

Analisis Konsep Dan Implementasi Penilaian Kinerja Guru

Siti Muawanatul Hasanah

email: nunung85@gmail.com

Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Abstrak:

Islam menganjurkan pada setiap pemeluknya untuk melaksanakan proses pendidikan, bahkan menganjurkan melaksanakan proses tersebut sampai pada akhir hayatnya, itulah salah satu anjuran yang disampaikan lewat Rosulnya yaitu Nabi Muhammad S.W.A. Negara Indonesia juga memberikan kesempatan setiap warganya untuk mendapatkan hak belajar dengan baik. Maka Pendidikan itu sendiri merupakan kebutuhan yang mutlak dibutuhkan oleh manusia sepanjang hayatnya, baik secara individu, kelompok sosial.

Dari sinilah proses pendidikan dapat di jalankan dengan baik tentunya dengan bimbingan seorang guru. Untuk menjadi guru juga wajib memenuhi beberapa kompetensi yang disyaratkan seperti yang termaktub dalam peraturan dalam undang-undang guru dan dosen, dan harus memenuhi criteria yang dipersyaratkan. Oleh karenanya analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru menjadi tawaran penulis, dalam hal ini untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil kinerja guru yang telah dilaksanakan dan diusahakannya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian library research, merupakan jenis penelitian kepustakaan dengan menggunakan ketajaman cara penulis membaca dan mentelaah dari berbagai literature dan sumber yang dijadikan sumber, selanjutnya penulis reduksi.

Konsep penilaian kinerja guru (PKG) Guru mempunyai dua ranah, yaitu pertama Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Yang kedua Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Terlepas dari dua ranah tersebut PKG dimaksudkan untuk memperbaiki kualitas SDM Guru. Sedangkan Analisis implementasi kinerja guru dapat di implementasikan dari empat kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu: kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kata Kunci: analisis, konsep, implementasi, Penilaian Kinerja Guru

Pendahuluan

Pendidikan mengandung sebuah makna pembelajaran yang dialami dan terjadi pada setiap individu mencakup beberapa aspek pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sebuah kelompok atau sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi kegenerasi berikutnya yang didapatkan melalui sebuah proses pengajaran, pelatihan, atau penelitian dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan akan terjadi dibawah bimbingan orang lain dalam hal ini adalah guru. Secara prosesnya pendidikan bias terjadi tidak hanya disekolah, akan tetapi terjadi juga dilingkungan masyarakat, dan dirumah. Karena sesungguhnya pendidikan itu sendiri terbagi atas pendidikan formal, nonformal, dan informal. Jadi jika ditelaah dari konsep Islam, makna pendidikan dari

sudut pandang Islam adalah keseluruhan pengertian yang terkandung dalam istilah ta'lim, tarbiyah dan ta'dib.

Pendidikan agama Dalam Encyclopedica education diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencetak dan menghasilkan orang-orang yang menganut agama, meyakini, dan mematuhi najarannya sebagai umat yang beragama. Dengan demikian hal tersebut perlu diarahkan dan dibimbing kepada pertumbuhan moral dan karakter yang baik. Karena sesungguhnya Pendidikan agama tidak cukup hanya memberikan pengetahuan tentang agama saja, akan tetapi disamping pengetahuan tentang agama, sesungguhnya juga di tentukan pada *Feeling attituded*, personal idial, aktifitas, kepercayaan dan lain sebagainya.¹

Pendidikan itu sendiri merupakan kebutuhan yang mutlak dibutuhkan oleh manusia sepanjang hayatnya, baik secara individu, kelompok sosial, maupun sebagai warga neegara republik Indonesia, pendidikan telah mampu membuktikan pengembangannya pada bidang sumber daya manusia yang unggul, yang pada hakikatnya keunggulan tersebut tidak lain adalah merupakan karunia Allah SWT. Dengan demikian manusia seyogyanya mampu mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan, sehingga kehidupan manusia nantinya semakin beradap.²

Untuk mencapai tujuan dari pada pendidikan yang dicita-citakan, faktor pendukung utama keberhasilan dalam pendidikan salah satunya adalah adanya sosok “guru”. Peran guru dalam proses pendidikan itu sangat sentral khususnya dalam hal ini adalah guru pendidikan agama Islam. Mengapa demikian? Karena dalam hal ini guru PAI berkewajiban tidak hanya menilai aspek dari hasil pembelajaran saja, akan tetapi guru PAI menilai attitude keseluruhan yang melekat pada diri siswa itu sendiri. Oleh karenanya, Guru menjadi sosok transfer ilmu kepada murid, tentunya guru wajib mempunyai kompetensi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari sinilah bias kita definisikan bahwa guru bermakna pendidik, dalam Bahasa indonesia kata guru berarti orang yang mengajar. Jika dalam bahasa inggris kata guru disandingkan dengan *teacher* yang mempunyai makna pengajar.³ Dalam literatur pendidikan Islam seorang guru biasa disebut dengan ustadz, mu'allim, murabbiy, mursyid, mudarris dan muaddib.

Di dalam pendidikan, guru mempunyai tiga tugas pokok yang bisa dilaksanakan yaitu tugas profesional, tugas kemasyarakatan dan tugas manusiawi.

¹ Abd Aziz, *Orientasi Sistem Pendidikan Agama di Sekolah*, (Yogyakarta:Teras.2010), hal. 5-9

² A. Malik Fadjar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyuluhan Naskah Indonesia, LP3NI, 1998), hal. 53

³ Abududin Nata, *Perspektif Islam tentang Hubungan Guru-Murid*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001).hal 41

Tugas profesional adalah tugas yang berhubungan dengan profesinya. Tugas profesional ini meliputi tugas untuk mendidik, untuk mengajar dan tugas untuk melatih. Mendidik mempunyai arti untuk meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar mempunyai arti untuk meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi, dan tugas melatih mempunyai arti untuk mengembangkan keterampilan. Tugas manusiawi merupakan tugas sebagai seorang manusia.

Guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua bagi murid. Guru harus bisa menarik simpatik sehingga dia menjadi idola bagi siswa. Selain itu transformasi diri terhadap kenyataan di kelas atau di masyarakat harus dibiasakan agar setiap lapisan masyarakat bisa mengerti jika menghadapi guru. Tugas kemasyarakatan adalah tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara yang berfungsi sebagai pencipta masa depan dan penggerak kemampuan. Keberadaan guru bahkan menjadi faktor penentu yang tidak mungkin bisa digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dahulu apalagi pada masa kini.

Jadi guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional intelektual, fisik maupun aspek lainnya.

Metode

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian library research, merupakan jenis penelitian kepustakaan dengan menggunakan ketajaman cara penulis membaca dan mentelaah dari berbagai literature dan sumber yang dijadikan sumber, selanjutnya penulis reduksi hasil dari bacaan, pengamatan, dan tela'ah kajian tersebut dan disesuaikan dengan pembahasan, selanjutnya disajikan dengan baik sesuai pada topik permasalahan pada tema penelitian yang dimaksud.

Pembahasan

1. Konsep Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Negara Indonesia mengatur segala bentuk aturan hukum yang harus dipatuhi oleh setiap anggota warga negaranya, termasuk dalam hal ini adalah aturan tentang penilaian kinerja guru. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru dimaknai penilaian dari tiap 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 pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi

yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penugasan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Dalam hal ini penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, 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 dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan sekolah/madrasah.

Penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah /madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tersebut diatas.

Dalam pelaksanaannya, PK Guru mempunyai dua fungsi yang sangat signifikan, diantaranya adalah:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian

kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.⁴

Dengan demikian hasil PK GURU diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. PK Guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa bagi guru, PK Guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur – unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya.

Adapun syarat yang wajib dipenuhi dalam PKG meliputi:

a. Valid

Sistem Penilaian Kinerja Guru dikatakan *valid* bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

b. Reliabel

Sistem Penilaian Kinerja Guru dikatakan *reliabel* atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi jika proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

c. Praktis

Sistem Penilaian Kinerja Guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

Dalam pelaksanaan kinerja, ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, diantaranya adalah:

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

⁴ Alma, Buchari, *et al.*, edisi II., *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 37.

keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.⁵

- b. Keterampilan dan kecakapan. Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
- c. Kemampuan dan minat. Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.
- d. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja: Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.
- e. dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang Situasi kerja yang menyenangkan kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang baik
- f. Komunikasi dengan kepala sekolah Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- g. Sarana dan prasarana Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.⁶
- h. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. C. Meclleland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam dunia psikologi, masalah motivasi ini selalu mendapat perhatian khusus oleh para ahli. Karena motivasi itu sendiri merupakan gejala jiwa yang dapat mendorong manusia untuk bertindak atau berbuat sesuatu keinginan dan kebutuhan.⁷ Dalam ajaran Islam, motivasi kerja ini sangat terkait dengan niat. Yaitu Islam mengajarkan bahwa kerja sangat ditentukan oleh niat yang mendasarinya. Seseorang

⁵ Nasution, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal.89

⁶ Kartini, Kartono, *Menyiapkan dan Memadukan Karir* (Jakarta: CV Rajawali, 1985), hal. 78

⁷ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hal. 78

sangat mungkin akan memperoleh apa yang diharapkan jika dilakukan dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁸

Sesuai sabda Nabi yang artinya: *“Rasulullah Saw bersabda: Sesungguhnya setiap amalan itu bergantung kepada niat. Sesungguhnya setiap orang itu akan mendapat sesuatu sesuai dengan niatnya. Siapa yang berhijrah karena Allah dan rasul Nya, maka hijrahnya itu karena Allah dan RasulNya. Siapa yang berhijrah untuk mendapatkan dunia dia akan mendapatkan atau karena perempuan yang ingin dikawininya, maka hijrahnya itu mendapatkan apa yang diniatkan”*. (HR. Bukhari)⁹

Sebagai pengelola pembelajaran, guru harus mampu mengelola seluruh proses kegiatan pembelajaran dengan menciptakan kondisi-kondisi belajar yang sedemikian rupa sehingga setiap peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien. Dalam fungsinya sebagai penilai hasil belajar, seorang guru hendaknya secara terus-menerus mengikuti hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta didik dari waktu ke waktu. Informasi yang diperoleh melalui evaluasi ini akan dijadikan sebagai umpan balik dan titik tolak untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran dalam mencapai prestasi belajar peserta didik. Untuk itu harus mempunyai prestasi dalam kinerjanya dibidang pembelajaran, maka dapat diketahui beberapa ciri karakteristik guru yang berprestasi, antara lain:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.¹⁰

2. Analisis Implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Undang-undang Guru dan Dosen no.14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta

⁸ Nata, Abuddin, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gramedia, 2001), hal. 122

⁹ Bukhari, Al-Imam Abu ‘Abdullah Muhammad bin Isma’il al-, *Sahih al-Bukhari* (Riyad : Dar al-Salam, 1997), hal 126

¹⁰ Nasution, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 31

didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.” Wujud perilaku kinerja guru yang dimaksud adalah kegiatan dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.¹¹

Salah satu perubahan mendasar pengembangan sumber daya pada aspek kompetensi guru adalah pengembangan penilaian kinerja dengan hadirnya Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian guru sebelumnya “supervisi” lebih bersifat administratif orientasi pada ranah kompetensi pedagogik (kemampuan mengajar), sedang PKG lebih berorientasi praktis, kuantitatif, dan kualitatif, yang mencakup empat kompetensi guru.

Secara representatif kompetensi pedagogik guru rata-rata masih rendah. Penilaian Kinerja Guru belum terimplementasi secara optimal. Kompetensi manajemen kelas belum memenuhi standar pelayanan minimal (SPM) pembelajaran. Terdapat sebagian besar guru yang belum mengembangkan bahan ajar, termasuk perencanaan pembelajaran (silabus dan RPP). Proses pembelajaran rata-rata belum mengimplementasikan RPP, di kelas. Perangkat yang hanya dibuat sebagian guru belum diimplementasikan pada tataran pembelajaran di kelas. Penggunaan alat peraga dan media pembelajaran sangat rendah, metode, teknik, strategi dan pendekatan pembelajaran sangat tidak bervariasi. Belum ada upaya meningkatkan kualitas aktivitas pembelajaran, pengembangan teknik guru dalam evaluasi pembelajaran juga sangat rendah. Pada akhirnya nilai prestasi hasil belajar siswa rata-rata di bawah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).¹²

Sangat perlunya penilaian kinerja guru lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru di dalam pelaksanaan proses manajemen pembelajaran didalam kelas sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Hal ini tidak lain memerlukan penanganan serius dari leader sekolah yakni optimalisasi peran kepala sekolah dalam implementasi penilaian kinerja guru itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.¹³

Ada beberapa variabel penting untuk mengetahui keberhasilan dari implementasi kinerja guru PK Guru, dalam kesempatan kali ini penulis akan menengahkan empat variabel yang berpengaruh dalam pelaksanaan program diantara variabel tersebut adalah:

¹¹ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

¹² Suyanto, *Manajemen Perencanaan Peningkatan Mutu Sekolah*, (Pendidikan Nasional. Jakarta, 2010)

¹³ Sallis. 2011. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. (Penerbit IRCiSod. Yogyakarta, 2011), hal.98

- a. Komunikasi. Seorang implementor harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Implementor merupakan aktor yang sangat penting dalam pengimplementasian sebuah program. Apa yang menjadi tujuan program PKG disampaikan kepada kelompok sasaran yakni para guru di sekolah.
- b. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pengimplementasian sebuah program. Sumber daya dalam program PKG ini dikategorikan menjadi sumber daya manusia dan sumber daya dana. Sumber daya manusia berupa kompetensi implementor dalam melaksanakan program PKG.
- c. Disposisi. Disposisi merupakan watak yang dimiliki oleh implementor. Implementor utama dalam program PKG ini adalah guru yang menjadi asesor. Berdasarkan hasil penelitian untuk menjadi asesor harus mengikuti diklat. Untuk menjadi asesor pun ada persyaratannya. Asesor dipilih dari guru-guru senior yang memang sudah berkompeten. Tapi dalam implementasinya masih terdapat beberapa yang melakukan penilaian belum subyektif.
- d. Struktur Birokrasi. Birokrasi menjadi faktor yang berperan dalam implementasi PKG. Birokrasi memberikan andil dalam mensukseskan program PKG dengan berbagai fungsinya.

Misalnya tingkat Kab/Kota (Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota) Mengelola PKG tingkat Kab/Kota untuk menjamin PKG dilaksanakan secara efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, serta membantu dan memonitor Tingkat Sekolah atau Madrasah secara pelaksanaannya sama dengan tingkat kabupaten/kota yang sebenarnya Madrasah merencanakan, melaksanakan, melaporkan pelaksanaan PKG secara efektif, efisien, obyektif, adil, akuntabel, dan sebagainya. Dalam hal ini koordinator PKG Bertanggung jawab bahwa guru menerima dukungan untuk meningkatkan kompetensi dan/atau profesionalismenya sesuai dengan profil kinerjanya.

Implementasi penilaian kinerja guru, jika dilihat dari aspek pembelajaran, maka bisa di cermati dari beberapa hal berikut:

- a. Proses perencanaan pembelajaran, meliputi:
 - 1) Guru memformulasikan tujuan pembelajarannya dalam RPP sesuai dengan kurikulum yang berlaku yang dituangkan juga dalam bentuk silabus tentunya tetap dengan memperhatikan karakteristik peserta didik
 - 2) Guru menyiapkan bahan ajar secara teratur atau runtut materinya, logis, kontekstual, dan mutakhir sesuai kurikulum nasional yang berlaku

- 3) Guru mempersiapkan pembelajaran yang efektif
 - 4) Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang disampaikan.
- b. Proses pelaksanaan pembelajaran
- 1) Guru memulai pembelajaran dengan baik
 - 2) Guru menguasai materi pembelajaran
 - 3) Guru melaksanakan strategi pembelajaran yang sudah direncanakan
 - 4) Guru mengondisikan siswa dengan melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar mengajar
 - 5) Guru menyampaikan dan menerangkan materi mudah dipahami
 - 6) Guru menutup kegiatan pembelajaran
- c. Proses penilaian pembelajaran
- 1) Guru merancang alat/bentuk evaluasi pembelajaran yang dilakukannya
 - 2) Guru menganalisis keberhasilan pembelajaran yang disesuaikan dengan RPP yang telah dibuatnya
 - 3) Guru memberikan umpan balik terhadap ketercapaian dan tidaknya pembelajaran yang telah dilaksanakannya.¹⁴

Maka jika dikaitkan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, PKG ini dapat di implementasikan melalui komponen kompetensi tersebut, dan dapat penulis analisis sebuah peta konsep yang memberikan gambaran sebagai berikut:

- a. Pada aspek pedagogik tergambar guru harus mengenal karakteristik peserta didik, menerapkan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik di kelas, harus dapat mengembangkan perangkat pembelajaran pada (kurikulum), yang dapat menerapkan pembelajaran yang mendidik, dan harus mampu berkomunikasi dengan peserta didik, serta harus bisa mengembangkan proses penilaian dan evaluasi pembelajaran yang ada.
- b. Kompetensi kepribadian guru harus bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, kemudian harus bisa menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, mempunyai etos kerja yang baik, dapat menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, dan mempunyai rasa bangga menjadi seorang pendidik atau seorang guru.

¹⁴ Ahmad Barizi dan Muhammad Idris, *Buku Panduan Praktis Menjadi Guru Unggul*. (Yogyakarta:Ar-Ruzz Media,2010) hal. 102

- c. Kompetensi sosial. Guru harus mampu bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, mampu berkomunikasi baik dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan peserta didik itu sendiri. Guru harus bisa berperilaku terbuka kepada seluruh civitas lembaga sekolah.
- d. Kompetensi profesional. Guru harus mampu meningkatkan penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, yang selanjutnya ada upaya mengembangkan keprofesional melalui tindakan reflektif. Guru juga harus bersikap profesional dalam menjalankan kerjanya, seperti menyiapkan silabus, RPP, dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Kesimpulan

Dari uraian tentang analisis konsep dan implementasi penilaian kinerja guru (PKG), dalam pembahasan tersebut, maka dapat penulis ambil kesimpulan sebagai berikut: Konsep penilaian kinerja guru (PKG) Guru mempunyai dua ranah, yaitu pertama Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Yang kedua Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja dalam proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Terlepas dari dua ranah tersebut PKG dimaksudkan untuk memperbaiki kualitas SDM Guru. Sedangkan Analisis implementasi kinerja guru dapat di implementasikan dari empat kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu: kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Daftar Pustaka

- Abd Aziz, *Orientasi Sistem Pendidikan Agama di Sekolah*, Yogyakarta: Teras.2010
- A. Malik Fadjar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*, (Jakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penyuluhan Naskah Indonesia, LP3NI, 1998
- Abbudin Nata, *Perspektif Islam tentang Hubungan Guru-Murid*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001
- Ahmad Barizi dan Muhammad Idris, *Buku Panduan Praktis Menjadi Guru Unggul*. Yogyakarta:Ar-Ruzz Media, 2010
- Alma, Buchari, *et al.*, edisi II., *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar* Bandung: Alfabeta, 2009
- Bukhari, Al-Imam Abu ‘Abdullah Muhammad bin Isma’il al-, *Sahih al-Bukhari* Riyad : Dar al-Sala997
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Nasution, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar* Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Nata, Abuddin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta: Gramedia, 2001
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Suyanto,

Manajemen Perencanaan Peningkatan Mutu Sekolah, Pendidikan Nasional. Jakarta, 2010

Sallis, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Penerbit IRCiSod. Yogyakarta, 2011