

**Pembinaan Mutu Guru melalui Program Penilaian Kinerja Guru (PKG)  
di SMK Negeri 1 Sangatta Utara**

**Khusnul Wardan**  
**Dosen Tarbiyah STAI Sangatta**  
**Email:** wardankhusnul@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

From the exposure to the results of the interview, it can be concluded about the implementation of Teacher Performance Assessment (PKG) at SMK Negeri 1 Sangatta Utara as follows: First, the implementation of PKG by the principal and assistant has been going well, this is illustrated from the results of observations and interviews in the field of all interviewees who were asked answered that they had been in PKG by the principal and assessors from the element of senior teachers. In principle, teachers are happy in PKG because PKG is a part of the teacher quality development program. From the implementation of the PKG, the teacher knows the location of the advantages and disadvantages in carrying out tasks within one academic year.

Second, based on data in the field, there are still many teachers who do not know what components are assessed by the school principal in implementing PKG. The teacher assumes that PKG is the same as the implementation of supervision, which is what is assessed by the learning device and process. Supervision is part of the PKG because the implementation of the PKG also requires class visits by the principal to find out how teachers teach. To provide an understanding that informs teachers about the implementation of the PKG and what components are being assessed, the principal needs to socialize to the teacher about what components are assessed in the implementation of the PKG. This socialization needs to be done so that teachers have the same perception of the implementation of PKG by the school principal.

Third, the principal needs to evaluate the PKG implementation that has been implemented. This evaluation aims to determine the extent of the success of the PKG implementation and the contribution of PKG to improving the quality of teachers at SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Things that need to be evaluated include planning the PKG, organizing the PKG, implementing the PKG. The school principal needs to involve and invite discussion of the components involved in implementing the PKG.

**A. PENDAHULUAN**

Guru sederajat dengan kaum bangsawaan atau priyayi dalam tipologi Geertz tentang masyarakat jawa. Guru dalam masyarakat jawa dikenal sebagai

singkatan dari *digugu omongane lan ditiru kelakoane* (dipercaya ucapannya dan ditiru tindakannya). Istilah ini mengandung makna bahwa “Guru itu perkataannya selalu diperhatikan dan perbuatannya selalu menjadi teladan”. Menjadi guru meruapakan cita-cita kebanyakan anak pada zaman dulu, karena guru menempati status social yang tinggi di mata masyarakat.<sup>1</sup> Meyandang profesi guru saat itu bagaikan seorang pejabat public yang memiliki charisma baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Masyarakat selalu memperhatikan setiap tindak tanduk mereka dalam berinteraksi dengan lingkungan. Citra ini terbangun kerena seorang guru benar-benar menjaga integritas dan kredibilitasnya. Ia tidak hanya mengajar di depan kelas, tapi juga mendidik, membimbing, menuntun dan membentuk karakter moral yang baik bagi siswa-siwanya.

Profesi guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang, atau masih saja dipertanyakan orang, baik dikalangan pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama dasawarsa terakhir ini hampir setiap hari media massa khususnya media massa cetak baik harian maupun mingguan memuat berita tentang guru. Ironisnya berita-berita tersebut banyak yang cenderung melecehkan posisi guru, baik yang sifatnya menyangkut kepentingan umum sampai pada hal-hal yang sifatnya sangat pribadi, sedangkan dari pihak guru sendiri nyaris tak mampu membela diri. Masyarakat atau orang tua murid pun kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak berkompeten, tidak berkualitas dan sebagainya manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang dihadapinya sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan keinginannya.

Lebih dari sekedar panutan, hal ini pun menunjukkan bahwa guru sampai saat ini masih dianggap eksis, sebab sampai kapan pun posisi atau peran guru tidak akan bisa digantikan sekalipun dengan mesin canggih. Karena tugas guru menyangkut pembinaan sifat mental manusia yang menyangkut aspek-aspek yang bersifat manusiawi yang unik dalam arti berbeda satu dengan yang lainnya. Hanya saja masalahnya sekarang, sebatas manakah pengakuan masyarakat terhadap profesi guru, sebab kenyataannya masyarakat masih tetap mengakui profesi dokter atau hakim dianggap lebih tinggi dibandingkan dengan profesi guru. Seandainya yang dijadikan ukuran tinggi rendahnya pengakuan profesional tersebut adalah keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, guru pun ada yang setingkat atau sederajat dengan jenis profesi lain bahkan ada yang lebih. Kita akui bahwa profesi guru paling mudah tercemar dalam arti masih ada saja orang yang memaksakan diri menjadi guru walaupun sebenarnya yang bersangkutan tidak dipersiapkan untuk itu. Hal ini terjadi karena masih adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapa pun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan.

Kini, nilai, integritas dan kredibilitas guru mulai luntur. Guru sebagai sebuah profesi mulai dianggap sebagai pekerjaan yang kurang bergengsi. Hal ini

---

<sup>1</sup> Clifford Greetz, Abangan, *Santri Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, Terjemah Aswab Mahasin, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1989) hal. 70.

terutama dilihat dari sisi penghasilan dan masa depannya yang kurang cerah. Ini berbanding terbalik dengan profesi lain yang cenderung menawarkan kekayaan secara instan di zaman serba materialistic. Generasi muda yang memiliki otak cemerlang sudah sangat jarang yang bercita-cita menjadi guru, sekalipun dia anak seorang guru.<sup>2</sup>

Salah satu faktor yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, di antaranya rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme mereka. Penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih di bawah standar. Dari kenyataan ini sekalipun pahit bagi guru, sudah saatnya kompetensi profesi guru di tingkatkan. Sebagai guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta)<sup>3</sup>.

Kenyataan yang ada di lapangan masih ada sebagian guru yang belum menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawab yang diembannya sehingga kewajiban sering terabaikan. Misalnya sering terlambat datang ke sekolah sehingga kewajiban mengajar yang seharusnya dua atau tiga jam pelajaran menjadi kurang dari itu, penyusunan program pengajaran terabaikan, baik itu program tahunan, program semester, satuan pelajaran, rancangan pembelajaran, program perbaikan atau pengayaan dan remedial. Bahkan masih ada guru mengajar tanpa memperhatikan tujuan yang akan dicapai siswa dengan anggapan yang penting materi pelajaran selesai. Bimbingan terhadap siswa seperti program remedial dan pengayaan dilaksanakan jika ada instruksi kepala sekolah. Apabila tidak ada instruksi dari kepala sekolah maka guru yang bersangkutan tidak melaksanakan bimbingan terhadap siswa. Ilustrasi ini menunjukkan masih rendahnya kinerja guru.

Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru diantaranya melalui: (1) kegiatan pelatihan PTK; (2) kegiatan lesson study; (3) on the job training; (4) inservice training; (5) magang di DUDI; (6) program penjaminan mutu guru pasca sertifikasi; (7) pembinaan berbasis MGMP; dan (8) program guru magang.<sup>4</sup> Secara umum pembinaan guru di SMA/SMK dilakukan dengan 4 langkah awal yaitu: (1) mempersiapkan sumber daya; (2) menyiapkan data guru; (3) membuat strategi; dan (4) mengidentifikasi aspek-aspek dalam pembinaan. Untuk keperluan pembinaan, tim yang ditunjuk kepala sekolah melakukan identifikasi aspek-aspek kebutuhan pembinaan.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Nanat Fatah Natsir, *Peningkatan Kualitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, (Jurnal Educationist No. 1 Vol. 1 Januari 2007) hal. 20.

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 21

<sup>4</sup> Arif Rahman, *Pola Pembinaan Peningkatan Profesionalitas Guru SMK Kota Medan*, (Jurnal Tabularasa PPS UNIMED vol. 10 No.1, April 2013), hal. 30

<sup>5</sup> *Ibid.*, hal 31

## B. PERTANYAAN PENELITIAN

Pertanyaan penelitiannya Bagaimana Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara?

## C. TINJAUAN TEORITIS

Secara etimologi guru sering disebut pendidik. Dalam bahasa Arab ada beberapa kata yang menunjukkan profesi ini seperti *mudarris*, *mu'allim* dan *mu'addib* yang meski memiliki makna yang sama, namun masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda. Di samping kata-kata tersebut juga sering digunakan kata-kata *ustadz* atau *syaikh*. Penyebutan ini tidak terlepas dari rekomendasi Konferensi Pendidikan Internasional di Makkah pada tahun 1977 yang antara lain merekomendasikan bahwa pengertian pendidikan mencakup tiga pengertian yaitu *tarbiyah*, *ta'lim* dan *ta'dib*. Maka pengertian guru atau pendidik mencakup *murabbi*, *mu'allim* dan *mu'addib*.<sup>6</sup>

Pengertian *murabbi* mengisyaratkan bahwa guru adalah orang yang memiliki sifat *rabbani*, artinya orang yang bijaksana, bertanggungjawab, berkasih sayang terhadap siswa dan mempunyai pengetahuan tentang *rabb*. Dalam pengertian *mu'allim*, ia mengandung arti bahwa guru adalah orang berilmu yang tidak hanya menguasai ilmu secara teoritik tetapi mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya. Sedangkan dalam konsep *ta'dib* terkandung pengertian integritas antara ilmu dan amal sekaligus.<sup>7</sup> Secara terminologis guru sering diartikan sebagai seorang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (fitrah) siswa, baik potensi kognitif, potensi afektif maupun potensi psikomotorik.<sup>8</sup> Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggungjawab memberikan pertolongan pada siswa dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, maupun berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai hamba (*'abd*) dan khalifah Allah, dan mampu sebagai makhluk social dan sebagai makhluk individual yang mandiri.<sup>9</sup>

Ada beberapa hal prinsip yang harus dimiliki oleh seorang pendidik berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005. Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia; (3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7)

<sup>6</sup> Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam, Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), hal. 164

<sup>7</sup> *Ibid*, hal. 165.

<sup>8</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2004) hal. 86

<sup>9</sup> Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam, Integrasi Jasmani, Rohani dan Qalbu, Memanusiakan Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006) Hal. 25.

Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat Suyanto standar minimal guru professional adalah (1) memiliki kemampuan intelektual yang baik; (2) memiliki kemampuan memahami visi dan misi pendidikan nasional; (3) mempunyai keahlian mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa secara efektif; (4) memahami konsep perkembangan psikologis anak; (5) memiliki kemampuan mengorganisir proses belajar; (6) memiliki kreatifitas dan seni mendidik.<sup>10</sup>

Untuk menjadi guru professional juga terdapat standar-standar yang hendaknya dimiliki oleh setiap guru. Menurut Gueensland Departemen of Education terdapat 12 standar professional yang hendaknya di miliki oleh guru yaitu: (1) *Structure flexible and innovative learning experiences for individuals and groups*, (2) *Contribute to language, literacy, and numeracy development*, (3) *Construct intellectually challenging learning experiences*, (4) *Construct relevant learning experiences that connect with the world beyond school*, (5) *Construct inclusive and participatory learning experiences*, (6) *Integrate information and communication technologies to enhance student learning*, (7) *Asses and report on student learning*, (8) *Support the social development and participation of young people*, (9) *Create safe and supportive learning environments*, (10) *Build relationship with wider community*, (11) *Contribute to professional teams*, (12) *Commit to professional practice*.<sup>11</sup>

Peran guru dalam pendidikan memiliki peran strategis dan sering dikatakan pula sebagai ujung tombak dari keberhasilan pendidikan. Karena itu dalam meningkatkan mutu pendidikan yang pertama-tama perlu diperbaiki dalam meningkatkan mutu pendidikan terlebih dahulu adalah perbaikan mutu gurunya. Perbaikan mutu guru ini salah satunya adalah meningkatkan profesionalitas guru baik pada sikap maupun sejumlah perangkat kompetensi yang perlu di milikinya. Untuk mencapai hal itu diperlukan sejumlah persyaratan untuk menjadi guru professional. Di antaranya adalah guru harus memiliki aspek-aspek berikut: (1) kualifikasi akademik; (2) kompetensi; (3) sertifikasi pendidik; (4) sehat jasmani; (5) kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidika nasional.<sup>12</sup> Tugas menjadi guru memang tidak mudah dan tidak semua orang dapat melakukan tugas sebagai guru. Menurut Qomari Anwar ada sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang guru yaitu: (1) bertaqwa kepada Allah SWT; (2) berilmu; (3) sehat jasmani; (4) berkelakuan baik.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Suyanto, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional* (Yogyakarta: Multi Presindo, 2012) hal. 6.

<sup>11</sup> The State of Queensland (Department of Education), *Professional standards for Teacher Guedelines for Professional Practice*, (Brisbane: Gueensland Departmant of Education, 2005) hal. 2.

<sup>12</sup> Tim Nasional Dosen Kependidikan, *Guru Yang Profesional*, (Bandung: Alfabeta, 2016) hal. 44

<sup>13</sup> Qomari Anwar, *Manajemen Stres Menurut Pandangan Islam*, (Jakarta: Mawardi Prima, 2003) hal . 25

Guru merupakan komponen penentu dalam keberhasilan proses transformasi nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan kepada peserta didik. Untuk itu guru harus memenuhi persyaratan tertentu. Persyaratan dimaksud meliputi persyaratan kualifikasi akademik dan kompetensi. Oleh sebab itu profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan penilaian guru (PK Guru) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Penilaian kinerja guru merupakan bagian dari system evaluasi pendidikan, tepatnya pada aspek pengelolaan sumber daya pendidikan. Pelaksanaan PK Guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PK Guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PK Guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang berkerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama. Hasil PK Guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Hasil PK Guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.<sup>14</sup> Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan objektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan "Insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi" lebih cepat direalisasikan.

Untuk memperbaiki mutu pendidikan calon guru Siskandar menyatakan bahwa pendidikan bagi calon guru SD harus mengutamakan: (1) minat untuk menjadi guru SD, (2) kepribadian yang utuh, (3) menyenangkan anak, (4) berkelakuan baik, (5) jujur, (6) memiliki kecerdasan cukup, (7) memiliki kemauan untuk belajar.<sup>15</sup> Sebaliknya Soetopo menyatakan bahwa selama ini ada

---

<sup>14</sup> *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.*

<sup>15</sup> Siskandar, *Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru Dan Dosen. Prosiding Temu Ilmiah dan Seminar Ilmiah Grand Desain Program Pendidikan Profesi Pendidik*

sinyalemen dari berbagai pihak bahwa lembaga pendidikan tenaga kependidikan mengalami degradasi. Indikator degradasi itu adalah rendahnya mutu lulusan LPTK (Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan) dengan bukti: (1) tidak terkuasainya materi belajar yang seharusnya mereka ajarkan di sekolah; dan (2) tidak siapnya lulusan untuk ditempatkan di luar daerah tempat kelahirannya atau daerah-daerah terpencil. Jika sinyalemen tersebut tidak dijawab dengan perbaikan mutu, maka guru-guru yang dihasilkan akan semakin buruk dan pada gilirannya pendidikan Indonesia akan semakin terpuruk.<sup>16</sup>

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu usaha untuk memperbaiki mutu pendidikan, selain tentu saja dilakukan oleh LPTK melalui perbaikan mutu lulusannya. Mutu lulusan yang baik merupakan modal awal untuk memperbaiki mutu pendidikan, pembinaan dan pengembangan dilakukan selama menjadi guru, salah satunya dengan berbasis penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah atau pengawas untuk menilai kepala sekolah. Penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali dalam setahun menggunakan instrument yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan atau mata pelajaran, 17 kompetensi bagi guru BK/Konselor dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan sebagainya).

Terdapat beberapa tujuan dilaksanakannya Penilaian Kinerja Guru. *Pertama*, PKG menjamin bahwa guru melaksanakan pekerjaan secara profesional. *Kedua*, PKG menjamin bahwa layanan pendidikan yang diberikan oleh guru adalah berkualitas. Sementara itu hasil PKG dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya. Selain itu hasil PKG digunakan sebagai acuan bagi sekolah untuk merencanakan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB), dan hasil PKG merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi kerja guru dalam rangka pengembangan karir guru.<sup>17</sup>

#### **D. TEMUAN PENELITIAN**

Untuk mengetahui pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) Di SMK Negeri 1 Sangatta Utara peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber sebagai berikut:

Biasanya pelaksanaan PKG dalam setahun dua kali dan yang dinilai yaitu RPP, RPP itu yang dinilai mulai kegiatan intinya, contoh misalnya kalau kegiatan inti pembukaan, terus cara proses mengajarnya, metode mengajar, alat

---

*Dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung; Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011) hal. 31.

<sup>16</sup> Soetopo, H, *Peranan LPTK Dalam Menyiapkan Tenaga Kependidikan Yang Berkualitas*, Jurnal Manajemen Pendidikan 20 (1), 2009, hal. 59

<sup>17</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Hal. 230.

atau media yang digunakan. Respon saya senang karena jadi tau kelemahan dalam mengajar itu apa karena setelah di supervise ada tindak lanjutnya jadi tau kelemahan kita dan tau kelebihan kita dalam mengajar. Bentuk tindak lanjutnya setelah PKG diberi saran oleh asesor. (CTL/WW/INGE/23/08/2017)

Hasil wawancara dengan narasumber pertama bahwa yang bersangkutan pernah di PKG oleh salah satu asesor yang berasal dari guru senior yang ada di SMKN 1 Sangatta Utara. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan setiap tahun yakni dua kali dalam satu tahun atau satu kali setiap semester. Hal-hal yang dinilai dalam PKG tersebut perangkat pembelajaran guru berupa RPP, semuanya dinilai misalnya bagaimana cara membuka pelajaran kemudian proses pengajaran itu sendiri, metode yang digunakan dalam pengajaran serta alat atau media yang digunakan oleh guru dalam pembelajaran. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh asesor senang karena pada saat PKG dinilai oleh kawan sendiri kemudian tahu letak kelemahan dalam mengajar di mana. Setelah PKG selesai dilaksanakan ada tindak lanjutnya yang dilakukan oleh asesor yakni memberikan saran perbaikan kepada guru bersangkutan berupa catatan-catatan kecil yang harus diperbaiki oleh guru tersebut.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan guru lain yang ada di SMKN 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Pelaksanaan PKG idealnya setiap semester dilakukan, cuman biasanya tergantung dari kebijakan sekolah sendiri kadang ada yang setahun dua kali, kadang ada yang setahun sekali. Yang dinilai Karena kaitannya dengan kinerja tentunya mengevaluasi dari masing-masing guru. Kemudian respon saya terhadap pelaksanaan PKG kalau berdasarkan penilaian saya secara keseluruhan masing-masing orang memiliki karakter yang berbeda-beda jadi ada yang benar-benar menyesuaikan dengan apa yang harus di nilai tanpa mengedepankan pertemanan, ada yang juga cuek jadi tergantung sih pak. Kemudian tindak lanjut dari hasil proses PKG kepala sekolah membuat laporan dari di hasil laporan itu kepala sekolah menindak lanjuti hasil PKG tersebut untuk supervise ulang bagi guru yang memiliki banyak keurangan dalam mengajar. (CTL/WW/HAJ/23/08/2017)

Menurut informasi dari narasumber kedua juga mengatakan bahwa sudah pernah di PKG oleh asesor dari unsur guru senior. Pelaksanaan PKG tergantung dari kebijakan sekolah kadang pelaksanaannya satu kali dalam satu tahun dan terkadang dua kali dalam satu tahun. Yang nilai dalam pelaksanaan PKG tentunya kinerja guru secara keseluruhan karena memang wilayah PKG adalah melihat dan mengevaluasi kinerja masing-masing guru selama satu tahun pelajaran. Respon guru terhadap pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru baik karena penilaian dilakukan secara menyeluruh walaupun teman sendiri yang menilai kadang ada yang menyesuaikan dengan unsur apa yang harus dinilai tetapi ada juga asesor yang cuek. Setelah PKG selesai dilaksanakan ada bentuk tindak lanjutnya yakni masing-masing asesor ada yang memberikan hasil penilaian kepada guru ada juga asesor lain yang tidak memberikan hasil penilaian kepada



guru. Asesor juga membuat laporan pelaksanaan kegiatan PKG untuk bahan laporan kepada kepala sekolah.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan guru ketiga sebagai berikut:

Pernah di PKG oleh kepala sekolah dua kali dalam satu tahun atau setiap semester. Yang dinilai dalam PKG tersebut perangkat terus kami mengajarnya bagaimana, termasuk performance kami ketika mengajar. Bentuk tindak lanjutnya sama halnya seperti supervise ada tindak lanjutnya terkait dengan beberapa hal kalau ada kekurangan akan disampaikan, kalau ga ada kekurangan yang signifikan kepala sekolah biasa tidak memanggil guru bersangkutan, tapi nilainya kami ketahui karena akan diberitahukan. (CTL/WW/FAH/25/08/2017)

Hasil wawancara dengan narasumber ketiga diperoleh informasi bahwa pernah di PKG oleh kepala sekolah langsung. PKG dilaksanakan dua kali dalam satu tahun atau satu kali dalam satu semester. Hal-hal yang dinilai dalam PKG adalah perangkat mengajar guru bagaimana kemudian performance pada saat mengajar juga dinilai. Setelah PKG selesai dilaksanakan ada tindak lanjutnya yaitu sama dengan supervisi ada kekurangan dari guru pada saat mengajar disampaikan oleh kepala sekolah dan kalau ada kekurangan yang signifikan biasanya kepala sekolah akan memanggil guru tersebut untuk diberikan arahan terkait dengan kekurangan yang dimiliki.

Di hari berikutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan guru keempat sebagai berikut:

Kepala sekolah sudah melakukan PKG kepada dua kali setahun. Kemudian yang dinilai dalam PKG itu termasuk pengelolaan kelas, terus anak-anak yang bermasalah jalan keluarnya seperti apa. Respon saya ketika di PKG oleh kepala sekolah atau asesor senang saja, tetap merasa enjoy meskipun di PKG oleh teman sendiri. Ada tindak lanjut setelah PKG selesai dilaksanakan contoh kita mendapatkan catatan dalam perbaikan, misalnya yang perlu diganti dalam hal mengajar. (CTL/WW/FIK/11/09/2017)

Sementara itu narasumber keempat juga menyampaikan bahwa yang bersangkutan sudah pernah di PKG selama dua kali setahun. Adapun yang dinilai dalam pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah pengelolaan kelas yang dilakukan guru pada saat proses pembelajaran berlangsung kemudian kalau ada anak bermasalah jalan keluarnya seperti apa dan lain sebagainya. Respon guru terhadap pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru senang dan enjoy saja meskipun di PKG oleh teman sendiri. Setelah PKG berakhir dilaksanakan ada tindak lanjut dari asesor yakni berupa catatan perbaikan dan yang perlu diperbaiki dalam pengajaran.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu guru senior lainnya sebagai berikut:

PK guru setahun sekali dan yang dinilai dalam PKG itu ada 14 kompetensi pak di antaranya terkait dengan standar siswa kemudian berkaitan dengan pengelolaan kelas, kemudian etos kerja kemudian apa ya pak hubungan

social dengan sesama rekan kerja baik dengan siswa juga dengan masyarakat, kemudian apalagi berkaitan dengan penilaian seperti pelaksanaan PTK itu saya lupa istilahnya apa, saya ingatnya ada 14 kompetensi. Respon saya ketika di PKG oleh kepala sekolah positif pak ya, jadi kalau kita di evaluasi kita jadi tau apa kekurangan yang perlu kita perbaiki, kalau kita mengajar tanpa dinilai atau diberikan masukan ya sepertinya mengajar begitu saja kita tidak berusaha untuk memperbaiki, contoh ini mungkin saya agak mandek untuk membuat PTK atau buku mode untuk 2017-2018 ini itu mungkin yang perlu di motivasi. (CTL/WW/KOM/18/10/2017)

Narasumber kelima mengatakan bahwa yang bersangkutan pernah di PKG langsung oleh kepala sekolah. Ada kebijakan yang diterapkan oleh sekolah bagi guru yang sudah sertifikasi maka yang akan melakukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah kepala sekolah langsung sementara bagi guru yang belum sertifikasi dinilai oleh guru senior. PKG dilaksanakan satu kali dalam satu tahun tergantung kebijakan dari masing-masing sekolah. Kompetensi yang dinilai dalam pelaksanaan PKG di antaranya standar siswi, etos kerja, pengelolaan kelas, hubungan social guru dengan sesama guru dan dengan masyarakat kemudian pelaksanaan PTK. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah positif karena bisa di evaluasi dan diberikan saran oleh kepala sekolah jadi guru tahu apa kekurangan yang perlu diperbaiki. Jika guru tidak dinilai guru akan mengajar sekedarnya saja dan tidak berusaha untuk memperbaiki diri. Sebagai contoh untuk tahun pelajaran 2017-2018 guru mandek dalam pembuatan PTK karena itu harus terus dimotivasi oleh kepala sekolah. Bentuk tindak lanjut dari pelaksanaan PKG adalah hasil PKG diperlihatkan kepada masing-masing guru dan asesor membuat laporan PKG sebagai bentuk tanggungjawab pelaksanaan tugas.

Peneliti melanjutkan wawancara kepada kepala SMK Negeri 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Saya melakukan PKG kepada guru setahun sekali. Biasanya yang dinilai apa dalam PKG itu ada beberapa kompetensi, 14 kompetensi. Di antaranya ada kompetensi social, apa lagi ya lupa saya 14 kompetensi. Saya di bantu oleh asesor yang sudah bersertifikat. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG antusias sekali. Saya tidak pernah melihat guru menggeruti ketika di PKG oleh guru senior, karena mereka paham PKG juga untuk kepentingan mereka. Bentuk tindak lanjutnya misalnya jika guru ini merasa kurang di poin tertentu misalnya mereka ingin mengikuti pelatihan terkait dengan peningkatan kualitas guru saya akan rekomendasikan untuk mengikuti pelatihan tersebut. (CTL/WW/YAD/30/10/2017)

Menurut informasi narasumber keenam bahwa yang bersangkutan melaksanakan PKG bagi guru-gurunya. Dalam prakteknya kegiatan PKG dilaksanakan satu kali dalam satu tahun pembelajaran. Kepala sekolah di bantu oleh beberapa asesor dari unsure guru senior dengan syarat guru senior tersebut telah memiliki sertifikat sebagai asesor untuk PKG. bagi guru yang sudah sertifikasi akan dinilai langsung oleh kepala sekolah dan guru yang belum

sertifikasi akan dinilai oleh asesor dari guru senior. Unsur yang dinilai dalam kegiatan PKG ada 14 komponen dan narasumber lupa apa saja komponen tersebut yang di ingat hanya kompetensi social. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah responnya antusias dan positif, tidak ada guru yang menggerutu karena mereka paham PKG untuk kepentingan mereka dan bagi PNS nilai PKG menjadi salah satu syarat untuk pengajuan kenaikan pangkat. Selesai pelaksanaan PKG kepala sekolah melakukan evaluasi atau tindaklanjut bentuknya bagi guru yang nilainya bagus akan diikutkan dalam kegiatan tertentu dan bagi guru yang kurang nilainya diikutkan pelatihan yang terkait dengan peningkatan kualitas guru.

Masih di hari yang sama peneliti kemudian melanjutkan wawancara dengan salah satu guru yang lainnya sebagai berikut:

Saya sudah pernah di PKG satu kali dalam satu tahun oleh asesor dari unsur guru senior. Biasanya yang dinilai dalam PKG perencanaan pembelajarannya, RPP nya kemudian pelaksanaannya dan juga untuk penilaiannya, ketika saya mengajar di kelas juga dinilai mulai dari pembukaan sampai dengan penutup. Respon saya ketika di PKG oleh teman sejawat gak apa-apa pak, Alhamdulillah karena beliau juga guru senior saya jadi saya banyak dapat ilmu dari beliau, karena guru senior jadi ada masukan-masukan yang sifatnya perbaikan dalam pengajaran. Ada tindak lanjutnya dari pelaksanaan PKG berupa catatan dan kemudian penyampaian secara lisan pak setelah di supervise di kelas kemudian kita kembali ke kantor empat mata disampaikan. (CTL/WW/ENI/30/10/2017)

Hasil wawancara dengan narasumber ketujuh diperoleh informasi bahwa yang bersangkutan sudah di PKG oleh asesor satu tahun satu kali setiap bulan September untuk masa penilaian Januari sampai Desember. Hal-hal yang dinilai dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru seputar perencanaan pembelajaran yang buat oleh guru seperti RPP dan perangkat pembelajaran lainnya kemudian pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas dan juga bagaimana cara guru melakukan penilaian kepada siswa. Pada saat pembelajaran di dalam kelas yang dinilai oleh asesor adalah mulai dari pembukaan sampai dengan penutupan pembelajaran dan asesor ikut masuk dalam kelas menunggu sampai proses pembelajaran selesai selama dua jam tatap muka. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh asesor persaan guru tidak apa-apa dan Alhamdulillah banyak dapat ilmu, ada masukan yang sifatnya perbaikan dalam pengajaran. Bentuk tindak lanjut setelah Penilaian Kinerja Guru (PKG) selesai dilaksanakan asesor memberikan catatan kemudian menyampaikan secara lisan di kelas kemudian dilanjutkan di kantor empat mata.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan guru yang lainnya di SMKN 1 Sangatta Utara sebagai berikut:

Saya pernah di PKG oleh kepala sekolah satu kali dalam satu tahun dan ada rentang jadwal yang disiapkan dari sekolah baru kita menyampaikan jadwalnya. Yang di nilai dalam pelaksanaan PKG tersebut proses pembelajaran, perangkatnya, sebetulnya pengamatan keseharian juga mungkin dinilai karena

ada indikator penilaian, kedisiplinan. Ada 14 indikator pak di antaranya tentang proses pembelajaran, karakteristik peserta didik, kedisiplinan guru kemudian hubungan dengan masyarakat. Respon saya terhadap pelaksanaan PKG bagus aja, senang dan setuju. Saya tidak merasa ribet karena sudah terbiasa setiap tahun ada supervisi-supervisi gak kayak dulu-dulu. (CTL/WW/KAM/12/11/2017)

Selanjutnya narasumber kedelapan memberikan informasi bahwa yang bersangkutan juga pernah di PKG langsung oleh kepala sekolah karena pertimbangan bagi guru yang sudah sertifikasi maka yang akan melakukan penilaian adalah kepala sekolah langsung. Pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) di laksanakan satu tahun satu kali. Ada jadwal pelaksanaan PKG dari sekolah berupa rentang waktu pelaksanaan saja dan yang menentukan kapan waktu pelaksanaan adalah guru yang menyampaikan kapan kesiapannya. Yang dinilai dalam PKG adalah seputar pembelajaran, perangkat-perangkat yang dimiliki oleh guru tersebut, kemudian pengamatan keseharian guru dan kedisiplinan guru dalam berkerja. Sebenarnya ada 14 komponen atau indikator yang dinilai dalam PKG tapi tidak ingat semua. Indikator tersebut di antaranya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, mengenal karakteristik peserta didik, kedisiplinan guru dan hubungan guru dengan masyarakat. Rentang penilaian PKG mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember setiap tahunnya. Setelah PKG dilaksanakan tidak ada tindak lanjutnya, kepala sekolah yang sekarang belum menyampaikan letak kelemahan guru dalam mengajar dan untuk kepala sekolah terdahulu biasanya setelah PKG selesai dilaksanakan guru di panggil ke kantor dan diberikan saran-saran perbaikan untuk pengajaran selanjutnya.

Masih di hari yang sama peneliti melakukan wawancara dengan salah satu wakil kepala sekolah sebagai berikut:

Saya sudah di PKG oleh kepala sekolah sekali setahun rentang penilaian Januari sampai Desember pak kemarin. Hal yang dinilai dalam pelaksanaan PKG hampir sama dengan pelaksanaan supervisi hanya bedanya pada PKG ada 14 komponen yang dinilai dan saya lupa komponennya. Respon saya di PKG oleh kepala sekolah antara senang dan takut pak. Setelah PKG selesai dilaksanakan ada tindak lanjutnya oleh kepala sekolah. Kita diberikan catatan-catatan tentang kelebihan dan kekurangan yang di miliki oleh guru. (CTL/WW/PAN/12/11/2017)

Hasil wawancara dengan narasumber kesembilan diperoleh informasi bahwa yang bersangkutan pernah di PKG oleh kepala sekolah satu kali dalam satu tahun dengan rentang waktu penilaian bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Ada 14 komponen yang dinilai dalam PKG dan narasumber lupa apa komponen-komponen tersebut karena pertanyaannya panjang-panjang. Adapun respon guru pada saat di PKG adalah antara senang dan takut. Senang karena dengan PKG paling tidak guru tahu letak kekurangannya dalam mengajar, takut karena ada yang mengawasi di dalam kelas. Bentuk tindak lanjut dari kegiatan PKG adalah di wancarai dan kepala sekolah memberikan catatan-catatan kekurangan yang di miliki guru tersebut.

Selanjutnya peneliti bergeser ke salah satu guru untuk melakukan wawancara sebagai berikut:

Saya pernah di PKG sama kepala sekolah setahun sekali pak. Ada jadwalnya yang di sepakati, pertama diadakan rapat sih pak nanti dari bulan ini sampai bulan ini kita adakan PKG, terus kepala sekolah membuat jadwal sesuai dengan jam kita mengajar. Yang dinilai dalam PKG tersebut banyak pak dari segi administrasi iya kayak supervisi itu. Kalau komonen yang lain saya kurang tau saya kalau itu pak, gak hapal pak namanya. Respon saya terhadap pelaksanaan PKG antara takut dan senang juga sih pak. Takutnya ini pak namanya di kelas ada yang masuk selain kita kan ya perasaan grogi. Senangnya dengan diadakannya PKG kan kita jadi tau apa kekurangan kita dari kemarin jadi bisa dikoreksi untuk lebih baik lagi. (CTL/WW/WIN/12/11/2017)

Sementara itu narasumber kesepuluh menyampaikan bahwa yang bersangkutan juga pernah di PKG oleh kepala sekolah satu kali dalam satu tahun. Ada jadwal pelaksanaan PKG yang disepakati dalam rapat dan ditentukan pelaksanaannya dari bulan ini sampai dengan bulan ini kemudian kepala sekolah membuat jadwal sesuai dengan jam mengajar masing-masing guru. Jika kepala sekolah tidak bisa hadir sesuai dengan kesepakatan jadwal yang telah dibuat maka jadwal PKG akan di tukar atau dig anti pada waktu yang lain tentunya dengan mempertimbangkan jadwa mengajar guru. Masih menurut narasumber hal yang dinilai banyak sekali di antaranya administrasi supervisi dan sisanya tidak hafal karena banyak komponennya. Respon guru terhadap pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah antara takut dan senang, takutnya karena di dalam kelas ada yang masuk selain guru dan guru jadi grogi. Senangnya kerena dengan pelaksa PKG oleh kepala sekolah guru tahu kekurangannya dari kemarin dan bisa dikoreksi untuk lebih baik lagi. Tindak lanjut kegiatan PKG setelah selesai dilaksanakan sama seperti pelaksaan supervisi yakni diadakan wawancara, di sampaikan kekurangannya dan dibuatkan catatan perbaikan ke depan.

Dari paparan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan tentang pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK Negeri 1 Sangatta Utara sebagai berikut: *Pertama*, pelaksaan PKG oleh kepala sekolah dan assesor sudah berjalan dengan baik, hal ini tergambar dari hasil pengamatan dan wawancara dilapangan semua narasumber yang ditanya menjawab bahwa mereka pernah di PKG oleh kepala sekolah dan asesor dari unsur guru senior. Pada prinsipnya guru senang di PKG karena PKG sebagai salah satu bagian dari program pembinaan mutu guru. Dari pelaksaan PKG tersebut guru mengetahui letak kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas dalam kurun waktu satu tahun pelajaran.

*Kedua*, berdasarkan data dilapangan masih banyak guru yang tidak mengetahui komponen-komponen apa saja yang dinilai dalam pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah. Guru beranggapan bahwa PKG sama dengan pelaksanaan supervisi yakni yang dinilai perangkat dan proses pembelajaran. Supervisi adalah bagian dari PKG karena memang dalam pelaksanaan PKG juga menuntut

adanya kunjungan kelas oleh kepala sekolah untuk mengetahui bagaimana cara guru mengajar. Untuk memberikan pemahaman yang menyerupai kepada guru tentang pelaksanaan PKG dan komponen apa saja yang dinilai maka kepala sekolah perlu melakukan sosialisasi kepada guru tentang komponen-komponen apa saja yang dinilai dalam pelaksanaan PKG. Sosialisasi ini perlu dilakukan agar guru punya persepsi yang sama tentang pelaksanaan PKG oleh kepala sekolah.

*Ketiga*, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi dari pelaksanaan PKG yang sudah pernah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana keberhasilan pelaksanaan PKG dan kontribusi PKG terhadap peningkatan mutu guru di SMK Negeri 1 Sangatta Utara. Hal yang perlu dievaluasi di antaranya perencanaan PKG, pengorganisasian PKG, pelaksanaan PKG. Kepala sekolah perlu melibatkan dan mengajak diskusi komponen-komponen yang terlibat dalam pelaksanaan PKG.

#### **E. SIMPULAN**

Pembinaan mutu guru melalui program penilaian kinerja guru (PKG) di SMK Negeri 1 Sangatta Utara sudah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pelaksanaan penilaian kinerja guru sudah dilaksanakan dengan rutin setiap tahun dengan jadwal yang sudah dibuat sebelumnya. Kepala sekolah sudah melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan untuk melakukan penilaian kinerja terhadap guru yang menjadi binaannya. Kedepan pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru ini perlu ditingkatkan serta melakukan sosialisasi kepada guru terkait komponen-komponen apa saja yang dinilai dalam PKG tersebut.

## F. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam, Integrasi Jasmani, Rohani dan Qalbu, Memanusiakan Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Arif Rahman, *Pola Pmebinaan Peningkatan Profesionalitas Guru SMK Kota Medan*, Jurnal Tabularasa PPS UNIMED vol. 10 No.1, April 2013.

Clifford Greetz, Abangan, *Santri Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, Terjemah Aswab Mahasin, Jakarta: Pustaka Jaya, 1989.

Muhaimin dan Abdul Mujib, *Pemikiran Pendidikan Islam, Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, Bandung: Trigenda Karya, 1993.

Nanat Fatah Natsir, *Peningkatan Kualitas Guru Dalam Perspektif Pendidikan Islam*, Jurnal Educationist No. I Vol. I Januari 2007.

*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

Qomari Anwar, *Manajemen Stres Menurut Pandangan Islam*, Jakarta: Mawardi Prima, 2003.

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2004.

Siskandar, *Menuju Pemantapan Profesionalisme Guru Dan Dosen. Prosiding Temu Ilmiah dan Seminar Ilmiah Grand Desain Program Pendidikan Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung; Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2011.

Soetopo, H, *Peranan LPTK Dalam Menyiapkan Tenaga Kependidikan Yang Berkualitas*, Jurnal Manajemen Pendidikan 20 (1),2009.

Suyanto, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional* Yogyakarta: Multi Presindo, 2012.

The State of Queensland (Department of Education), *Professional standards for Teacher Guedelines for Professional Practice*, Brisbane: Queensland Departmant of Educatioan, 2005.

Tim Nasional Dosen Kependidikan, *Guru Yang Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2016.

