuan evaluasi seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Evaluasi Kinerja Guru dalam Implementasi Pembelajaran

| Deskripsi | | | | Matriks Penilaian |
|---|---|---|---|---|
| No | Intensitas | Pengamatan | Kreteria evaluasi | Intensitas |
| 1 | Guru melakukan kegiatan pembukaan pembelajaran | Ada 53 guru atau 80% yang melakukan pembukaan dalam pembelajaran | Guru dapat melakukan pembukaan dalam kegiatan pembelajaran | Guru melakukan pembukaan kegiatan pembelajaran yang memiliki aktualisasi prestasi dengan kualifikasi yang baik aktivitas |
| 2 | Guru melakukan kegiatan penjabaran di bagian utama pembelajaran | Ada 43 guru atau 65% yang melakukan kegiatan elaborasi pada bagian utama | Guru dapat melakukan kegiatan penjabaran di bagian utama pembelajaran | Guru melakukan kegiatan elaborasi pada bagian utama pembelajaran yang memiliki aktualisasi prestasi dengan kualifikasi pembelajaran yang memadai |
| 3 | Guru melakukan 3 kegiatan eksplorasi di bagian utama pembelajaran | Ada 51 guru atau 77% yang melakukan kegiatan eksplorasi di bagian utama Jakarta | Guru dapat melakukan kegiatan eksplorasi di bagian utama pembelajaran | Guru melakukan kegiatan eksplorasi pada bagian utama pembelajaran yang memiliki aktualisasi prestasi dengan kualifikasi pembelajaran yang baik |
| 4 | Guru melakukan 4 kegiatan konfirmasi di utama bagian dari pembelajaran | Ada 48 guru atau 73% yang melakukan kegiatan konfirmasi di utama | Guru dapat melakukan kegiatan konfirmasi di bagian utama dari kegiatan pembelajaran | Guru melakukan kegiatan konfirmasi di bagian utama pembelajaran yang memiliki aktualisasi prestasi dengan bagian kualifikasi pembelajaran yang baik |
| 5 | Guru melakukan penutupan kegiatan pembelajaran | Ada 52 guru atau 79% yang melakukan penutupan dalam kegiatan pembelajaran | Guru dapat melakukan penutupan dalam kegiatan pembelajaran | Guru melakukan penutupan kegiatan pembelajaran yang memiliki aktualisasi prestasi dengan kualifikasi yang baik |
| 6 | Guru merumuskan instrumen | Ada 40 guru atau 60% yang merumuskan instrumen | Guru dapat merumuskan instrumen | Guru merumuskan instrumen yang memiliki aktualisasi prestasi dengan cukup kualifikasi |
| 7 | Guru melakukan proses penilaian | Ada 40 guru atau 60% yang melakukan proses penilaian | Guru dapat melakukan proses penilaian | Guru melakukan proses penilaian yang memiliki aktualisasi prestasi dengan cukup |
| 8 | Guru melakukan program tindak lanjut | Ada 41 guru atau 62% yang melakukan program tindak lanjut | Guru dapat melakukan program tindak lanjut | Guru melakukan program tindak lanjut yang memiliki aktualisasi prestasi dengan kualifikasi yang memadai |

Tabel 2 menunjukkan bahwa tahap transaksi guru Pendidikan Agama Hindu dalam melakukan proses pembelajaran berada dalam kategori baik dan juga termasuk komponen kegiatan seperti: membuka pelajaran, melakukan eksplorasi pada kegiatan belajar inti, melakukan kegiatan konfirmasi pada inti pembelajaran, menutup kegiatan belajar. Meskipun masih ada beberapa komponen yang dinilai dalam pelaksanaan pembelajaran, ini masih dalam kategori yang cukup termasuk melakukan kegiatan elaborasi, pelaksanaan proses penilaian dan program tindak lanjut.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru pendidikan Hindu dalam pelaksanaan pembelajaran, sebagian besar guru telah melakukan pembelajaran dengan baik. Dapat dijelaskan bahwa dari empat komponen yang diamati terkait dengan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru pendidikan agama Hindu di SMA Negeri, rata-rata berada pada kualifikasi yang baik. Ini menunjukkan bahwa guru pendidikan Hindu dalam melakukan pembelajaran melakukan beberapa kegiatan seperti membuka pelajaran, mengelaborasi kegiatan belajar, mengeksplorasi kegiatan belajar, mengkonfirmasi kegiatan belajar, menutup kegiatan belajar dan melakukan penilaian belajar dengan hati-hati. Namun, dari data di atas, guru dalam mengkonfirmasikan kegiatan pembelajaran baik tetapi tidak maksimal, hal ini disebabkan oleh alokasi waktu yang direncanakan, serta dalam menyusun instrumen, karena seringkali guru dalam mempersiapkan pertanyaan tidak didasarkan pada instrumen garis besar yang sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Berdasarkan hasil proses (transaksi) yang telah dijelaskan di atas, maka hal itu mempengaruhi hasil belajar siswa, yang diperoleh dari 39 siswa yang diambil dari 20 siswa SMA Negeri 1 dan 19 siswa dari SMA Negeri 3 mencapai 75. Jadi hasil belajar yang dicapai oleh siswa berada dalam kategori tinggi / baik.

Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa kerangka model Countenance-Stake dimulai dari peneliti yang mengumpulkan data tentang data yang dibutuhkan dalam evaluasi kinerja guru pendidikan Hindu, baik yang terkait dengan kondisi awal (anteseden), kondisi nyata (transaksi) dan hasil (hasil). Setelah melakukan analisis logis dan empiris dan mempertimbangkan aspek konektivitas (kontingensi) antara kondisi awal (anteseden), kondisi riil (transaksi) dan hasil (hasil) data yang kemudian dianalisis kesesuaian antara apa yang dinyatakan dalam tujuan dengan apa yang terjadi dalam istilah nyata dalam kegiatan pengamatan. Kegiatan ini adalah dasar untuk melangkah ke kategori tingkat kriteria. Hasil dalam mengevaluasi kinerja guru pendidikan Hindu dalam perencanaan pembelajaran berada dalam kualifikasi yang baik sesuai dengan kriteria evaluasi dengan rincian: 1) guru dalam melampirkan standar kompetensi; 2) guru dalam melampirkan kompetensi dasar; 3) guru dalam merumuskan indikator pembelajaran; 4) guru dalam mengembangkan tujuan pembelajaran; 5) guru dalam memilih materi pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran; 6) guru dalam melakukan langkah-langkah pembelajaran. Hasil evaluasi kinerja guru pendidikan agama Hindu dalam pelaksanaan pembelajaran berkualitas baik sesuai dengan kriteria evaluasi. Hal ini dapat dilihat dari komponen implementasi pembelajaran yang diamati yaitu: 1) guru melakukan pembukaan kegiatan pembelajaran yang; 2) guru melakukan kegiatan eksplorasi di bagian utama pembelajaran yang; 3) guru melakukan kegiatan konfirmasi di bagian utama pembelajaran yang; 4) guru melakukan penutupan kegiatan pembelajaran yang.

Evaluasi kinerja guru pendidikan Hindu digolongkan baik dari dimensi yang dievaluasi menggunakan model

Countenance Stake baik dalam perencanaan pembelajaran maupun implementasi pembelajaran. Dalam model Countenance-Stake, selain mengerjakan matriks deskripsi dan matriks pertimbangan, ia juga mencari kemungkinan dan kesesuaian dari data yang telah diperoleh. Kontinjensi terdiri dari kontinjensi logis dan kontinjensi empiris. Kontingensi logis adalah hasil pertimbangan evaluator / peneliti tentang relevansi / kompatibilitas logis antara anteseden, dan transaksi dan hasil sebagai pertimbangan pertama yang harus diambil oleh peneliti, yang kemudian memberikan pertimbangan empiris berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Meskipun kinerja guru telah diklasifikasikan sebagai baik, masih ada kebutuhan untuk peningkatan dalam pelaksanaan pembelajaran, terutama jika guru menyiapkan desain pembelajaran untuk pengayaan dan perbaikan, menggunakan input dari siswa dan mencerminkannya untuk meningkatkan pembelajaran dengan menyediakan bahan tambahan, atau pembelajaran perbaikan. Hal ini menurut Loeb, Miller, dan Wyckoff (2015) dianggap sebagai hal yang penting karena dalam membuat keputusan belajar dapat lebih bermanfaat bagi siswa jika langkah-langkah dalam proses pembelajaran dilakukan secara efektif.

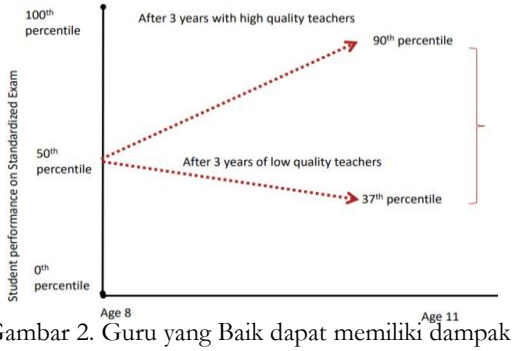
Temuan ini masih memiliki beberapa keterbatasan, karena hanya mengevaluasi sebagian kecil dari kinerja guru dan hanya difokuskan pada guru pendidikan Hindu di SMA Negeri, sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja guru pendidikan Hindu, sehingga kebijakan yang diambil ditargetkan dalam meningkatkan kinerja guru bahkan lebih baik, seperti kebutuhan untuk pengamatan insentif di kelas oleh pengawas sebagai teknik untuk menilai keberhasilan guru dalam mengajar di kelas untuk mengidentifikasi kekuatan dan masalah yang dihadapi oleh guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Cohen dan Goldhaber (2016) bahwa kebutuhan untuk penelitian lebih berfokus pada pengamatan sebagai ukuran kinerja guru. Pengamatan kelas secara universal digunakan untuk menilai kinerja guru, terutama dalam sistem evaluasi konsekuensial.

Ada kebutuhan untuk formulasi kebijakan yang ketat dan mengikat dalam meningkatkan kinerja guru. Ini penting untuk dicatat karena masih banyak guru yang kinerjanya di bawah rata-rata, bahkan banyak guru hanya melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara rutin, tanpa upaya untuk mengembangkan kreativitas mereka ke arah yang lebih baik. Temuan ini didukung oleh Atteberry, Loeb, dan Wyckoff (2015) yang menyarankan bahwa harus ada kebijakan resmi yang mengikat pengukuran kinerja guru. Perlu juga disebutkan bahwa sebagian besar daerah cenderung memiliki sistem yang berbeda untuk meningkatkan kinerja guru mereka. Sistem dan peraturan dipandang sebagai benteng penting melawan politisasi, favoritisme etnis, dan nepotisme dalam mempekerjakan dan mendukung profesionalisme guru (Duflo, Dupas, & Kremer, 2015). Selain itu, perlu juga memeriksa perbedaan dalam pemberian insentif berbasis kinerja untuk membedakan kinerja guru ketika ada perbedaan yang signifikan. Upaya lain termasuk pemberian bonus atau hadiah kepada guru berprestasi (Dee & Wyckoff, 2015).

Evaluasi yang efektif adalah tentang "orang, bukan program." Sebaliknya, model kebijakan pemerintah didasarkan pada otoritas dan langkah yang dipromosikan sebagai tujuan, seperti peringkat pengamatan dan nilai siswa, menentukan efektivitas penilaian kinerja guru (Derrington, 2016). Keberhasilan guru dapat dipertahankan jika mereka puas dengan pekerjaan mereka, karena kepuasan kerja menyebabkan mereka

memiliki tingkat kinerja yang unggul dan hanya guru yang berkinerja baik yang dapat memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa mereka (Tehseen & Hadi, 2015). Ali, Dahie, dan Ali (2016) menemukan bahwa ada tiga dimensi kepuasan kerja guru seperti hadiah, otonomi dan manfaat sosial yang ditemukan berkorelasi positif dengan motivasi, seperti: lingkungan kerja, kerja sama, dan fasilitasi. Selain itu, juga ditemukan bahwa kinerja sekolah terkait dengan variabel lain, yang juga signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. (Burkhauser (2017)) menemukan bahwa tingkat kinerja guru tergantung pada lingkungan sekolah dan kepala sekolah yang memimpin sekolah.

Memperhatikan bahwa temuan ini didukung oleh beberapa studi terkait, itu secara eksplisit menunjukkan bahwa kinerja guru perlu terus dinilai. Ini berarti pengembangan profesional dan peningkatan karier sebagai guru juga harus ditingkatkan. Pertama, pengembangan profesional bertujuan: 1) untuk mengidentifikasi kekuatan dan kebutuhan kompetensi guru, 2) untuk merencanakan program pengembangan profesional berkelanjutan, 3) untuk memastikan bahwa guru dapat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai guru profesional. Kedua, peningkatan karier bertujuan: 1) sebagai dasar untuk menghitung angka kredit guru setiap tahun, 2) membantu guru mengidentifikasi kebutuhan peningkatan karier mereka. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru perlu terus ditingkatkan dan ditingkatkan pada sistem penilaian. Fokus penilaian adalah bagian untuk mengevaluasi keberhasilan guru belajar, ini sejalan dengan hasil studi Tennessee Value-Added Assessment System (TVAAS) (Barber & Mourshed, 2007) yang menyatakan bahwa "Guru yang Baik dapat memiliki dampak besar pada hasil siswa "seperti yang disajikan pada gambar 2:




Gambar 2. Guru yang Baik dapat memiliki dampak besar pada hasil siswa
(Source: Tennessee Value-Added Assessment System (TVAAS), Barber & Mourshed, 2007)

Berbagai studi tentang penilaian kinerja guru baik de jure dan de facto dan berkontribusi pada peningkatan profesionalisasi pengajaran dari profesi guru dan sebagai dasar untuk model akuntabilitas profesional guru. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru dapat menunjukkan tingkat pengetahuan profesional, praktik profesional sesuai dengan perencanaan pembelajaran standar, menerapkan pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Jika penilaian kinerja guru dilakukan dengan baik, itu memiliki implikasi untuk perencanaan, implementasi dan penilaian pembelajaran dengan mengacu pada alat kompetensi yang dicapai dan ini adalah alasan utama untuk penyediaan manfaat sertifikasi guru di Indonesia. Dengan pemberian tunjangan sertifikasi, seorang guru yang telah disertifikasi atau memiliki sertifikat pendidik profesional harus lebih termotivasi untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, temuan menjadi input dalam merumuskan kebijakan yang membuat guru memiliki kinerja yang lebih baik dan juga perlu penelitian lebih lanjut di masa depan. Baru-baru ini, ada beberapa penelitian yang mengevaluasi kinerja guru sebagai evaluasi reformasi mendasar dan telah mengubah distribusi tingkat kinerja guru (Kraft & Gilmour, 2017). Hampir semua negara telah merancang dan mengadopsi sistem evaluasi guru' (Steinberg & Donaldson,

2016). Beberapa praktisi pendidikan tetap fokus pada sistem evaluasi dalam menilai kinerja guru (Mehta & Fine, 2015). Standar kinerja harus dirumuskan sebagai pedoman dalam evaluasi atau penilaian kinerja, dengan membandingkan semua aspek kinerja, hal-hal apa yang diharapkan dan hal-hal apa yang dicapai. Kesenjangan dalam kondisi itu menuntut studi sistematis tentang kinerja guru yang memiliki spesifikasi tertentu. Kinerja seorang guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi / kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

## KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja guru pendidikan agama Hindu di Provinsi Lampung baik, peningkatan kinerja mereka harus dilakukan. Perencanaan pembelajaran guru harus ditingkatkan dalam memilih metode / strategi pembelajaran, memilih media dan sumber belajar dan juga menyusun komponen penilaian dalam mengevaluasi pembelajaran. Dalam komponen pemilihan metode / strategi pembelajaran dari 66 guru, masih ada 31% dari mereka yang tidak dapat memilih metode / strategi pembelajaran yang tepat. Dalam komponen pemilihan media dan sumber belajar, masih ada 33% guru yang tidak menggunakan media dan mendukung sumber belajar. Kemudian, dalam komponen evaluasi pembelajaran, masih ada 33% guru yang tidak menyelesaikan rencana pembelajaran dengan penilaian yang sesuai terkait dengan materi pembelajaran, dan disertai dengan rubrik penilaian.

Sementara itu, dalam pelaksanaan pembelajaran, guru harus meningkatkan kemampuannya dalam melakukan kegiatan elaborasi, proses penilaian. Masih ada 35% guru yang tidak dapat melakukan kegiatan elaborasi dengan benar, dan masih ada 40% guru yang tidak dapat melakukan penilaian dengan benar dan juga tidak melakukan program lebih lanjut dalam pembelajaran. Oleh karena itu, disarankan bahwa kriteria guru pendidikan Hindu harus ditingkatkan dan juga revisi prosedur penilaian administrasi melalui pelatihan dan lokakarya diperlukan. Oleh karena itu, Kementerian Agama harus memiliki standar sendiri dalam menilai kinerja guru pendidikan Hindu di samping standar yang ditetapkan oleh pedoman valid yang diajukan oleh Departemen Pendidikan Nasional. Penilaian kinerja guru pendidikan Hindu harus didukung oleh semua pemangku kepentingan pendidikan untuk lebih aktif terlibat dalam mengawasi kinerja guru yang didukung oleh instrumen yang valid dalam menilai kinerja guru secara berkala. Di sisi lain, guru pendidikan Hindu harus memaksimalkan kinerja mereka melalui pemberian tunjangan profesi dan sertifikasi

## DAFTAR PUSTAKA

Akiri, A. A. (2013). Effects of Teachers' Effectiveness on Students' Academic Performance in Public Secondary Schools; Delta State-Nigeria. *Journal of Educational and social Research, 3*(3), 105-111. doi: 10.5901/jesr.2013.v3n3p105

Ali, A. Y. S., Dahie, A. M., & Ali, A. A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science, 3*(1), 24-38.

Asyafah, A. (2014). Research Based Instruction in The Teaching of Hinduic Education. *SpringerPlus, 3*(1), 755. doi: https://doi.org/10.1186/2193-1801-3-755

Atteberry, A., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2015). Do First Impressions Matter? Predicting early career teacher effectiveness. *AERA Open, 1*(4), 1–23. doi: 10.1177/233285841560783410.1177/2332858415607834

Barber, M. and Mourshed, M. (2007). *How the World's Best Performing Schools Come Out on Top*.London: McKinsey and Company.

Blazar, D., & Kraft, M. A. (2017). Teacher and Teaching Effects on Students' Attitudes and Behaviors. *Educational evaluation and policy analysis, 39*(1), 146-170.

Bhataramedia.com. (2017). Info Terbaru Guru Honorer 2017. Retrived from https://www.bhataramedia.com/12579/info-terbaru-guru-honorer-2017/2017/06/16/

Burkhauser, S. (2017). How Much Do School Principals Matter When It Comes To Teacher Working Conditions? *Educational evaluation and policy analysis, 39*(1), 126-145.

Chang, M. C., Shaeffer, S., Al-Samarrai, S., Ragatz, A. B., De Ree, J., & Stevenson, R. (2013).

*Teacher Reform in Indonesia: The Role of Politics and Evidence in Policy Making*. Washington Dc: International Bank for Reconstruction and Development /The World Bank.

Cohen, J., & Goldhaber, D. (2016). Building a More Complete Understanding of Teacher Evaluation Using Classroom Observations. *Educational Researcher, 45*(6), 378-387.