

MANAJEMEN GURU SERTIFIKASI

Moh. Maghfur, Sunarto, Farikhul Anwar
qomaruddin53@yahoo.co.id
Universitas Qomaruddin

ABSTRAK

Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjaminan mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi. Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Perilaku pendidikan tersebut harus ditunjang oleh aspek-aspek lain seperti bahan yang dikuasai, teori-teori kependidikan, serta kemampuan mengambil keputusan yang situasional berdasarkan nilai, sikap, dan kepribadian. Dengan demikian, Lembaga Pendidikan Guru, yang dulu dikenal dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) harus membekali lulusannya dengan perangkat kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang akan diemban para lulusan dan sesuai perkembangan masyarakat dan kebutuhan zaman yang senantiasa berubah.

Kata kunci: *manajemen, sertifikasi, dan guru*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sertifikasi guru banyak dibicarakan oleh masyarakat Indonesia saat ini, banyak yang menulis tentang bagaimana pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru bahwa dengan adanya sertifikasi guru menjadi lebih baik dalam hal kinerjanya, dan adapula yang menulis setelah sertifikasi guru tidak mengalami perubahan pada kinerjanya. Dalam skripsi ini penulis ingin membuktikan kebenaran dari pendapat-pendapat yang ada pada masyarakat tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru, sebelumnya akan dibahas mengenai profesi guru di Indonesia saat ini.

Guru merupakan salah satu penggerak dan pelaksana dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Tanpa guru yang disebut sebagai tenaga kependidikan maka pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.¹ Guru memegang peranan penting bagi kelanjutan pendidikan di Indonesia, terutama guru yang profesional. Peraturan

¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), p. 127.

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional, termasuk guru bimbingan konseling (BK) atau konselor dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas yang pada uraian ini selanjutnya disebut guru.² Hal tersebut juga dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dengan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program Strata Satu (S-1) atau Diploma IV (D-IV). Sesuai dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagai agen pembelajaran digolongkan dalam 4 kategori : Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi personal, maupun kompetensi sosial.⁴ Berbagai cara yang bisa dilakukan oleh para guru, untuk meningkatkan profesionalismenya diantaranya meningkatkan 4 uji kompetensi diatas dan kualifikasinya.

Upaya menjamin mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi, diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai. Penjaminan mutu guru ini perlu dikembangkan berdasarkan pengkajian yang komprehensif untuk menghasilkan landasan konseptual dan empirik, melalui sistem sertifikasi.⁵

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen, sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.⁶ Menurut E Mulyasa, sertifikasi adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik.⁷ Serta harus memenuhi beberapa komponen yaitu:

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

³ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1.

⁴ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10

⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), p. 34

⁶ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas 2004

⁷ E. Mulyasa, *Op.cit.*, p. 34

1) Kualifikasi Akademik; 2) Pendidikan dan Pelatihan; 3) Pengalaman Mengajar; 4) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran; 5) Penilaian dari Atasan dan Pengawas; 6) Prestasi Akademik; 7) Karya Pengembangan Profesi; 8) Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah; 9) Pengalaman Organisasi di Bidang Kependidikan dan Sosial; dan 10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari keterampilan-keterampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan dan aplikasi suatu keterampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Perilaku pendidikan tersebut harus ditunjang oleh aspek-aspek lain seperti bahan yang dikuasai, teori-teori kependidikan, serta kemampuan mengambil keputusan yang situasional berdasarkan nilai, sikap, dan kepribadian. Dengan demikian, Lembaga Pendidikan Guru, yang dulu dikenal dengan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) harus membekali lulusannya dengan perangkat kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang akan diemban para lulusan dan sesuai perkembangan masyarakat dan kebutuhan zaman yang senantiasa berubah.⁸

Sertifikasi guru tidak hanya bertujuan untuk mendapat sertifikat pendidik saja namun dengan adanya sertifikasi diharapkan kinerja guru akan menjadi lebih baik, dapat menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran, meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, serta mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional yang lebih baik.

PEMBAHASAN

1. Sertifikasi

Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program diploma

⁸ Ibid., 31

empat.⁹ Undang-undang guru dan dosen bab 1 pasal 1 kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pasal 10

- a. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
- b. Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru.¹⁰

Menurut E. Mulyasa Sertifikasi adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.¹¹ Pendapat lain mengemukakan pengertian sertifikasi guru merupakan wujud program pemerintah untuk memberikan sertifikat pendidik kepada guru yang telah memiliki kompetensi dan standar profesional sebagai guru sekaligus merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan harkat dan martabat seorang pendidik yang tentunya akan dibalas dengan kinerja yang maksimal dari seorang guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.¹² Dengan kata lain, sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi pendidik.¹³

Tujuan dan Manfaat Sertifikasi

Setiap tindakan pasti dilakukan dengan tujuan tertentu, demikian pula dalam sertifikasi. Dengan pelaksanaan sertifikasi, pemerintah yang dalam hal ini selaku pengambil kebijakan memiliki tujuan yang *komperhensif*. Tujuan tersebut tidak hanya dilandasi atas kepentingan pribadi atau golongan, tetapi juga lebih pada kepentingan bersama. Sebagaimana

⁹ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bab IV pasal 8 dan pasal 9.

¹⁰ Muslich Masnur, *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), p. 17.

¹¹ E. Mulyasa, *Loc.cit.*, p. 34

¹² Kompri, *Op.Cit.*, p. 134.

¹³ E. Mulyasa, *Loc.cit.*, p. 34

dikemukakan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 Tahun 2005 tujuan sertifikasi guru :¹⁴

- a. Mengangkat martabat guru;
- b. Menjamin hak dan kewajiban guru;
- c. Meningkatkan kompetensi guru;
- d. Memajukan profesi serta karir guru;
- e. Meningkatkan mutu pelajaran;
- f. Meningkatkan mutu pendidikan nasional;
- g. Mengurangi kesenjangan ketersediaan guru antar daerah dari segi jumlah, mutu, kualifikasi akademik, dan kompetensi;
- h. Mengurangi kesenjangan mutu pendidikan antar daerah;
- i. Meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu.

Selain itu juga UUGD menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Di samping itu, guru yang memiliki sertifikat, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif tunjangan profesi yang dijanjikan adalah sebesar satu kali gaji pokok untuk setiap bulannya yang dibayarkan triwulan.

Dengan adanya peningkatan kesejahteraan guru diharapkan akan terjadi peningkatan mutu pendidikan nasional dari segi proses yang berupa layanan dan hasil pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.¹⁵

Dan dengan adanya sertifikasi pendidik, diharapkan kompetensi guru sebagai pengajar akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat dan dapat meningkatkan hasil belajar siswa juga.

Sebagaimana dipahami dikalangan pendidikan guru, “sosok utuh” kompetensi profesional guru terdiri atas kemampuan:¹⁶

- a. Mengenal secara mendalam peserta didik yang hendak dilayani.

¹⁴ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

¹⁵ Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

¹⁶ Muslich Masnur, Op. Cit., p. 8.

- b. Menguasai bidang ilmu sumber bahan ajaran, baik dari segi substansi dan metodologi bidang ilmu (*disciplinary content knowledge*), maupun pengemasan bidang ilmu yang menjadi bahan ajar dalam kurikulum (*pedagogical content knowledge*).
- c. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, yang mencakup perancangan program pembelajaran berdasarkan serangkaian keputusan situasional, implementasi program pembelajaran termasuk penyesuaian sambil jalan (*midcourse*) berdasarkan *on going transactional decision* berhubungan dengan *adjustments* dan reaksi unik (*idiosyncratic response*) dari peserta didik terhadap tindakan guru, mengakses proses dan hasil pembelajaran, dan menggunakan hasil asesmen terhadap proses dan hasil pembelajaran secara berkelanjutan.
- d. Mengembangkan kemampuan professional secara berkelanjutan.
Oleh karena itu, “rujukan dasar” yang digunakan dalam penyelenggaraan sertifikasi guru adalah sosok utuh kompetensi professional guru tersebut. Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus yang diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus, maka kegiatan belajar-mengajar pun menjadi bagus. Kegiatan belajar-mengajar yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi.

Sistem sertifikasi diterapkan bagi calon guru dan guru, alur sertifikasi pendidik dapat dibagi menjadi dua, yaitu alur sertifikasi untuk calon guru dan alur sertifikasi untuk guru yang sudah bekerja di sekolah (guru dalam jabatan). Manfaat uji sertifikasi antara lain sebagai berikut:¹⁷

- a. Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- b. Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan professional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- c. Menjadi wahana penjamin mutu bagi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan. Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan

¹⁷ Ibid., p. 9.

dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Peranan Sertifikasi

Pemberdayaan profesi guru dan dosen menurut Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 7 ayat 2 diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.¹⁸ Peranan sertifikasi yaitu guru lebih memahami hak dan kewajibannya dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 14 ayat 1 antara lain :¹⁹

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik kompetensi
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Mekanisme Pengujian Sertifikasi Guru

Menurut Trianto dan Titik, mekanisme sertifikasi guru, dapat dilakukan melalui dua bentuk : sertifikasi bagi calon guru untuk menjadi guru profesional dan sertifikasi bagi guru yang sudah memiliki jabatan (sertifikasi dalam jabatan). Sertifikasi bagi calon guru dapat ditempuh

¹⁸ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 7.

¹⁹ Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Pasal 14.

setelah yang bersangkutan memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/D4 baik berlatar belakang kependidikan maupun non-kependidikan dengan syarat bahwa kesarjanaan tersebut relevan dengan jenjang dan jenis pendidikan serta mata pelajaran yang akan diampu. Mekanisme pengujian terdiri atas dua tahapan, yaitu tes tertulis dan tes kinerja yang dipadukan dengan *self appraisal*, portofolio dan dilengkapi dengan *peer appraisal* didasarkan pada indikator esensial kompetensi guru sesuai tuntutan minimal sebagai agen pembelajaran.²⁰

a. Tes Tertulis

Tes tertulis digunakan untuk mengungkap pemenuhan standar minimal yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogic dan kompetensi professional. Tes tulis merupakan alat ukur berupa satu set pertanyaan untuk mengukur perilaku kognitif yang diberikan juga secara tertulis.

b. Tes Kinerja

Tes kinerja menurut pendapat para ahli adalah jenis tes yang paling baik untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu tugas/profesi tertentu. Secara umum tes kinerja ini digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan gambaran menyeluruh dari akumulasi kemampuan guru dari kemampuan dasar. Tes kinerja merupakan gambaran dari kemampuan guru dalam proses pembelajaran mulai dari penilaian persiapan pembelajaran, penilaian dalam melaksanakan pembelajaran dan penilaian dalam menutup pembelajaran beserta aspek-aspeknya.

c. *Self Appraisal* dan Portofolio

Cara lain untuk menilai kompetensi guru dalam sertifikasi, selain tes tertulis dan tes kinerja adalah penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*). Penilaian ini dilakukan oleh guru sendiri setelah ia melakukan refleksi diri, apa saja yang telah dikuasai dan yang telah dilakukan dalam proses pembelajaran dan di luar pembelajaran. Untuk menyakinkan bahwa jawaban atas pertanyaan yang ada dalam *self appraisal*, diperlukan adanya bukti pendukung dalam bentuk portofolio. Portofolio ini dapat berupa hasil karya guru yang monumental selama mengelola pembelajaran, surat keterangan/ sertifikat/ piagam penghargaan/ karya ilmiah ataupun hasil kerja siswa dalam periode waktu tertentu.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru (khususnya guru dalam jabatan) adalah untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas dan perannya sebagai agen pembelajaran.

²⁰ Palupi Baruningsih, Skripsi: "Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen", (Semarang:Universitas Negeri Semarang, 2011), p. 28.

Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dinilai, antara lain melalui dokumen penilaian dari atasan dan pengawas. Kompetensi profesional dinilai, antara lain melalui dokumen kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dan prestasi akademik. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, komponen-komponen portofolio meliputi:²¹

- 1) Kualifikasi Akademik, yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai sampai dengan guru mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S-1, S-2 atau S-3) maupun nongelar (D-4 atau *Post Graduate* diploma) baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.
- 2) Pendidikan dan Pelatihan, yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/ atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.
- 3) Pengalaman Mengajar, yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah, dan atau kelompok masyarakat penyelenggara pendidikan). Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/ surat keterangan yang sah dari lembaga yang berwenang.
- 4) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka.
- 5) Penilaian dari Atasan dan Pengawas, yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah dan atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola oleh guru.
- 6) Prestasi akademik, yaitu prestasi yang dicapai guru, utamanya yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/penyelenggara.
- 7) Karya Pengembangan Profesi, yaitu suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru.

²¹ Kunandar, "Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru", (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011), p. 92-95

- 8) Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah, yaitu partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya. Bukti fisik yang dilampirkan berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi narasumber dan sertifikat atau piagam bagi peserta.
- 9) Pengalaman Organisasi dibidang Kependidikan dan Sosial, yaitu pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial, atau mendapat tugas tambahan. Bukti fisik yang dilampirkan adalah surat keputusan atau surat keterangan dari pihak yang berwenang.
- 10) Prestasi akademik merupakan penilaian atasan terhadap kepribadian sosial. Melalui prestasi akademik, maka guru juga berhak mendapatkan penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan guru. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan yaitu penghargaan yang diperoleh karena menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas.

d. *Peer Appraisal*

Merupakan bentuk penilaian sejawat yang terkait dengan kompetensi guru secara umum. Terutama berkaitan dengan pelaksanaan tugas mengajar sehari-hari dalam interval waktu tertentu. Sebagai penilai dalam *Peer Appraisal* dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau guru senior sejenis yang ditunjuk. Peran *peer appraisal* sebagai pendukung informasi yang diperoleh melalui alat ukur tes tertulis, tes kinerja, *self appraisal* dan portofolio.²²

Sertifikasi dan Profesionalisme Guru

Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1 ayat 11 menyatakan bahwa sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik bagi guru dan dosen, kemudian pada ayat 12 disebutkan bahwa sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.²³ Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Untuk mewujudkan sikap profesional guru, maka diaturlah ketentuan dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 8 menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²⁴

²² Palupi Baruningsih, Op.cit., 34.

²³ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1 ayat 11 dn 12

²⁴ Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 8

Pasal 9 Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Pertama, kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.²⁵ *Kedua*, kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.²⁶ *Ketiga*, kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.²⁷ *Keempat*, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.²⁸

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang guru yang memiliki sikap profesionalisme tinggi, dibutuhkan usaha-usaha yang nyata seperti yang diharapkan bagi kemajuan peserta didik maupun pendidikan Nasional. Melalui sertifikasi, guru dituntut untuk menjadi profesional karena guru-guru yang telah bersertifikasi berarti telah memenuhi kompetensi serta telah menunjukkan usaha-usaha nyata seperti yang diharapkan.

Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/ pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

²⁵ E. Mulyasa., Loc.cit., p. 75

²⁶ Ibid., p. 117

²⁷ Ibid., p. 173.

²⁸ Ibid., p. 135.

Menurut Smith Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Michael Armstrong yakni “*performance is often defined simply in output terms the achievement of quantified objectives. But performance is matter not only of what people achieve but how they achieve it.* Kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat, melainkan juga proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya.”²⁹

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰ Menurut Riva’i dan Basri adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³¹

Kinerja manusia atau yang sering disebut dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Namun pada kenyataannya, peningkatan dan perbaikan kinerja guru sebagai pelaku pembelajaran di lembaga pendidikan umumnya hanya dilakukan melalui perbaikan sistem pengkajian, kenaikan pangkat, pelatihan, dan tunjangan (*fringe benefit*).

Dari beberapa pengetahuan kinerja di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Perkembangan kinerja merupakan sebuah bagian dari fundamental yang prosesnya berkelanjutan dari sebuah manajemen kinerja. Tujuannya untuk menjadi salah satu dari kinerja yang tinggi walaupun pengaruh ini membawa langkah untuk persetujuan di bawah kinerja. Sementara untuk manajemen sendiri kinerja yang lemah selalu membawa kegagalan, tetapi kinerja yang lemah mungkin merupakan hasil dari pimpinan yang tidak cukup baik, manajemen yang buruk, atau sistem kerja yang tidak berfungsi. Kegagalan dapat menjadi populer dalam organisasi karena pemimpin yang tegas.³²

²⁹ Michael Armstrong, *Perormance Management*, (United States: Kogan Page, 2006), p. 712.

³⁰ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), p. 67.

³¹ Riva’i dan Basry, *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), p. 13.

³² Michael Armstrong, *Op. Cit.*, p. 119.

Menurut Suhardiman sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan memengaruhi kinerja : (1) Kemampuan, (2) Upaya, (3) Peluang atau Kesempatan.³³ Dengan kata lain, kinerja merupakan fungsi dari ketiga faktor tersebut. Faktor kemampuan maksudnya ialah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi, kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Dengan demikian, para pegawai menjadi profesional di bidangnya. Faktor upaya maksudnya ialah harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja. Faktor peluang atau kesempatan ialah sekecil apapun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.

Standar Kompetensi Guru

Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, Broken and Stone (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *...descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*. ...kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles (1994) mengemukakan bahwa : *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Guru atau Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.³⁴

Dari uraian di atas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjuk kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan,

³³ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah : Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2012), p. 35

³⁴ E. Mulyasa., *Loc.cit.*, p. 25-26

sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup : penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.³⁵

Penguasaan materi meliputi pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasi dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari, penyesuaian substansi dengan tuntutan dan ruang gerak kurikuler, serta pemahaman manajemen pembelajaran. Dengan penguasaan materi pembelajaran, guru dapat memilih, menetapkan, dan mengembangkan alternatif strategi dari berbagai sumber belajar yang mendukung pembentukan standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD).

Pemahaman terhadap peserta didik meliputi berbagai karakteristik, tahap-tahap perkembangan dalam berbagai aspek dan penerapannya (kognitif, afektif, dan psikomotor) dalam mengoptimalkan perkembangan dan pembelajaran. Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dihadapkan pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik berbeda sesuai dengan jumlahnya.

Pembelajaran yang mendidik terdiri atas pemahaman konsep dasar proses pendidikan dan pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran. Pembelajaran yang mendidik merupakan upaya memfasilitasi perkembangan potensi individu secara optimal dan bersinergi antara pengembangan potensi pada setiap aspek kepribadian. Sedangkan Pengembangan pribadi dan profesionalisme mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan.

Disamping standar profesi diatas, guru perlu memiliki standar mental, moral, sosial, spiritual, intelektual, fisik, dan psikis, sebagai berikut :³⁶

- a. Standar mental : guru harus memiliki mental yang sehat, mencintai, mengabdikan, dan memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya.

³⁵ Ibid., p.26

³⁶ E. Mulyasa., Loc.cit., p. 28

- b. Standar moral : guru harus memiliki budi pekerti luhur dan sikap moral yang tinggi.
- c. Standar sosial : guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat lingkungannya.
- d. Standar spiritual : guru harus beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.
- e. Standar intelektual : guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan.
- f. Standar fisik : guru harus sehat jasmani, berbadan sehat.
- g. Standar psikis : guru harus sehat rohani, artinya tidak mengalami gangguan jiwa.

Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departement of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru meliputi :³⁷

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)
 - a) Perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran
 - b) Perencanaan pengolahan kegiatan belajar mengajar
 - c) Perencanaan pengelolaan kelas
 - d) Perencanaan penggunaan media dan sumber belajar
 - e) Perencanaan penilaian hasil belajar
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*)
 - a) Menggunakan metode, media dan bahan latihan
 - b) Berinteraksi dengan siswa
 - c) Mendemonstrasikan khazanah metode mengajar
 - d) Mendorong dan mengarah-kan ketertiban siswa dalam kelas
 - e) Mendemonstrasi-kan penguasaan mata pelajaran
 - f) Mengorganisasikan waktu, ruang dan bahan perlengkapan
 - g) Melakukan evaluasi hasil belajar
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*)
 - a) Membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa
 - b) Bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain

³⁷ Palupi Baruningsih, Op.cit., 20.

- c) Menampilkan kegairahan dan kesanggupan dalam kegiatan belajar mengajar pelajaran yang diajarkan

Usman menyatakan ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar, diantaranya yaitu :³⁸

- 1) Kemampuan merencanakan kegiatan belajar mengajar

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran. Ada tiga tahapan dalam pelaksanaan pengembangan atau penyusunan silabus yaitu tahap adopsi, adaptasi dan produksi. Pada tahap adopsi memiliki makna bahwa penyusunan silabus dan RPP hanya mengambil dari silabus dan RPP yang sudah ada sebelumnya tanpa melakukan penyesuaian atau revisi apapun, sehingga bisa dikatakan bahwa dalam tahap ini guru bersifat pasif. Pada tahap adaptasi dalam penyusunan silabus dan RPP guru sudah melakukan penyesuaian atau revisi terhadap silabus dan RPP yang sudah ada, sehingga bisa dikatakan guru bersifat aktif. Pada tahap yang paling ideal adalah ketika guru sudah dapat menghasilkan suatu produk silabus dan RPP sendiri tanpa tergantung dari silabus dan RPP yang sudah ada. Ada beberapa unsur/komponen yang harus diperhatikan dalam penyusunan silabus yaitu terdiri dari:³⁹ Stándar Kompetensi (SK) Mata Pelajaran, Kompetensi Dasar (KD), Hasil Belajar, Indikator Hasil Belajar, Materi Pokok, Kegiatan Pembelajaran, Alokasi Waktu, Adanya Penilaian, Sarana dan Sumber Belajar. Atau sesuai dengan Silabus sudah selesai/relevan dengan standar :⁴⁰

- a) Silabus dikembangkan berdasarkan Standar Isi (SI), Standar Kompetensi Lulusan (SKL), dan Panduan KTSP.
- b) Pengembangan silabus dilakukan guru secara mandiri atau berkelompok.
Dan RPP dirancang untuk mencapai pembelajaran efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik :
 - a) Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) disusun berdasarkan pada prinsip-prinsip perencanaan pembelajaran.
 - b) RPP memperhatikan perbedaan gender, kemampuan awal, tahap intelektual, minat, bakat, motivasi belajar, potensi, kemampuan, sosial, emosional, gaya belajar,

³⁸ Moh Uzer Usman, “*Menjadi guru profesional*”, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offsed, 2002).

³⁹ Kunandar, Op.cit., p. 250-252.

⁴⁰ Sesuai dengan silabus standar proses

kebutuhan khusus, kecepatan belajar, latar belakang, budaya, norma, nilai-nilai, dan lingkungan peserta didik.

2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Agar kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan optimal, perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut :⁴¹

- 1) Mengatur Ruang, ruangan perlu diatur sesuai dengan tema yang sedang dilaksanakan.
- 2) Metode yang akan digunakan, beberapa metode dapat digunakan dalam pembelajaran tematik, antara lain pemberian tugas, karya wisata, bermain peran, demonstrasi, percobaan sederhana, bercakap-cakap dan tanya jawab, peserta didik bercerita atau guru yang bercerita.
- 3) Pengelolaan Kegiatan, Kegiatan dapat dilaksanakan dalam bentuk klasikal, kelompok, berpasangan, dan perseorangan.
- 4) Pengorganisaian ruangan, pengaturan ruangan perlu dikelola agar suasana belajar menyenangkan, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.
 - a) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman.

Pada dasarnya media atau sumber belajar digunakan untuk memperlancar pencapaian kompetensi dasar, serta sumber bahan yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran tematik

⁴¹ Ibid., p. 353.

sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai.⁴² Sumber belajar dapat diperoleh dengan mudah dan digunakan secara tepat. Guru dapat menggunakan buku panduan, buku pengayaan buku referensi, dan sumber belajar lain selain buku pelajaran secara tepat dalam pembelajaran untuk membantu dan memotivasi peserta didik.⁴³

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut Nana Sudjana, “Proses belajar mengajar yang baik, hendaknya mempergunakan berbagai jenis metode mengajar secara bergantian atau saling bahu-membahu satu sama lain. Masing-masing metode ada kelemahan serta keuntungannya. Ketepatan penggunaan metode mengajar tersebut sangat sangat bergantung kepada tujuan, isi proses, dan kegiatan belajar mengajar”.⁴⁴

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Kemampuan mengevaluasi

Dalam menilai hasil belajar siswa, guru perlu menetapkan suatu kreteria tertentu. Melalui kreteria ini maka dapat diperoleh informasi mengenai hasil yang diperoleh siswa, untuk kemudian dapat ditetapkan kedudukan atau posisi siswa dalam hubungannya dengan penguasaan bahan pelajaran. Penetapan kriteria dalam menilai hasil belajar siswa pada hakikatnya berhubungan dengan sistem penilaian. Ada dua sistem penilaian hasil belajar yakni (a) Penilaian Acuan Norma PAN dan (b) Penilaian Acuan Patokan PAP, yang sering digunakan sebagai patokan (kriteria) dalam mengukur tingkat keberhasilan prestasi belajar siswa.⁴⁵

PAN adalah Penilaian Acuan Norma digunakan apabila penilaian hasil belajar siswa ditujukan untuk mengetahui kedudukan siswa dalam kelompoknya.⁴⁶ cara penilaian ini tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan namun penilaian dimaksudkan untuk

⁴² Ibid., p.350.

⁴³ Sesuai dengan silabus standar proses

⁴⁴ Nana Sudjana, “Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar”,(Bandung : Sinar Baru Algensido, 2013), p.76.

⁴⁵ Ibid., p. 129-130.

⁴⁶ Ibid., p. 130.

mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Sebagai contoh, Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah Penilaian Acuan Patokan, penilaian ini lebih ditujukan kepada program (penguasaan bahan pelajaran), bukan pada kedudukan siswa didalam kelas. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian kepada siswa dengan tujuan mengetahui tercapai tidaknya tujuan pengajaran/instruksional dan sebagai bahan dalam memperbaiki sistem pembelajaran.

Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya.⁴⁷

Dalam hal ini penilaian kinerja guru dilakukan bukan untuk menyaksikan kompetensi guru yang sudah bersertifikasi melainkan untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi yang disyaratkan dalam Undang-undang RI Nomor 14 tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen, menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi, kompetensi, sertifikat pendidik meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, hasil penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan dan kelemahan guru sehingga dapat digunakan sebagai dasar perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).⁴⁸

Menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS menyebutkan bahwa evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis

⁴⁷ Kementerian pendidikan dan budaya, "Pembinaan dan pengembangan profesi guru buku 2, pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru", <https://www.slideshare.net/penilaian-kinerja-guru-29727383> (diakses pada 13 juli 2018, pukul 05.00).

⁴⁸Retnodewi, "Penilaian Kinerja Guru", diakses dari <http://googleweblight.com/i?u=http://blog.pasca.gunadarman.ac.id/2012/12/31/penilaian-kinerja-guru/&s=1&hl=id-ID>, pada 30 Mei 2018 pukul 12.00 Wib)

pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.⁴⁹ Dimana evaluasi pendidikan tersebut merupakan Evaluasi kinerja yang dilakukan oleh satuan pendidikan dilakukan oleh setiap akhir semester, meliputi:

- a. Evaluasi kinerja pendidikan oleh Pemerintah dilakukan oleh Menteri terhadap pengelola, satuan, jalur, jenjang, dan jenis pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi secara berkala.
- b. Evaluasi kinerja pendidikan oleh Pemerintah Daerah Provinsi dilakukan terhadap pengelola, satuan, jalur, jenjang, dan jenis pendidikan, pada pendidikan dasar dan menengah, serta pendidikan nonformal termasuk pendidikan anak usia dini, secara berkala.
- c. Evaluasi kinerja pendidikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota dilakukan terhadap pengelola, satuan, jalur, jenjang, dan jenis pendidikan, pada pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan nonformal termasuk pendidikan anak usia dini, secara berkala. Pada dasarnya penilaian kinerja guru bertujuan :⁵⁰
 - 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru,
 - 2) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja guru dan sekolah,
 - 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifitasnya kinerja guru,
 - 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian ber-kelanjutan bagi guru,
 - 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya,
 - 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dalam konteks peraturan tersebut di atas, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk :⁵¹

- a. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.

⁴⁹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS

⁵⁰ Kementerian pendidikan dan budaya, Op.cit.

⁵¹ Ibid.

- b. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Penilaian kinerja guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Senior (guru pembina) yang berkompoten, telah mengikuti pelatihan penilaian dan ditunjuk oleh kepala sekolah dan Penilaian tersebut dilakukan sekali dalam rentang 2 semester (pada akhir semester ke 2) dan diawali dengan Evaluasi Diri (pada awal semester ke 1).

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.⁵²

Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Penilaian tersebut sebenarnya tanpa disadari sudah rutin dilakukan dalam bentuk supervisi di kelas oleh kepala sekolah dan pengawas. Bagi guru yang mendapat hasil penilaian kinerja yang nilainya tidak memenuhi syarat, diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai pembinaan pengembangan keprofesional.

Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.

Keempat kompetensi ini telah diajabarkan menjadi menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau bimbingan. Sedangkan untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan

⁵² Ibid.

berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelolaan perpustakaan, dan sebagainya) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun 2009.⁵³

KESIMPULAN

Penguasaan materi meliputi pemahaman karakteristik dan substansi ilmu sumber bahan pembelajaran, pemahaman disiplin ilmu yang bersangkutan dalam konteks yang lebih luas, penggunaan metodologi ilmu yang bersangkutan untuk memverifikasi dan memantapkan pemahaman konsep yang dipelajari, penyesuaian substansi dengan tuntutan dan ruang gerak kurikuler, serta pemahaman manajemen pembelajaran. Dengan penguasaan materi pembelajaran, guru dapat memilih, menetapkan, dan mengembangkan alternatif strategi dari berbagai sumber belajar yang mendukung pembentukan standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD).

Pemahaman terhadap peserta didik meliputi berbagai karakteristik, tahap-tahap perkembangan dalam berbagai aspek dan penerapannya (kognitif, afektif, dan psikomotor) dalam mengoptimalkan perkembangan dan pembelajaran. Guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dihadapkan pada sekelompok individu yang memiliki karakteristik berbeda sesuai dengan jumlahnya.

Pembelajaran yang mendidik terdiri atas pemahaman konsep dasar proses pendidikan dan pembelajaran bidang studi yang bersangkutan, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran. Pembelajaran yang mendidik merupakan upaya memfasilitasi perkembangan potensi individu secara optimal dan bersinergi antara pengembangan potensi pada setiap aspek kepribadian. Sedangkan Pengembangan pribadi dan profesionalisme mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri, serta sikap dan kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.

⁵³ Ibid.

- Armstrong, Michael. *Perormance Management*. United States: Kogan Page. 2006.
- Baladaf, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2004.
- E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2013.
- Janawi. *Kompetensi Guru*. Bandung : Alfabeta. 2011.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi ke 2. 1997.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2015.
- Kementrian pendidikan dan budaya, “Pembinaan dan pengembangan profesi guru buku 2, pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru”, <https://www.slideshare.net/Susukambingbubuk/penilaian-kinerja-guru-29727383> (diakses pada 13 juli 2018, pukul 05.00).
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sekses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011.
- Masnur, Muslich. *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : Bumi Aksara. 2007.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001.
- Mudlofar, M. *Metode Penelitian: Pemahaman Metodologis ke Arah Aplikasi*. Surabaya : Lentera Cendikia, 2016.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Palupi Baruningsih, Skripsi: “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen”, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011)
- Riva’i dan Basry. *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2004.
- Usman, Moh Uzer. *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offsed. 2002.
- Suhardiman, Budi. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah : Konsep dan Aplikasi*. Jakarta : Rineka Cipta. 2012.