

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Penilaian Kinerja Guru

a. Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”, yang berarti tampilan kerja; unjuk kerja; wujud kerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.¹ Atau secara sederhana kinerja dapat diartikan suatu unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari kompetensi yang dimilikinya.²

Kinerja diartikan sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Smith, kinerja adalah “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 45.

² E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 88.

atau keluaran dari suatu proses.³ Jika diaplikasikan dalam dunia pendidikan maka kinerja disini merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seluruh warga di lembaga pendidikan yang bersangkutan dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kelembagaan yang telah ditetapkan.

Sedangkan, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.⁴

Sehubungan dengan uraian diatas, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam perbuatan, penampilan, dan prestasi kerjanya.⁵ Sistem penilaian kinerja guru (PKG) adalah sistem

³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 135-136.

⁴ Supardi, *Kinerja Guru.....*, hlm. 54.

⁵ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.....*, hlm. 88.

penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (kinerja). Secara sederhana penilaian kinerja guru (PKG) dimaksudkan untuk mengetahui kualitas penguasaan kompetensi guru.⁶

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menyatakan bahwa penilaian kinerja guru (PKG) adalah penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Dalam pada itu, dikemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilaksanakan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajar dan 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru.⁷ Yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini

⁶ Dermawan, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 5-6

⁷ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.....*, hlm. 89.

dilakukan guna meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tersebut, agar pendidik mampu melaksanakan dan mengemban tugas nya dengan baik.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karier dan promosi guru. Bagi guru sendiri, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai. Selain itu, juga sebagai sarana untuk mengkaji kelebihan dan kekurangan guru tersebut dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.⁸

Dari pemaparan diatas dapat kita ambil pemahaman bahwa hakikat penilaian kinerja guru adalah guna meningkatkan dan mengembangkan kinerja guru dengan melalui pembinaan serta pengawasan yang dilakukan secara konsisten dan kontiniu.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan suatu kegiatan untuk mengidentifikasi dan mengetahui kemampuan atau kompetensi guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian kinerja guru inilah nantinya guru dapat membina

⁸ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013) hlm. 197.

dan mengembangkan kompetensinya. Sehingga penilaian kinerja guru diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas.⁹ Karena pada dasarnya penilaian kinerja guru itu memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru
- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan 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.

Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru juga menjadi pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai

⁹ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru.....*, hlm. 91-92

dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Hasil penilaian kinerja guru ini, 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.¹⁰

c. Prinsip Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Agar pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggung jawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

1) Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2) Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

3) Berlandaskan dokumen

¹⁰ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan pengembangan profesi guru; *pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru.....*, hlm. 5-6

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang berkaitan dengan sistem penilaian kinerja guru. Terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh. Sehingga penilai, guru, dan unsur lain yang terlibat dalam proses ini, mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.¹¹

4) Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun dengan diawali evaluasi diri, dan memperhatikan hal-hal berikut :

a) Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

b) Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c) Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

¹¹ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional....*, hlm. 198.

d) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f) Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

g) Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

h) Berkelanjutan

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus (*on going*) selama seseorang menjadi guru.

i) Rahasia

Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.¹²

d. Aspek yang Dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.¹³ Oleh karena itu, penilaian kinerja guru tidak terbatas pada aspek-aspek formal yang secara langsung berkaitan dengan tugas dan fungsinya, tetapi juga mencakup beberapa aspek terutama yang berkaitan dengan kompetensinya. Kompetensi guru tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, maupun kompetensi sosial.¹⁴ Secara garis besar ada 3 aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru. Ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja bagi guru mata pelajaran atau guru kelas mengutamakan dalam pelaksanaan proses

¹² Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan *pengembangan* profesi guru; pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru (Jakarta : kemendikbud, 2012), hlm. 7-8.

¹³ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan pengembangan profesi guru; *pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru.....*, hlm. 8.

¹⁴ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru.....*, hlm. 10.

pembelajaran. Yang mana meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.¹⁵ Pengelolaan pembelajaran mensyaratkan guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

- 2) Penilaian kinerja bagi guru BK/Konselor. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling/konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- 3) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua. Yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam

¹⁵ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru.....*, hlm. 4.

mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Tugas tambahan yang mengurangi jam tatap muka, meliputi :

- a) Menjadi kepala sekolah
- b) Menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun
- c) Menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya.
- d) Menjadi kepala perpustakaan
- e) Menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, dan sejenisnya.

Sedangkan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka, dikelompokkan lagi menjadi dua, yaitu :

- a) Tugas tambahan minimal satu tahun
Misalnya, menjadi wali kelas, guru pembimbing, dan program induksi
- b) Tugas tambahan kurang dari satu tahun
Misalnya, menjadi pengawas, penilai dan evaluasi pembelajaran, atau menyusun kurikulum.¹⁶

¹⁶ Nanang Priatna, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 3

e. Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG)

1) Periode Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.¹⁷

a) Periode Kegiatan Evaluasi Diri

Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi kepala sekolah/madrasah dan/atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan

¹⁷ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional....*, hlm. 204.

penyusunan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4 - 6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan. Dokumen evaluasi diri guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan individu guru dapat dilihat dalam Panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Format 1 Evaluasi Diri Guru dan Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan). Bagi guru yang mutasi di pertengahan tahun ajaran, evaluasi dirinya dapat diperoleh/menggunakan hasil evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah asal.¹⁸

b) Periode Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4 - 6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan

¹⁸ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru; *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, hlm. 13.

guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya disamping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodik sebagaimana telah dijelaskan di atas.¹⁹

2) Metode penilaian kinerja guru

Mengacu kepada Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009, terdapat 3 (tiga) kelompok guru yang wajib dinilai kinerjanya, yaitu:

a) Guru Mata Pelajaran/Guru Kelas

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah. Pengamatan kegiatan pembelajaran

¹⁹ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru; *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, hlm. 13.

dapat dilakukan di kelas dan/atau di luar kelas tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis bukti-bukti baik yang berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukur atau teramati dengan cara membandingkan hasil analisis dan/atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

b) Guru BK/Konselor

Pelaksanaan penilaian kinerja guru BK/Konselor dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan layanan BK (layanan klasikal, layanan bimbingan kelompok, dan/atau layanan konseling kelompok tidak termasuk layanan konseling individual). Sedangkan pemantauan adalah kegiatan penilaian melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru BK/Konselor dan/atau wawancara dengan warga sekolah. Khusus untuk layanan konseling individual, pemantauan dilakukan melalui transkrip pelaporan layanan. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan selama proses

pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di luar kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Sama halnya dengan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran, penilaian kinerja guru BK/Konselor juga dilakukan dengan cara membandingkan hasil analisis dokumen perencanaan maupun dokumen pendukung lainnya serta catatan hasil pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru tersebut dengan rubrik penilaian yang telah tersedia dalam paket instrumen penilaian kinerja.

c) Guru dengan Tugas Tambahan yang Relevan

Metode pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan. Perbedaannya terletak pada pelaksanaan penilaian kinerja yang mencakup 2 kegiatan penilaian kinerja untuk kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan nilai penilaian kinerja merupakan penjumlahan dari

prosentase yang telah ditetapkan dari nilai dua kegiatan penilaian kinerja tersebut.²⁰

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Secara bahasa, “*Kompetensi*” dalam kamus besar bahasa Indonesia diartikan sebagai “*kemampuan*” atau “*kewenangan*”. Dalam bahasa Inggris kata “*competence*” diartikan “*kecakapan*” atau “*kemampuan*”. Maka dalam hal ini kompetensi guru lebih tepat kita maknai sebagai suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan secara istilah, beberapa ahli juga mengemukakan pendapatnya, antara lain sebagai berikut :

1) Broke and Stone

Mengemukakan “*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*” kompetensi guru adalah gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

2) Charles

Mengemukakan bahwa “*competency as rasional performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*”. Kompetensi merupakan perilaku

²⁰ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru; *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, hlm. 14-15

yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

3) E. Mulyasa

*“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 profesional.”*²¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,

*“kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya, sehingga dalam melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik sebaik-baiknya”.*²²

Dari uraian dan beberapa pendapat diatas, baik secara bahasa maupun istilah dari beberapa ahli. Dapat disimpulkan, bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan atau keterampilan yang melekat pada perilaku guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan profesi keguruan dengan sebaik-sebaiknya. Kompetensi guru berkaitan dengan performance dan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

²¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 25.

²² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Kompetensi merupakan komponen yang utama dari standar profesi guru.²³ Sebagaimana dijelaskan diatas, kompetensi guru berkaitan dengan *performance* dan perilaku seorang guru. Sehingga kompetensi yang dimiliki guru akan langsung dirasa oleh peserta didik. Oleh karenanya, kompetensi guru menjadi hal yang penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran.

Kompetensi itu sendiri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, akibat atau hasil dari pendidikan maupun pelatihan, atau pengalaman belajar informal tertentu yang didapat. Sehingga menyebabkan seseorang dapat melaksanakan tugas tertentu dengan hasil yang memuaskan.²⁴ Itu artinya kompetensi guru harus diperoleh seorang guru melalui pendidikan keguruannya dan proses pengalaman dari hasil belajar yang telah ia tempuh. Sehingga seorang guru mampu melaksanakan tugas keprofesiannya sebagai pendidik. Akan tetapi, untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik secara profesional dengan sebaik-baiknya. Tidaklah cukup hanya berbekal dari apa yang telah ia peroleh dari pendidikan keguruannya saja. Melainkan, setiap guru dituntut agar mempunyai kesadaran untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya sebagai pendidik. Mengingat

²³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....*, hlm. 26.

²⁴ Marselu R Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*, (Jakarta: PT. Indeks, 2011), Hlm. 17.

perubahan dan perkembangan dalam dunia pendidikan juga terus berlangsung.

b. Macam-macam Kompetensi Guru

1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis, kata pedagogik berasal dari kata bahasa Yunani, “*paedos*” yang artinya “anak” dan “*agogos*” artinya “membimbing” atau “mengantar”. Karena itu pedagogik berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik, apakah itu guru atau orang tua.²⁵ Oleh sebab itu, pedagogik merupakan suatu usaha atau upaya yang dilakukan untuk membimbing dan mengubah perilaku seseorang menjadi perilaku yang lebih baik dari sebelumnya.

Sedangkan kompetensi pedagogik itu sendiri, dalam Standar Nasional Pendidikan, dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.²⁶ Oleh sebab itu, seorang guru harus mampu untuk

²⁵ Marselu R Payong, *Sertifikasi Profesi Guru.....*, Hlm. 28-29.

²⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....*, hlm. 75.

memahami karakter peserta didiknya. Mempunyai kemampuan untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran dengan baik. Serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan, yang berimplikasi untuk pengembangan potensi peserta didik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru selanjutnya adalah kompetensi kepribadian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah seorang guru menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didik atau peserta didiknya, atau malah akan menjadi pengaruh buruk bagi masa depan anak didiknya.²⁷ Sebagaimana telah kita ketahui, peserta didik tentu akan cenderung mencontoh atau meniru apa yang dilakukan oleh gurunya.

²⁷ Zakiah Daradjat, *Kepribadian Guru* (Jakarta: Bulan Bintang, 2005), hlm. 9.

Dalam Islam kepribadian yang menjadi panutan telah tercerminkan pada pribadi Rasulullah SAW. Sebagaimana Firman Allah SWT :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ (الاحزاب: ٢١) يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan banyak menyebut Allah. (Q.S. Al-Ahzab ayat 21)

*“The teachers concerns about these students had more to do with controlling their classroom behavior than with their academic achievement”.*²⁸

Kepribadian guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Karena peserta didik akan lebih mudah dikendalikan oleh guru yang berkepribadian baik dari pada guru yang hanya baik dalam akademik.

Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik.²⁹ Oleh karena itu, seorang guru semestinya memiliki kepribadian yang baik dan menjaga dari perilaku-perilaku yang

28 Robert F. MC Nergney, Carol A, Teacher Development, (USA: Mac Millan, Publishing, 1981), hlm 147.

29 E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....*, Hlm. 117.

menyimpang yang akan berdampak negatif bagi sekitar.

Mengingat begitu pentingnya kompetensi ini, pemerintah dalam hal ini kementerian pendidikan memberikan standar yang jelas untuk kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang guru. Sebagaimana telah diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007.

3) Kompetensi Profesional

Menurut Sukanto kompetensi profesional yaitu kompetensi penguasaan terhadap materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya. Kompetensi ini juga disebut dengan penguasaan sumber bahan ajar atau sering disebut dengan bidang studi keahlian.³⁰

Sementara dalam Standar Nasional Pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing

³⁰ Sukanto, Muhammad. *Pengembangan Kompetensi Guru*, (Bandung: PT. Ikapi, 2011), hlm. 58.

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.³¹

4) Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.³²

Dari penjelasan di atas, kompetensi sosial dapat dimaknai sebagai suatu kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan seluruh masyarakat sekolah, baik itu dengan peserta didik, sesama pendidik, staf atau tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan kepada masyarakat sekitar.

Hal ini telah diperintahkan oleh Allah SWT agar kita menjaga interaksi yang baik dan saling tolong menolong dalam kebaikan. Sebagaimana dalam Firman-Nya :

³¹ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....*, hlm. 135.

³² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.....*, hlm. 173.

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan taqwa, dan jangan tolong menolong dalam hal dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksa-Nya. (Q.S. Al-Maidah: 2)

Sebagaimana kita ketahui dalam proses pembelajaran guru memegang peranan yang sangat penting. Dalam proses pembelajaran, tidak dapat lepas dari komunikasi dan interaksi antara guru dengan peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang jelas, sebagai bekal mereka dalam melaksanakan proses pembelajaran.

c. Karakteristik Guru Berkompetensi

Peran strategis guru dalam dunia pendidikan sebagai upaya untuk mencerdaskan generasi bangsa, tentu harus dibekali dengan empat kompetensi sebagaimana telah disebutkan sebelumnya. Dalam menjalankan pengabdianya sebagai pendidik, seorang guru harus memenuhi standar dari keempat kompetensi tersebut. Maka guru yang kompeten harus memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

- a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
 - b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
 - c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
 - d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
 - e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
 - g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
 - h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
 - i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
 - j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- 2) Kompetensi Kepribadian
- a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
 - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
 - d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
 - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.
- 3) Kompetensi Sosial
- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
 - b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
 - c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
 - d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing- masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.³³

B. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian terhadap penelitian-penelitian yang sebelumnya telah dilakukan. Kajian pustaka dapat berupa buku, jurnal, atau sumber lainnya yang masih berkaitan dengan topik kajian yang akan diteliti peneliti. Ada beberapa sumber yang dapat dijadikan kajian pustaka oleh peneliti terkait penelitiannya, antara lain :

³³ Permendiknas Nomor. 16 Tahun 2007, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

Pertama, skripsi Moh. Mizan Habibi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Judul skripsinya adalah “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru untuk Menghadapi Penilaian Kinerja Guru di MTs Banyusoca Gunung Kidul”. Penelitian tersebut bersifat kualitatif dengan subyek penelitian kepala madrasah dan guru-guru di MTs Banyusoca Gunung Kidul. Dalam skripsi tersebut menampilkan tentang program-program kepala MTs Banyusoca Gunung Kidul dalam meningkatkan empat kompetensi pendidik. Untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dengan mengadakan seminar karakter pendidik, kompetensi kepribadian dengan membuat kebijakan sholat sunnah dan wajib berjamaah, kompetensi sosial dengan pertemuan berkala dengan wali murid, dan kompetensi profesional dengan instruksi agar guru aktif mengikuti MGMP. Kemudian menyajikan hasil dari program-program peningkatan kompetensi guru dan faktor-faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kompetensi guru di MTs Banyusoca Gunung Kidul.

Sedangkan pada penelitian ini, lebih memfokuskan terkait implementasi atau pelaksanaan penilaian kinerja guru sebagai upaya peningkatan kompetensi guru. Jadi yang menjadi kajian dari penelitian ini hasil dari pelaksanaan penilaian kinerja guru dijadikan sebagai pedoman dalam peningkatan kompetensi guru. sementara itu, pada penelitian dari Moh Mizan Habibi

adalah upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menghadapi penilaian kinerja guru.

Kedua, skripsi Istiqomah Mahasiswi IAIN Walisongo Semarang Fakultas Tarbiyah. Judul skripsinya adalah “Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang”. Dalam penelitian ini, penulis menyajikan tentang strategi yang dilakukan oleh kepala SMP Islam Sultan Agung dalam meningkatkan kinerja gurunya. Kepala sekolah dalam memimpin menggunakan gaya demokratis, yang mana terlihat dari tindakan-tindakan yang dilakukannya berdasarkan aspirasi bawahan, setiap ada permasalahan selalu dimusyawarahkan bersama bawahannya. Kemudian dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja guru yang rutin dilakukan adalah pembinaan kedisiplinan dengan cara kepala sekolah menjadi teladan terlebih dahulu, mengadakan atau menyuruh guru mengikuti pelatihan, memberi kesempatan bagi guru untuk saling mengevaluasi kinerjanya, dan mengoptimalkan sarana penunjang pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan motivasi dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, melibatkan guru dalam setiap kegiatan sekolah, berusaha untuk selalu memenuhi kebutuhan guru kaitannya dengan pembelajaran, serta memberikan kesejahteraan dan penghargaan bagi guru agar meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian Istiqomah memaparkan tentang strategi kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah, dalam hal ini adalah

kepemimpinan demokratis, sebagai upaya meningkatkan kinerja guru. sedangkan pada penelitian ini, mengkaji tentang peningkatan kompetensi guru melalui penilaian kinerja guru.

C. Kerangka Berfikir

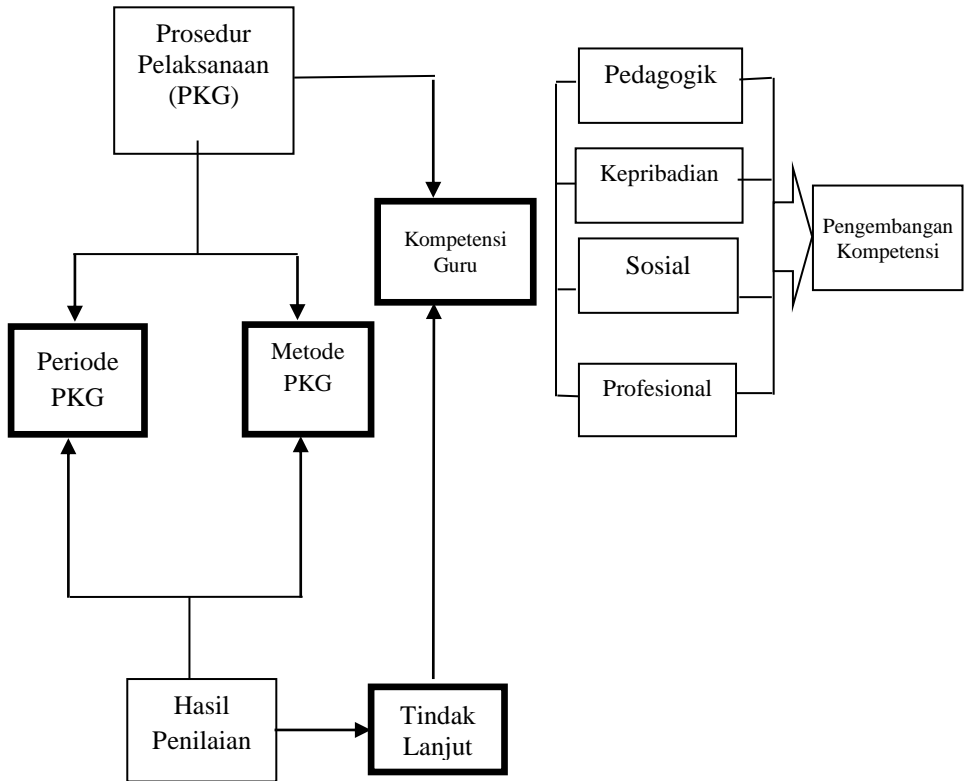
Penilaian kinerja guru (PKG) merupakan hal yang harus benar-benar diperhatikan dengan serius oleh pimpinan sekolah/madrasah. Dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas sebagai pihak yang mempunyai kewenangan untuk melakukan penilaian terhadap para pendidik di sekolah/ madrasah. Mengingat penilaian kinerja guru (PKG) merupakan program yang menjadi sebuah keharusan bagi setiap lembaga pendidikan. Oleh karenanya, seorang kepala sekolah dan pengawas haruslah memiliki kemampuan untuk melaksanakan penilaian kinerja guru (PKG).

Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru secara umum meliputi dua ranah yaitu periode pelaksanaan dan metode penilaian kinerja guru. *Pertama*, periode penilaian kinerja guru, dalam prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi 2 periode, yaitu periode evaluasi diri dan periode penilaian. *Kedua*, metode penilaian kinerja guru, secara umum metode pelaksanaan penilaian mencakup tiga tahapan. Yaitu, tahap sebelum pengamatan, saat pengamatan, dan sesudah pengamatan.

Setelah melaksanakan penilaian, kemudian hasil penilaian kinerja guru tersebut akan dijadikan kepala

sekolah/madrasah sebagai bahan untuk merancang atau merencanakan kegiatan-kegiatan pengembangan keprofesian guru. Sehingga kepala sekolah/madrasah dapat mengadakan program-program pengembangan yang sesuai kebutuhan guru, dengan harapan dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru. Yang mana kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Oleh karenanya, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitiannya pada implementasi atau prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru. yang mana mencakup tentang periode pelaksanaan penilaian kinerja guru dan metode penilaian kinerja guru. serta rencana pengembangan dari hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru yang telah dilaksanakan. Dari uraian yang telah disampaikan diatas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini, terpola sebagaimana gambar berikut:



Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berfikir tentang Implementasi Penilaian Kinerja Guru Sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Guru