



PELAKSANAAN PROGRAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI MTS NEGERI 3 MEDAN

Muhammad Rizki Syahputra¹

STAI Jam'iyah Mahmudiyah, Indonesia¹

muhammad_rizkisyahputra@staijm.ac.id¹

Abstract

The purpose of this paper is to 1) Analyze the Academic Supervision Implementation Program in Improving Teacher Performance, 2) Analyzing the Teacher Competency Test Implementation Program in Improving Teacher Performance, 3) Analyzing the Teacher Performance Assessment Implementation Program in Madrasahs. The method used is descriptive analytical method, where the researcher will describe, then analyze in depth the research findings. The results of this study are 1) Academic Supervision Implementation Program in Improving Teacher Performance, Coaching for classroom teachers is carried out in three competency areas, namely: a) Academic supervision competence, b) Education supervision competence, and c) Development research competence, 2) Implementation Program Teacher Competency Test in Teacher Performance Improvement, UKG to be able to develop and demonstrate the full competence of a teacher. Complete competence which includes combining and applying a skill, attitude and knowledge that are interrelated, 3) Implementation of Teacher Performance Assessment Program in Madrasah, The teacher performance appraisal process carried out in madrasah follows several provisions, including: (1) The assessment is carried out by the madrasah principal or the deputy head of the madrasah or a competent senior teacher, appointed by the head of the madrasah (who has attended assessment training); (2) The assessment is conducted twice a year (formative assessment at the beginning of the year and summative assessment at the end of the year); (3) The results of the formative assessment are used as the basis for the preparation of profiles and planning of the annual PKB/PKR program for teachers. (4) The results of the summative assessment are used to provide a teacher's work performance value..

Keywords: *Program Implementation, Teacher Improvement*

(*) Corresponding Author: Nama, Alamat email, Nomor HP yang dapat dihubungi.

PENDAHULUAN

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah kualitas hasil pendidikan disegenap jenjang dan jalur pendidikan yang masih belum memuaskan. Indikasi itu semakin menguat melalui hasil penelitian sejumlah pihak, bahwa pencapaian kualitas hasil pendidikan disegenap jenjang pendidikan masih memperhatikan. Guru sebagai ujung tombak berlangsungnya kegiatan belajar mengajar disekolah jelas memiliki peran dan fungsi penting sebagai sumber belajar, dan bahkan kerap kali mendominasi proses transformasi nilai ilmu pengetahuan dan lain-lainnya kepada anak didik. Dugaan sementara, kemampuan guru yang rendah akan menghasilkan pembentukan kualitas yang rendah pula terhadap peserta didiknya,

yang lebih lanjut akan membawa pencapaian hasil pendidikan yang rendah dijenjang selanjutnya.

Kemampuan guru yang rendah berkonsekuensi terhadap prestasi belajar peserta didik/siswa yang rendah yang bukan terbatas pada penguasaan materi pelajaran semata, tetapi juga kreativitas yang diwujudkan. Mungkin saja penguasaan guru, terhadap bahan ajar atau materi pelajaran yang diberikan sudah cukup memadai, tetapi karena kekurangmampuan mengemasnya dalam kegiatan belajar mengajar pada peserta didik/siswa, mengakibatkan pelajaran dianggap miskin kreatif, monoton, membosankan, kurang menarik dan lain sebagainya yang akhirnya berujung dengan pencapaian hasil pendidikan yang kurang memadai.

Pada Era globalisasi saat ini ditandai dengan semakin cepatnya perkembangan zaman disegala bidang, termasuk bidang pendidikan. Dimana faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan pendidikan di Indonesia terletak pada Sumber Daya Manusia dan untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka pemerintah Indonesia banyak melakukan perubahan dan perbaikan-perbaikan khususnya dibidang pendidikan yang salah satunya dengan memberlakukan Undang-Undang No.14 tentang Guru dan Dosen.

Selain itu dipaparkan juga dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 dalam Aulia (2006:13). Dan untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Pendidikan merupakan upaya yang dapat mempercepat pengembangan potensi manusia untuk mampu mengembangkan potensi manusia untuk mampu mengemban tugas yang dibebankan padanya, karena hanya manusia yang dapat didik dan mendidik. Pendidikan dapat mempengaruhi perkembangan fisik, mental, emosional, moral, serta keimanan dan ketaqwaan manusia. Sa'ud dan Makmun (2005:6) Pendidikan merupakan proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana dia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga mereka dapat memperoleh dan mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individual yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian di Kentucky Amerika Serikat, didapati minat dan prestasi guru-guru hanya muncul pada tiga tahun pertama mengajar dan merosot setelah beberapa waktu berlalu". Hasil temuan penelitian ini merupakan indikator bahwa guru-guru memerlukan supervisi agar mereka tidak dibiarkan sendirian dan akhirnya menjadi bosan terhadap aktivitas pendidikan dan pembelajaran yang menjadi tugasnya. Tidak dapat ditafsirkan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kemahiran guru-guru adalah berbeda, maka supervisor perlu memahami secara optimal guru dan memikirkan cara terbaik untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka.

Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan

menggunakan berbagai teknik supervisi. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor iklim kerja, fisik dan non fisik. Sekolah yang memiliki iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan proses pembelajaran berlangsung dengan nyaman (*enjoyable learning*).

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta pengguna waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru disekolah. Maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama hal mengajar, Susanto (2016:60).

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang yang mampu melakukan kerja, tetapi tidak mampu melakukannya, ini juga tetapi tidak dapat menghasilkan kinerja. Jadi, kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau prestasi/kemampuan yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok dalam memenuhi tujuan atau target dalam mencapai tujuan.

Kepala Sekolah sebagai administrator dan manajer pendidikan memegang kedudukan yang sangat penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan sekolah dalam menjalankan peran dan fungsinya dimasyarakat, ia juga turut menentukan keberadaan sekolah tersebut ditengah-tengah masyarakat dan kemampuan dalam merespon kebutuhan-kebutuhan dan harapan masyarakat. Kedudukan Kepala Sekolah begitu penting maka dalam penilaian kinerja sekolah, kinerja kepala sekolah menjadi salah satu aspek dalam penilaian kinerja sekolah, karena berkat kepemimpinannya inilah akan menentukan baik-tidaknya kinerja sekolah yang dipimpinnya.

Menurut Herawan (2008) ada beberapa komponen yang bisa diidentifikasi menjadi kinerja kepala sekolah yaitu : 1) *Kepala Sekolah sebagai pendidik*, kemampuan sebagai pendidik merupakan aspek pertama yang menjadi indikator kinerja kepala sekolah. Indikator ini berkaitan dengan fungsi yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional seluruh personil sekolah. Melalui kegiatan diharapkan mereka dapat melaksanakannya proses belajar mengajar yang efektif. Indikator kinerja kepala sekolah sebagai pendidikan dapat dilihat dari kegiatan memberikan bimbingan dan mengembangkan guru, tenaga TU, dan kemampuan mengikuti perkembangan IPTEK, kemampuan memberi contoh mengajar yang baik. 2) *Kepala Sekolah sebagai Manajer*, kemampuan sebagai manajer, berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan program-program pendidikan dan menyusun struktur dan organisasi sekolah sehingga akan tercipta ketertiban dan keteraturan dalam melaksanakan program-program pendidikan di sekolah. kemampuan yang termasuk dalam aspek ini adalah dalam menggalang dan

memberdayakan segenap sumber daya yang ada disekolah guna mendukung pelaksanaan program-program pendidikan disekolah. 3) *Sebagai Administrator*, kemampuan sebagai administrator, berkaitan mengelola seluruh aspek yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan disekolah. Melalui pengelolaan yang baik akan memberikan dampak terhadap fungsi sekolah sebagai lembaga pendidikan, yaitu efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan. Kemampuan kepala sekolah sebagai administrator, akan tampak dalam kemampuannya dalam administrasi KBM dan BK, kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, kemampuan mengelola administrasi ketenagaan, kemampuan mengelola administrasi keuangan administrasi ketenagaan, kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana, dan administrasi perpustakaan. 4) *Sebagai Supervisor*, kemampuan sebagai supervisor, diwujudkan dalam kemampuannya mengembangkan kemampuan profesional guru. Seorang supervisor yang baik akan terlihat dari kemampuan dalam menyusun program supervisi, melaksanakan program supervisi dan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi, yaitu untuk perbaikan dan pengembangan guru. 5) *Sebagai Pemimpin*, kemampuan Kepala Sekolah sebagai pimpinan akan terlibat dengan memiliki kepribadian yang kuat, seperti jujur, percaya didik, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berjiwa besar, kemampuan memahami kondisi guru, karyawan dan siswa dengan baik. memiliki visi dalam memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi. 6) *Sebagai Inovator*, kemampuan mencari, menemukan dan menerima gagasan baru yang berasal dari orang lain dan kemampuan melaksanakan pembeharuan di sekolah. 7) *Sebagai motivator*, kemampuan kepala sekolah sebagai motivator berkaitan dengan kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik), mengatur suasana kerja (non-fisik) dan kemampuan menetapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Putri dan Imaniyati (2017) Pengembangan profesi guru adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan potensi guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah meningkatkan kualitas kompetensi guru. Beberapa dimensi utama dalam kompetensi guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Berdasarkan studi dokumentasi awal di MTs Negeri 3 Medan bahwa program yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, 1) melaksanakan supervisi, 2) Peningkatan kinerja guru dalam menyusun RPP, 3) melaksanakan uji kompetensi guru dan penilaian kinerja guru, dan 4) Program sertifikasi. Seorang guru yang profesional dituntut sejumlah persyaratan antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian empirik yang datanya dikumpulkan dan disajikan bukan dalam bentuk angka-angka, tetapi dalam bentuk naratif (Moleong, 2007). Alasan penggunaan pendekatan ini, karena masalah yang diteliti berada dalam ruang lingkup ilmu tingkah laku (*behavioral sciences*) berupa kinerja guru. Penelitian ini diarahkan untuk mendapatkan deskripsi secara alamiah, menyeluruh, dan utuh tentang peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 3 Medan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitis, di mana peneliti akan mendeskripsikan, kemudian menganalisis secara mendalam temuan-temuan penelitian. Sejalan dengan metode tersebut, ditempuh langkah-langkah sebagai berikut: *pertama*, memilih dan menetapkan lokasi penelitian. *Kedua*, peneliti berusaha memasuki lapangan dengan terlebih dahulu mengadakan hubungan formal dan informal dengan pihak-pihak yang bersangkutan. *Ketiga*, mengidentifikasi informan. *Keempat*, mencatat segala sesuatu yang terjadi di lokasi penelitian berdasarkan dokumen, observasi dan wawancara. Pencatatan dilakukan apa adanya dan segera setelah suatu kegiatan berlangsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Program Pelaksanaan Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kinerja Guru

Pembinaan terhadap guru kelas dilakukan dalam tiga bidang kompetensi, yaitu: (1) Kompetensi supervisi akademik, (2) Kompetensi supervisi pendidikan, dan (3) Kompetensi penelitian pengembangan. Pembinaan dalam kompetensi akademik, terdiri atas: (a) membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, (b) membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi pembelajaran, (c) membimbing guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas melalui kunjungan kelas, (d) membimbing guru dalam mengelola, mengembangkan dan memanfaatkan media dan sumber belajar, dan (e) memotivasi guru dalam memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran.

Pembinaan dalam kompetensi evaluasi pendidikan, terdiri atas: (a) menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran, (b) membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek penting untuk dinilai dalam pembelajaran, (c) menilai kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, (d) memantau pelaksanaan pembelajaran dan analisis hasil belajar siswa dan pemberian tugas, dan (e) membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pendidikan, menyusun program perbaikan dan pengayaan.

Pembinaan dalam kompetensi penelitian pengembangan, terdiri atas: (a) membimbing guru dalam menyusun PTK, (b) membimbing guru dalam melaksanakan PTK, (c) membimbing guru mengolah dan menganalisis data hasil penelitian, dan (d) mengarahkan guru untuk menulis karya tulis ilmiah dalam bidang pendidikan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis dari wawancara dengan beberapa guru kelas, dapat disimpulkan bahwa letak geografis antara madrasah binaan yang saling berjauhan dengan tidak didukung ketersediaan fasilitas kendaraan dengan biaya

operasional yang sangat minim menyebabkan kegiatan supervisi atau kunjungan kelas yang dilakukan oleh pengawas madrasah bervariasi tidak sama antara satu madrasah dengan madrasah yang lainnya. Namun demikian, kegiatan supervisi yang dilakukan lebih fokus pada penyusunan dan penilaian perangkat pembelajaran, dan pelaksanaan proses pembelajaran di kelas.

Program Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru dalam Peningkatan Kinerja Guru

Pelaksanaan UKG bertujuan sebagai berikut: *pertama*, memperoleh informasi tentang gambaran kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik dan profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan; *kedua*, mendapatkan peta kompetensi guru yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan jenis pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti oleh guru dalam program pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam bentuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB); *ketiga*, memperoleh hasil UKG yang merupakan bagian dari penilaian kinerja guru dan akan menjadi bahan pertimbangan penyusunan kebijakan dalam memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru; *keempat*, UKG dilaksanakan terutama untuk memantau jalannya fungsi profesi guru karena setiap profesi menuntut kemampuan untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan yang tepat. Dan, UKG diperlukan guna mendapatkan guru yang dapat bekerja secara profesional berbasis kompetensi yang memadai sesuai amanat undang-undang tentang sistem pendidikan nasional (sisdiknas) dan standar nasional pendidikan (SNP).

Sebenarnya UKG dilaksanakan bukan sekadar menguji keterampilan tertentu yang harus dimiliki guru, akan tetapi lebih dari itu, yakni untuk dapat mengembangkan dan mendemonstrasikan kompetensi utuh dari seorang guru. Kompetensi utuh yang mencakup penggabungan dan penerapan suatu keterampilan, sikap dan pengetahuan yang saling bertautan.

Menurut Mulyasa (2016: 191) menyatakan bahwa uji kompetensi baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Manfaat tersebut diantaranya adalah: (1) Sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru; (2) Merupakan alat seleksi penerimaan guru; (3) Untuk mengelompokkan guru; (4) Sebagai bahan acuan dalam peningkatan kurikulum; (5) Merupakan alat pembinaan guru; (6) Mendorong kegiatan dan hasil belajar.

Mulyasa (2017: 192) menyatakan bahwa Uji kompetensi guru hendaknya dilakukan secara berkesinambungan untuk mengetahui perkembangan profesionalisme guru. Dengan demikian hasil uji kompetensi guru tersebut dapat digunakan setiap saat, baik untuk kenaikan pangkat, penempatan, maupun pemberian penghargaan bagi para guru. Secara teoritis maupun praktis, pelaksanaan UKG memiliki berbagai manfaat, diantaranya dapat dijadikan sebagai: pertama, sarana untuk memetakan kompetensi dan kinerja guru, data hasil UKG kemudian akan digunakan untuk mengelompokkan guru dan akan dijadikan sebagai masukan untuk tindak lanjut pembinaan dan pengembangan kompetensi guru; kedua, sarana untuk mengelompokkan guru, pengelompokkan guru akan dilakukan sesuai dengan tingkat pencapaian kompetensinya masing-masing; ketiga, sarana pembinaan guru, Pembinaan guru dimungkinkan lebih

efektif karena didapat dari data awal yang akurat; keempat, sarana pemberdayaan guru, Seperti halnya pembinaan guru, pemberdayaan guru pun dimungkinkan lebih efektif dari data yang akurat; kelima, acuan dalam pengembangan kurikulum, pengembangan kurikulum akan lebih jelas dan terfokus karena dilakukan berdasarkan data pencapaian; keenam, alat untuk mendorong kegiatan dan hasil belajar, fokus pembenahan kegiatan belajar mengajar oleh guru akan dapat dilakukan berdasarkan data yang didapat; ketujuh, alat seleksi penerimaan guru baru, Tidak hanya guru yang sudah lebih dahulu mengabdikan, tetapi juga calon guru atau guru baru harus memiliki standar yang sama. Dalam UKG harus diperhatikan prinsip-prinsip pelaksanaannya yakni sebagai berikut: (1) Objektif, pelaksanaan uji kompetensi guru dilakukan secara benar, jelas, dan menilai kompetensi sesuai dengan apa adanya. (2) Adil, dalam pelaksanaan uji kompetensi guru, peserta uji kompetensi guru harus diperlakukan sama dan tidak membedakan budaya, keyakinan, sosial budaya, senioritas, dan harus dilayani sesuai dengan kriteria dan mekanisme kerja secara adil dan tidak diskriminatif. (3) Transparan, data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan uji kompetensi seperti mekanisme kerja, sistem penilaian harus disampaikan secara terbuka dan dapat diakses oleh yang memerlukan. (4) Akuntabel, pelaksanaan uji kompetensi guru harus dapat dipertanggung-jawabkan baik dari sisi pelaksanaan maupun keputusan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Adapun prinsip-prinsip dalam melaksanakan UKG (Kemdiknas, 2010) adalah: pertama, Komprehensif; kedua, Terbuka; ketiga, Kooperatif; keempat, Bertahap; kelima, Mutakhir.

Program Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di Madrasah

Proses penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di madrasah mengikuti beberapa ketentuan, diantaranya: (1) Penilaian dilakukan oleh kepala madrasah atau wakil kepala madrasah atau guru senior yang kompeten, yang ditunjuk oleh kepala madrasah (yang telah mengikuti pelatihan penilaian); (2) Penilaian dilakukan dua kali dalam satu tahun (penilaian formatif pada awal tahun dan penilaian sumatif pada akhir tahun); (3) Hasil penilaian formatif digunakan sebagai dasar penyusunan profil dan perencanaan program PKB/PKR tahunan bagi guru. (4) Hasil penilaian sumatif digunakan untuk memberikan nilai prestasi kerja guru (menghitung perolehan angka kredit guru pada tahun tersebut) Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat Penilaian Kinerja Guru dilakukan Kepala madrasah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala madrasah dengan syarat: *pertama*, menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala madrasah yang dinilai; *kedua*, memiliki sertifikat pendidik; *ketiga*, memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai; *keempat*, memiliki sebuah komitmen tinggi dalam berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan madrasah; *kelima*, memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka; *keenam*, memahami bagaimana Penilaian Kinerja Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala madrasah. Kegiatan penilaian kinerja guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, yakni sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru yang mencakup: (1) Konsep penilaian kinerja guru. (2) Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru. (3) Instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari: (a) Format Hasil Pemantauan dan Pengamatan; (b) Format Penilaian Kinerja Guru; (c) Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru; dan penggunaannya. 4). Tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai.

2. Tahap Pelaksanaan

a. Pelaksanaan Evaluasi Diri

Evaluasi Diri dilaksanakan dalam periode 4 - 6 minggu pertama di awal rentang waktu 2 semester, hasil evaluasi diri digunakan guru untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sampai dengan menjelang pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan dalam kurun waktu 4 – 6 diakhir rentang waktu 2 semester.

Setelah guru mengikuti penilaian kinerja, maka hasil penilaian kinerja tersebut bersama-sama dengan hasil evaluasi diri berikutnya dipergunakan untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk periode selanjutnya. Pada saat pelaksanaan evaluasi diri, guru kelas/ mata pelajaran harus juga menyusun dokumen pendukung pembelajaran, antara lain: Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Bahan Ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik. Sedangkan, dokumen pendukung yang harus diserahkan oleh guru BK/Konselor antara lain Program Pelayanan BK, Instrumen dan Analisis Assesmen, RPL (Rencana Pelaksanaan Layanan), Satlan (Satuan Layanan), Satkung (Satuan Pendukung), Instrumen dan Analisis Evaluasi Proses serta Hasil dan Laporan Pelaksanaan Program BK (Lapelprog BK). Dokumen-dokumen tersebut semuanya akan dikumpulkan pada saat pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam periode 4 - 6 minggu terakhir di kurun waktu 2 semester setelah kegiatan evaluasi diri dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam periode 4 - 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester. Penilaian kinerja guru dalam periode 4- 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester terhadap guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru mata kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor yang dilengkapi dengan rubrik penilaiannya.

3. Sebelum Pengamatan dan/atau Pemantauan

Lakukan pertemuan awal antara penilai kinerja guru dengan guru yang akan dinilai. Guru kelas/mata pelajaran harus menyerahkan perangkat pembelajaran antara lain; Program Tahunan, Program Semester,

Silabus, RPP, Bahan Ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik. Penilai melakukan penilaian terhadap semua dokumen perangkat pembelajaran/pembimbingan. Diskusikan berbagai hal yang berkaitan dengan tugas pokok guru dengan mengacu pada instrumen penilaian kinerja. Sepakati jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru, khususnya untuk kegiatan pengamatan dalam penilaian kinerja. Untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru yang mendapat tugas tambahan yang relevan dengan fungsi madrasah menggunakan instrumen sesuai dokumen penilaian kinerja tugas tambahan.

4. Selama Pengamatan

a. Pengamatan terhadap guru kelas/mata pelajaran

Pastikan guru yang akan dinilai membawa perangkat pembelajaran (RPP, Daftar Nama Peserta Didik, Daftar Nilai, Buku Pegangan Guru, Media Pembelajaran, dan Instrumen Evaluasi, dsb). Lakukan pengamatan proses pembelajaran di dalam dan/atau di luar kelas dan catat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru. Gunakan instrumen penilaian kinerja guru pembelajaran untuk menetapkan ketercapaian/keterlaksanaan semua indikator secara valid, reliabel, dan konsisten tentang hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran/kelas, pengamatan dimungkinkan dapat dilakukan lebih dari satu kali.

b. Pengamatan terhadap pelaksanaan tugas tambahan

Dalam proses penilaian pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, data dan informasi dapat diperoleh melalui pengamatan, wawancara dengan stakeholder (guru, komite sekolah, peserta didik, Dunia Usaha/Dunia Industri mitra). Bukti-bukti yang dimaksud dapat berupa bukti yang teramati (tangible evidences) seperti: (1) Dokumen-dokumen tertulis. (2) Sarana/prasarana (hardware dan/atau software) dan lingkungan sekolah. (3) Foto, gambar, slide, video. (4) Produk-produk siswa, dan/ atau bukti yang tak teramati (intangible evidences). (5) Sikap dan perilaku kepala sekolah. (6) Budaya dan iklim sekolah. Semua bukti yang teridentifikasi ditulis di tempat yang disediakan pada masing-masing indikator penilaian.

c. Setelah Pengamatan

Setelah pengamatan dan atau pemantauan pembelajaran/pembimbingan, penilai dapat melakukan, antara lain: (1) Lakukan pertemuan antara penilai dan guru yang dinilai untuk mengklarifikasi beberapa aspek yang masih diragukan dan menyepakati program tindak lanjut dari hasil pengamatan/pemantauan. (2) Catat semua hasil pertemuan pada instrumen penilaian kinerja guru, Jika penilai merasa belum cukup bukti untuk menentukan skor/nilai kinerja, maka penilai dapat melakukan pengamatan ulang. Sampaikan kekurangannya kepada guru yang dinilai dan sepakati jadwal pelaksanaan pengamatan ulang.

KESIMPULAN

Uji Kompetensi Guru dilakukan untuk mengukur 2 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Secara nasional, rata-rata nilai hasil Uji kompetensi masih belum sesuai harapan. Sedangkan Penilaian Kinerja guru dilakukan oleh tim penilai sesuai dengan persyaratan penilai yang ditunjuk oleh sekolah. Pada penilaian Kinerja Guru semua kompetensi guru dinilai baik pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dengan melibatkan pihak internal yaitu penilaian dari peserta didik dan teman sejawat, sedangkan penilaian dari pihak eksternal adalah penilaian dari orang tua peserta didik dan industri melalui kuisisioner. Sejauh ini, kegiatan Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru telah berjalan dengan lancar. UKG dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru. Hasil Uji Kompetensi Guru menjadi dasar untuk menetapkan jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan. Uji Kompetensi Guru (UKG) mengukur kompetensi profesional dan pedagogic sehingga memudahkan pemerintah dalam rangka pemetaan penguasaan kompetensi guru sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesi guru. Mengingat pentingnya kegiatan UKG dan PKG maka dapat direkomendasikan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah berkewajiban terus menyelenggarakan kegiatan Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru. Untuk keberlangsungan kegiatan PKG di satuan pendidikan, maka pemerintah dapat mengalokasikan dana khusus dalam Dana BOS. Sekolah dapat mengoptimalkan kegiatan peningkatan UKG dengan memanfaatkan MGMP/KKG baik di lingkungan internal sekolah maupun dengan eksternal sekolah agar hasil UKG dapat mencapai target yang ditetapkan secara nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016), *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Jakarta: Kencana.
- Ary H. Gunawan, (1996), *Administrasi Sekolah: Administrasi Pendidikan Mikro*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Dwi Kesuma Putri dan Nani Imaniyati. 2017, Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 1. No.95
- Dirjen PMPTK, (2010), *Supervisi Akademik (Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah)*, Jakarta: Kemendiknas.
- Endang Herawan. (2008), Kinerja Kepala Sekolah, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 7 N0.1
- Oteng Sutisna, (1989), *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa.
- Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, (2017), *Ayat-ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Tim Redaksi Nuansa Aulia. (2006), *Himpunan Undang-Undang Republik Indoneisa Tentang guru dan dosen*, Bandung: Nuansa Aulia.
- Udin Syafaruddin Sa'ud dan Abin Syamsuddin Makmun. (2005), *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moleong, L. J. (2007), *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.