

MENYUSUN STANDAR DAN PENILAIAN KINERJA

Moh.Ali Sodik

Raden Alisodik@gmail.com

Dosen STAI Diponegoro Tulungagung

ABSTRAK

Pentingnya penilaian guru adalah mengevaluasi setiap elemen tugas pokok guru dalam rangka pengembangan karir, pangkat dan jabatan. Penilaian kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran harus dapat memberikan informasi yang dapat membantu guru meningkatkan keterampilan pedagogiknya untuk membantu siswa mencapai perkembangan pendidikan yang optimal. Di Indonesia, PK Guru dijalankan di sekolah oleh kepala sekolah. Jika kepala sekolah tidak dapat melakukannya sendiri karena jumlah guru yang dirasa terlalu banyak, kepala sekolah dapat menunjuk seorang tutor atau koordinator pengembangan profesional berkelanjutan (GDP) sebagai asesor. Di Indonesia, ada 14 elemen untuk menilai keterampilan guru. dan komponen penilaian kinerja guru di Jepang terdiri dari 7 elemen. Jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru di Indonesia pada awal tahun ajaran dan akhir tahun ajaran, dengan prosedur persiapan, pelaksanaan, penilaian dan pelaporan. Waktu pelaksanaan evaluasi kinerja guru di Jepang adalah awal tahun ajaran, pertengahan tahun ajaran, dan akhir tahun ajaran. Prosedur pelaksanaannya adalah pada awal tahun pelajaran dilakukan perencanaan pembelajaran dan wawancara, wawancara dilakukan pada pertengahan tahun pelajaran, dan pada akhir tahun ajaran dilakukan wawancara lagi.. Tunjangan profesi guru harus disesuaikan dengan kinerja guru dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, waktu kerja dan lingkungan kerja. Penilaian kinerja guru harus melibatkan pihak luar (orang tua, masyarakat, siswa) untuk menjaga penilaian yang obyektif. Penghargaan harus diberikan kepada guru dan kelompok guru yang telah menunjukkan hasil pengajaran yang baik. Penting untuk menerapkan sanksi bagi guru yang berkinerja buruk atau tidak mencapai hasil yang baik.

Kata kunci: *Penilaian, Hasil, Guru*

ABSTRACT

The importance of teacher assessment is evaluating every element of the teacher's main task in the context of career development, rank and position. Assessment of teacher performance in learning activities must be able to provide information that can help teachers improve their pedagogical skills to help students achieve optimal educational development. In Indonesia, PK Guru is run in schools by the principal. If the principal is unable to do it himself because he thinks there are too many teachers, the principal can appoint a tutor or coordinator for sustainable professional development (GDP) as an assessor. In Indonesia, there are 14 elements to assess teacher skills. and the teacher performance appraisal component in Japan consists of 7 elements. Schedule of implementation of teacher performance appraisals in Indonesia at the beginning of the school year and the end of the school year, with procedures for preparation, implementation, assessment and reporting. The implementation time for teacher performance evaluation in Japan is the beginning of the school year, the middle of the school year, and the end of the school year. The implementation procedure is that at the beginning of the school year, lesson planning and interviews are carried out, interviews are conducted in the middle of the school year, and at the end of the school year, interviews are conducted again. work environment. Teacher performance appraisal must involve external parties (parents, community, students) to maintain an objective assessment. Awards should be given to teachers and groups of teachers who have shown good teaching results. It is important to apply sanctions for teachers who perform poorly or do not achieve good results.

Keywords: *Assessment, Results, Teacher*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan diguncang oleh berbagai perubahan terkait tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta menghadapi tantangan untuk mampu menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi dengan begitu pesat. Perubahan dan permasalahan ini, seperti pasar bebas, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, seni budaya, sangat dahsyat. Sehingga perkembangan ini harus sejalan dengan perubahan dunia pendidikan, mulai dari kualitas pendidikan, baik kualitas guru, peserta didik, kurikulum dan kualitas sarana prasarana, sehingga juga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan sangat penting dalam kehidupan manusia dan tidak terbatas pada usia. Suatu negara yang kualitas pendidikannya rendah akan menghambat pembangunan negaranya. Dalam UU no. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya dasar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan. budi pekerti luhur dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UU No. 20 Tahun 2003 (Sidiknas, pasal 3), yang di dalamnya terdapat bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik untuk menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berakhlak mulia, sehat, cakap, cakap, kreatif, mandiri, dan berkewarganegaraan demokratis.

Peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh peningkatan semua unsur pendidikan, seperti peningkatan mutu dan pemerataan guru, perbaikan kurikulum, sumber daya pendidikan, sarana dan prasarana, kebijakan pemerintah. Namun disini guru adalah elemen yang paling menentukan karena di tangannya elemen lain menjadi bermakna bagi kehidupan siswa. Guru juga

menjadi perhatian utama siswa agar guru dapat menjadi karakter bagi siswanya. Oleh karena itu, guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Upaya yang dilakukan antara lain perubahan kurikulum secara berkala agar isinya tidak ketinggalan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan serta kebutuhan masyarakat yang berkembang pesat. Selain itu juga dilakukan upaya untuk meningkatkan kualitas guru, mengirimkan tenaga kependidikan ke luar negeri untuk berbagai workshop, seminar, latihan soal, penelitian lanjutan, dll. Pada artikel kali ini penulis memaparkan prestasi guru dalam mendesain *cake learning*.

Pembahasan

Konsep Kinerja Guru

Kinerja berasal kata kerja yang artinya apa yang dilakukan, kegiatan.¹ Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.² Kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi.³ Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu unjuk kerja yang diupayakan melalui suatu prestasi kerja untuk menghasilkan output tertentu pada waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju pencapaian tujuan organisasi.

¹ JS Badudu dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), h. 678

² Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 30

³ "*performance = f (ability x motivation)*" Lihat V.H. Vroom dan P.W. Yetton, *Leadership and Decision Making*, (Pittsburg: University of Pittsburg Press, 1973).

Smith menjelaskan bahwa "*Performance is output derived from processes, human or otherwise*".⁴ Definisi-definisi tersebut memberikan pengertian bahwa kinerja adalah kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau merupakan hasil pelaksanaan dari suatu proses kerja seseorang. Kinerja merupakan kondisi puncak dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu; ketrampilan, upaya yang ditempuh, kondisi eksternal. Smith, dalam keterangan di atas, mendefinisikan kinerja sebagai perwujudan hasil kerja pada pekerjaan, aktifitas dan perilaku tertentu selama dalam batas waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan ataupun organisasi. Meningkat atau tidaknya suatu kinerja individu tergantung pada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan serta waktu yang ditetapkan untuk melakukan kerja tersebut.

Demikian juga Smith⁵ menjelaskan, bahwa kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu, perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek-aspek proses kerja. Kinerja (*performance*) menunjuk pada perbuatan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi.

⁴A.W. Smith, *Management System Analysis and Application*, (Tokyo: Holt Saunder International Education, 1982)

⁵ R.W. Smith, *Managing Ethic in the Palmetto State; A Case Study on the South Carolina State Ethic Commission*, (Global Virtue Ethich. Review, 2001).

Sedangkan guru adalah "orang yang pekerjaannya sebagai pengajar."⁶ Dalam paradigma jawa, pendidik diidentikkan dengan guru (gu dan ru) yang berarti "digugu dan ditiru". Namun dalam paradigma baru, pendidik tidak hanya bertugas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai motivator atau fasilitator dalam proses belajar mengajar yaitu relasi dan aktualisasi sifat-sifat ilahi manusia dengan cara aktualisasi potensi-potensi manusia untuk mengimbangi kelemahan-kelemahan yang dimiliki.⁷ Secara sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.⁸ Sedangkan menurut Zakiah Darajat guru merupakan pendidik profesional karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawabnya pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua.⁹ Sedangkan menurut Akhyak guru adalah orang dewasa yang menjadi tenaga kependidikan untuk membimbing dan mendidik peserta didik menuju kedewasaan, agar memiliki kemandirian dan kemampuan dalam menghadapi kehidupan dunia dan akhirat.¹⁰

Menurut penulis guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan berupaya mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki peserta didik baik potensi kognitif, afektif maupun psikomotorik dan bertanggung jawab dalam perkembangan jasmani dan rohani agar mencapai tingkat kedewasaan sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan. Jadi yang dimaksud kinerja guru adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh guru sehari-hari sebagai profesinya, yang meliputi kinerja pra pembelajaran dan ketika pembelajaran. Secara lebih luas kinerja guru adalah bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan,

⁶ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), h. 267

⁷ Hasan Langgulung, *Pendidikan Islam Menghadapi Abad 21*, (Jakarta: Pustaka al Husna, 1998), h. 86

⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, Cet.3, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), h. 31

⁹ Zakiah Darajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Angkasa, 2001), h. 39.

¹⁰ Akhyak, *Profil Pendidik Sukses: Sebuah Formulasi Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Surabaya: eLKAF, 2005), h. 2. Akhyak, *Meretas Pendidikan Islam Berbasis Etika*, (Surabaya: eLKAF, 2006), h 198.

jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam sekolah atau madrasah yaitu melakukan kegiatan pembelajaran.

Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran

Dua hal yang penting yang terkait dengan faktor guru, pertama penyiapan mereka pada lembaga pendidikan guru, dan kedua penampilan kerja guru di sekolah. Penyiapan pada lembaga pendidikan guru dalam bentuk *preservice* merupakan salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemampuannya mengajar di kelas. Sedangkan penampilan kerja guru selain dipengaruhi oleh kemampuan keguruan, juga dipengaruhi oleh motivasi kerja serta variabel-variabel sekolah tempat mereka bekerja. Dengan dua bekal ini diharapkan mereka mampu menguasai kompetensi dan menjadi guru yang profesional.

Menurut Muhibbin Syah, dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan (*competencies*) yang bersifat psikologis, yang meliputi:

1. Kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta)
2. Kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa)
3. Kompetensi psikomotor (kecakapan ranah karsa)¹¹

Selanjutnya akan penulis uraikan satu persatu kompetensi-kompetensi tersebut:

1. Kompetensi Kognitif Guru

Pengetahuan dan ranah cipta menurut Muhibbin dikelompokkan ke dalam dua kategori, yaitu kategori pengetahuan kependidikan/keguruan dan kategori pengetahuan bidang studi yang akan menjadi vak atau mata pelajaran yang akan diajarkan oleh guru.¹² Pengetahuan kependidikan seorang guru sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses belajar mengajar, karena jika seorang guru tidak mempunyai pengetahuan kependidikan maka guru tersebut tidak akan mampu untuk menggunakan model pembelajaran yang

¹¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 230.

¹² *Ibid.*, h. 231

sesuai dengan kondisi kelas dan juga tidak akan mampu memilih metode serta pendekatan pembelajaran yang cocok untuk diterapkan.

Pengetahuan bidang studi sangat penting untuk dimiliki oleh seorang guru, karena seorang guru yang mengajar bidang studi yang bukan vakunya, maka pembelajaran tersebut akan menjadi tidak efektif. Misalnya guru matematika mengajar pendidikan agama Islam, maka secara otomatis guru matematika tersebut kurang memahami tentang materi yang perlu diajarkan dan juga batasannya ketika ia mengajar pendidikan agama Islam.

2. Kompetensi Afektif Guru

Kompetensi afektif guru terdiri dari perasaan diri dan sikap dari seorang guru.

Kompetensi ini, menurut Muhibbin Syah meliputi:

- a. *Self concept* dan *self esteem* (konsep diri dan harga diri guru)
- b. *Self efficacy* dan *contextual efficacy* (efikasi diri dan efikasi kontekstual guru)
- c. *Attitude of self acceptance* dan *other acceptance* (sikap penerimaan terhadap diri sendiri dan orang lain).¹³

Kompetensi afektif ini sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut. Karena sikap secara langsung tampak pada perlakuan guru kepada anak didiknya. Jadi guru yang tidak mempunyai kompetensi afektif yang mendukung proses pembelajaran yang dilakukan akan menjadi kurang efektif.

3. Kompetensi Psikomotor Guru

Kompetensi psikomotor guru meliputi segala ketrampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang pelaksanaannya berhubungan dengan tugasnya selaku pengajar. Guru profesional memerlukan penguasaan yang prima atas sejumlah ketrampilan ranah karsa yang langsung berkaitan dengan bidang studi garapannya.¹⁴

Telaah tentang kinerja guru dapat juga dilihat dari tugas pokok guru, yaitu guru sebagai pendidik dan pengajar dalam pelaksanaan kegiatan

¹³ *Ibid.*, h. 232

¹⁴ *Ibid.*, h. 234-235.

pengelolaan proses belajar-mengajar (PBM) menemukan lima variabel untuk menunjuk kualitas mengajar guru. Kelima variabel tersebut adalah :

1. Bekerja dengan siswa secara individual
2. Persiapan dan perencanaan pengajaran
3. Pendayagunaan alat pengajaran
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
5. Kepemimpinan yang aktif¹⁵

Gordon menjelaskan tugas guru dalam pelaksanaan kegiatan PBM adalah sebagai berikut: a) *Menyusun perangkat program pengajaran*, perangkat ini meliputi: Proram Tahunan, Program Satuan Pelajaran, Rencana Pengajaran tiap semester, dan Persiapan Mingguan Harian (jumlah harian guru/agenda harian guru, b) *Pelaksanaan pelajaran*, pelaksanaan pelajaran ini meliputi: Pembukaan dan Penyajian Materi, c) *Penutup*. Kegiatan penutup ini dilakukan melalui; pemberian umpan balik/tes (tugas/ulangan harian, program tindak lanjut (perbaikan/pengayaan), rangkuman dan penugasan, dan d) *Evaluasi*.¹⁶ Guru yang mempunyai kinerja baik adalah guru yang efektif dalam menjalin hubungan dengan siswanya sehingga terjadi saling pengertian, saling percaya antara kedua bela pihak. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa guru yang efektif adalah guru yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut; (1) selalu menggunakan bahasa penerimaan dan menghindari bahasa penolakan, (2) lebih mengutamakan pesan saya dari pada pesan anda, (3) memilih metode menang-menang dalam menyelesaikan konflik, (4) berdo'a dan pasrah kepada Tuhan Yang Maha Esa bila semua upaya telah ditempuh namun prmasalahan tetap belum selesai.

Kinerja guru sebagaimana diterangkan di atas tadi, dibagi menjadi dua, kinerja guru dalam mendesain pembelajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru dalam mendesain program pengajaran yaitu kinerja guru dalam membuat rencana pembelajaran.

¹⁵ R.W. Richey, *Planning for Teaching*, (New York: Mc Grow-Hill Book Company, 1973)

¹⁶ B. Gordon,, "Teacher Evaluate Supervisory Behavior in the Individual Conference", *Journal of Education Research*, Vol. 49, 1976, h. 231-238

Mengenai tahap-tahap dan cara-cara membuat rencana pembelajaran akan dijelaskan lebih rinci dibawah. Sedangkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi hal-hal sebagaimana ditetapkan oleh Depdikbud yang dikutip Oleh Nurdin, antara lain " menggunakan metode, media dan bahan pengajaran, mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran dan melaksanakan evaluasi pengajaran siswa dalam proses belajar mengajar."¹⁷

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan kualitas mengajar yang tinggi. Menurut Richey terdapat lima hal pokok yang dapat dijadikan tolok ukur terhadap kualitas mengajar yang tinggi, yaitu : *Pertama*, bekerja dengan siswa secara individu, meliputi; (a) memberi tugas secara individual, (b) pekerjaan siswa segera diperiksa dan dikembalikan, (c) percakapan guru siswa sering dilakukan untuk memberikan motivasi kepada siswa, (d) menciptakan hubungan yang akrab antara guru dan siswa. *Kedua*, perencanaan dan persiapan mengajar, meliputi; (a) membuat perencanaan dan strategi pembelajaran, (b) mengadakan praktek lapangan, (c) pengetahuan guru sebagai sumber belajar ditambah dengan buku-buku, (d) materi pelajaran yang esensial selalu disajikan. *Ketiga*, menggunakan alat bantu mengajar, meliputi; (a) guru selalu memanfaatkan buku sumber belajar, (b) guru memberikan tugas dan ketrampilan yang berhubungan dengan alat-alat praktek, (c) guru memberi tugas yang berkaitan dengan perpustakaan. *Keempat*, mengikutsertakan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, meliputi; (a) guru mengikutkan siswa dalam menyusun rencana pembelajaran, (b) guru memberikan tanggung jawab siswa terhadap tugas-tugasnya, (c) guru memberi motivasi belajar kepada siswa, (d) guru menyajikan bermacam-macam pengalaman belajar. *Kelima*, kepemimpinan guru, meliputi; (a) membantu siswa memecahkan masalah yang dihadapinya, (b), memberi kesempatan kepada siswa untuk menjadi pemimpin,

¹⁷ Safruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 92.

(c) memberi kesempatan kepada siswa untuk berdiskusi dan mengemukakan pendapatnya, (d) mendayagunakan permainan untuk media belajar.¹⁸

Dari beberapa keterangan di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja guru tercermin pada hasil belajar siswa atau prestasi yang dicapai oleh siswa, hal ini menunjukkan bahwa guru memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan aktifitas atau perilaku yang ditonjolkan oleh guru dalam bidang tugasnya dan tanggung jawabnya. Ada fenomena bahwa kinerja guru dapat diperbaiki apabila para guru mengetahui apa yang diharapkan, kapan diperbolehkan berperan serta dalam proses menetapkan harapan, dan kapan harapan itu dimulai. Kinerja akan berjalan dengan baik karena ada tiga sisi, yaitu: (1) menetapkan sasaran, (2) komitmen, dan (3) dukungan. Menetapkan sasaran yang efektif adalah spesifik dan terikat waktu. Komitmen akan berhasil dengan baik bila penetapan sasaran diterima oleh karyawan atau guru, sedangkan dukungan bisa berbentuk waktu, uang atau bantuan langsung.

Standar dan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja menurut Simamora adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivai kalangan karyawan.¹⁹ Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Siagian mengemukakan, penilaian terhadap kinerja seseorang dalam setiap organisasi merupakan komponen yang sangat penting.²⁰ Hal ini bukan saja berkaitan langsung dengan karier seseorang, tetapi juga karena dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapatkan perlakuan adil. Adapun tujuan kegiatan penilaian kinerja adalah; (1) untuk meningkatkan

¹⁸ Richey, *Planning for Teaching...*

¹⁹ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, (Yogyakarta: STIE – YKPN, 1997)

²⁰ Sondang P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1979)

kinerja, (2) mengukur dan meningkatkan akuntabilitas terhadap pekerjaannya, (3) meningkatkan dan menumbuhkan profesionalitas, (4) meningkatkan kerja sama baik antar sejawat maupun dengan pihak luar.²¹ Tanpa adanya penilaian kinerja, maka profesionalitas guru tidak akan meningkat dan guru tidak akan mengetahui apa dan bagaimana kekurangannya.

Penilaian kinerja guru hendaknya dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai kinerja yang telah dilaksanakannya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Maka dari itu, akuntabilitas dari penilaian kinerja harus teruji dan dapat dipakai tidak hanya dalam satu tempat.

Kemudian kalau dilihat dari titik acuannya, penilaian kinerja meliputi: (1) *result based performance evaluation*, (2) *behaviour based performance evaluation*, (3) *judgment based performance evaluation*.²² Penilaian kinerja yang didasarkan pada hasil ini merumuskan kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*) yang diharapkan dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku ini berusaha mengukur terhadap sarana yang digunakan dalam pencapaian sasaran (*goals*), dan bukannya hasil akhir. Penilaian ini lebih difokuskan pada proses atau tampilan kinerja yang dilaksanakan oleh pekerja. Penilaian kinerja yang didasarkan pada *judgment* merupakan penilaian yang berorientasi pada deskripsi perilaku yang spesifik.

Guru mempunyai sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dan tidak ada yang lebih penting dari pada mengajar. Oleh karena itu penilaian kinerja guru ditekankan pada ketrampilan mengajar atau keberhasilannya di dalam mengajar. Selain itu, karakteristik pribadi guru juga mempengaruhi dan menunjang keberhasilan kinerjanya, sehingga ciri-ciri personal dan profesional termasuk faktor yang dinilai. Berkaitan dengan ketrampilan mengajar guru ditekankan penilaiannya pada; (1) penguasaan

²¹ E. F. De Roche, *How School Administrator Solve Problems*, (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1985)

²² K. H. Chung, dan Leon G. M., *Organizational Behaviour*, (New York: Harper dan Raw, 1981)

bidang studi, (2) persiapan dan rencana mengajar, (3) implementasi dan pengelolaan pengajaran, (4) evaluasi siswa, dan (5) lingkungan kelas.²³ Sedangkan menurut Turney, sebagaimana dikutip Mulyasa, ketrampilan mengajar meliputi: ketrampilan bertanya, memberi penguatan, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka dan menutup pelajaran, membimbing diskusi, kelompok kecil, mengelola kelas serta mengajar kelompok kecil dan perorangan.²⁴

Dalam hal kompetensi kepribadian, Gorton menjelaskan ciri-ciri pribadi dan ketrampilan hubungan manusiawi yang penting bagi keberhasilan kinerja guru adalah; (1) rasa humor, (2) kemampuan menjalin hubungan dengan sesama guru, siswa, kepala sekolah, dan masyarakat, (3) memiliki konsep diri yang memadai, (4) memiliki kepribadian terbuka, (5) respek pada tiap-tiap individu, (6) tidak mudah berprasangka, (7) menghargai keunggulan, (8) menjaga kerahasiaan urusan sekolah, memiliki sikap kerja sama, dan (9) tekun.²⁵

Pada intinya penilaian terhadap kinerja guru dititik tekankan pada; (1) ketrampilan mengajar, (2) kualitas profesional (*professional qualities*), dan (3) kualitas personal (*personal qualities*). Bidang *keterampilan mengajar* meliputi; (a) perencanaan dan pengorganisasian pembelajaran, (b) ketrampilan bertanya dan menerangkan, (c) pemanfaatan berbagai sumber daya dan kegiatan yang inovatif untuk merangsang belajar siswa, (d) pengetahuan dan antusiasme terhadap mata pelajaran yang diajarkan, (e) pembentukan suasana kelas yang kondusif bagi belajar siswa, (f) pengarsipan data yang akurat, (g) hubungan yang sehat dengan siswa, serta (h) pengelolaan kelas dan disiplin. Bidang *kualitas profesional* meliputi; (a) pelaksanaan tugas di luar kelas, (b) hubungan dengan personel sekolah yang lain, (c) hubungan masyarakat, (d) pertumbuhan jabatan, (e) pemanfaatan jasa staf ahli, (f) pemahaman terhadap perkembangan

²³ Richey, *Planning for Teaching...*

²⁴E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2007), h. 69. Lihat juga Yoto dan Saiful Rahman, *Manajemen Pembelajaran*, (Malang: Yanizar Group, 2001). Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: CV Rineka Cipta, 2005).

²⁵R.A. Gorton, *School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership*, (Dubuque, Iowa: Wm.C.Company Publishers, 1976).

psikologi siswa, dan (g) perilaku etik. Bidang *kualitas personal* meliputi; (a) kesehatan, (b) percakapan, (c) kerapian dan cara berpakaian, dan (d) ketepatan dalam memenuhi kewajiban.

Guru mempunyai sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dan tidak ada yang lebih penting dari pada mengajar. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru ditekankan pada ketrampilan mengajar atau keberhasilannya di dalam mengajar. Selain itu, karakteristik pribadi guru juga mempengaruhi dan menunjang keberhasilan kinerjanya, sehingga ciri-ciri personal dan profesional termasuk faktor yang dinilai. Kinerja guru di sekolah atau madrasah manapun tercermin pada hasil belajar siswa atau prestasi yang dicapai oleh siswa, hal ini menunjukkan bahwa guru memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran.

Kesimpulan

Dari pembahasan tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru adalah bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam sekolah atau madrasah yaitu melakukan kegiatan pembelajaran kinerja guru adalah bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam sekolah atau madrasah yaitu melakukan kegiatan pembelajaran.
2. Kinerja guru dibagi menjadi dua, kinerja guru dalam mendesain pembelajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

3. Penilaian kinerja guru ditekankan pada ketrampilan mengajar atau keberhasilannya di dalam mengajar. Selain itu, karakteristik pribadi guru juga mempengaruhi dan menunjang keberhasilan kerjanya, sehingga ciri-ciri personal dan profesional termasuk faktor yang dinilai.

Daftar Pustaka

- Akhyak, *Meretas Pendidikan Islam Berbasis Etika*, Surabaya: eLKAF, 2006.
- Akhyak, *Profil Pendidik Sukses: Sebuah Formulasi Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Surabaya: eLKAF, 2005.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Supervisi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1990.
- Badudu, JS, Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996.
- Burhanuddin, "Konsep Dasar Supervisi Pendidikan", dalam Burhanuddin et.al, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran: Konsep, Pendekatan, dan Penerapan Pembinaan Profesional*, Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2007.
- Chung, K. H., Leon G. M., *Organizational Behaviour*, New York: Harper dan Raw, 1981.
- Darajat, Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Angkasa, 2001.

- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta:Balai Pustaka, 2006.
- Djamarah, Syaiful Bahri, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif: Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, Cet.3, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.
- Gordon, B., "Teacher Evaluate Supervisory Behavior in the Individual Conference", *Journal of Education Research*, Vol. 49, 1976.
- Gorton, R.A., *School Administration: Callenge and Opportunity for Leadership*, Dubuque, Iowa: Wm.C.Company Publishers, 1976.
- Langgulong, Hasan, *Pendidikan Islam Menghadapi Abad 21*, Jakarta: Pustaka al Husna, 1998.
- Maunah, Binti, *Supervisi Pendidikan: Teori dan Praktik*, Tulungagung: STAIN Tulungagung Press, 2008.
- Mufidah, Lukluk Nur, *Supervisi Pendidikan*, Jember: Center for Society Studies, 2008.
- Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2007.
- Munir, Abdullah, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Efektif*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.
- Nurdin, Safruddin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Quantum Teaching, 2005.
- Richey, R.W., *Planning for Teaching*, New York: Mc Grow-Hill Book Company, 1973.
- Roche, E. F. De, *How School Administrator Solve Problems*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1985.
- Sahertian, Piet A., *Konsep Dasar Dan Tehnik Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Siagian, Sondang P., *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1979.
- Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta: STIE – YKPN, 1997.
- Smith, A.W., *Management System Analysis and Aplication*, Tokyo: Holt Saunder International Education, 1982.
- Smith, R.W., *Managing Ethich in the Palmetto State; A Case Study on the South Carolina State Ethich Commission*, Global Virtue Ethich. Review, 2001.
- Soetopo, Hendyat, Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supevisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara, 1984.

Moh.Ali Sodik : Menyusun Standar

Syah, Muhibbin, *Psikologi Pendidikan: Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Uno, Hamzah B., *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Vroom, V.H., P.W. Yetton, *Leadership and Decision Making*, Pittsburg: University of Pittsburg Press, 1973.

Yoto, Saiful Rahman, *Manajemen Pembelajaran*, Malang: Yanizar Group, 2001.