Kebijakan Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Menuju Abad 21

Fitriadi¹, Sufyarma Marsidin², Ahmad Sabandi³

Pendidikan Dasar, Universitas Negeri Padang^{1,2,3}

e-mail : fitriadi0107@gmail.com¹, sufyarma1954@gmail.com², sabandi@fip.unp.ac.id³

Abstrak

Artikel ini menelaah dan menganalisis kebijakan standar supervisi dan penilaian kinerja guru di sekolah dasar. Dalam hal yang diketahui dalam menciptakan capaian tujuan pendidikan yang diharapkan, maka sistem pembelajaran harus mengarah pada penilaian kinerja guru. Kinerja guru merupakan upaya untuk menjadikan guru yang profesional dan mahir dalam bidangnya seorang guru. Dengan profesionalnya seorang guru dalam menjalankan tugasnya tentu pembelajaran di dalam kelas lebih efektif dan akhirnya keefektifan proses pembelajaran tentu ketuntasan belajar tercapai dan akhirnya berjalan waktu hasil belajar meningkat berperan penting meningkatnya mutu pendidikan. Berdasarkan penelitian melalui kajian pustaka yang dilakukan, maka diperoleh beberapa kebijakan yang harus dilakukan guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu manfaat dari penelitian ini adalah upaya yang dilakukan guru dalam menerapkan standar proses yang telah ditentukan dari satuan pendidikan agar meningkatnya kinerja guru dalam pembelajaran. Adanya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi yang memberikan tunjangan-tunjangan lain yang menjajikan, sehingga profesi guru sangat dimintai oleh masyarakat. Pemerintah menuntut guru menjadi guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kata kunci : kebijakan, kinerja guru, sekolah dasar

Abstract

This article reviews and analyzes the standard policy of supervision and assessment of teacher performance in primary schools. In terms of what is known in creating the expected educational goals, the learning system must lead to an assessment of teacher performance. Teacher performance is an effort to make teachers who are professional and proficient in their fields as teachers. With the professionalism of a teacher in carrying out their duties of course learning in the classroom is more effective and finally the effectiveness of the learning process of course mastery learning is achieved and finally running time as learning outcomes increase plays an important role in improving the quality of education. Based on research through literature review, several policies must be obtained by the teacher in carrying out their duties. For this reason, the benefits of this research are the efforts made by the teacher in applying the predetermined process standards from the education unit so that the teacher's performance improvement in learning increases. There are government policies on certifications that provide other benefits that are promising, so that the teaching profession is highly sought after by the community. The government demands that teachers become professional teachers in carrying out their duties.

Keywords: policy, teacher performance, elementary school

Copyright (c) 2020 Fitriadi, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi

✉ Corresponding author :

Address : Universitas Negeri Padang

Email : fitriadi0107@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.120>

ISSN 2656-8071 (Media Cetak)

ISSN 2656-8063 (Media Online)

PENDAHULUAN

Adanya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi yang memberikan tunjangan-tunjangan lain yang menjanjikan, sehingga profesi guru sangat diminati oleh masyarakat. Pemerintah menuntut guru menjadi guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mulyasa (2013), seharusnya peningkatan mutu pendidikan ditunjang oleh guru yang profesional juga dan bermutu yang mengemban tugas dan kinerjanya berkualitas dalam rangka melahirkan insan yang memiliki kualitas melalui kegiatan proses belajar mengajar.

Suatu lembaga pendidikan yaitu hal yang sangat diperlukan. Melakukan monitoring dan evaluasi serta memprogramkan pendidikan masa akan datang diperlukan penilaian kineja secara tepat dan terimplementasi. Kinerja seorang guru merupakan pondasi awal dalam peningkatan mutu pendidikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan harus dapat diukur kinerjanya, cara informasi, data dan laporan. Laporan kinerja guru sangat tepat dalam menentukan mutu pendidikan, sehingga semua informasi, layanan pendidikan dan pembelajaran dilakukan taktik efektif, efisien, dan akuntabel. Penilaian kinerja seorang guru butuh kepribadian dan kemampuan profesional yang standar yang dapat dipertanggung jawabkan.

Dengan demikian penilaian kinerja merupakan akuntabilitas dari seorang guru dan instansi kerja terhadap pegawainya. Kinerja seorang guru dan kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab terhadap orang tua dan masyarakat saja. Namun bertanggung jawab

terhadap peningkatan mutu pendidikan di negara kita. Pengawas harus menguasai kompetensi dalam penilaian kineja baik guru, kepala sekolah dan staf atau pegawai sekolah.

UU No 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional sudah menerapkan taksonomi dalam bentuk rumusan sikap, pengetahuan dan keterampilan. Proses pembelajaran dapat diarahkan pada perkembangan ketiga ranah tersebut secara keseluruhan yang artinya perkembangan ranah tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian proses pembelajaran secara utuh dapat melahirkan kualitas individu yang mencerminkan keutuhan dari penguatan sikap, pengetahuan dan keterampilan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan pada kajian ini ialah dengan *library research*. *Library research* yaitu serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan mengumpulkan data kepustakaan, mencatat, membaca dan mengolah bahan tersebut.

Penelitian ini disebut penelitian pustaka karena data-data atau bahan yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah penelitian berasal dari pustaka berupa buku, kamus, dokumen ensiklopedi, jurnal, majalah dan sebagainya (Harahap, 2014).

Oleh karena itu, pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menelaah atau mengeksplorasi beberapa buku, jurnal, dan dokumen cetak maupun elektronik serta sumber data atau informasi lainnya yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengertian Penilaian Kinerja Guru Dan Kepala Sekolah

Menurut Mufah (2011) secara harfiah kata penilaian berasal dari Bahasa Inggris “*evaluation*”, *value* artinya nilai. Menurut Anas Sudiono mengemukakan penilaian menunjukan pada suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan angka. Sedangkan A.Fajar, penilaian adalah dapat diartikan kiat memperoleh informasi yaitu secara berkala, menyeluruh dan berkesinambungan dalam proses pembelajaran dilakukan oleh seorang guru dan kepala sekolah. Dengan demikian penilaian adalah suatu proses atau kegiatan yang sistematis, berkelanjutan dan menyeluruh dalam rangka menjamin dan penetapan kualitas berbagai komponen berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu merupakan bentuk pertanggungjawaban seorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kineja berawal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas utama, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang. Kineja diartikan tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seorang guru atas kompetensi yang dimilikinya. Kineja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seorang berupa perilaku atau cara untuk seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian Kineja Guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuannya, keterampilan, nilai dan sikap guru selama menjalankan tugasnya seorang guru berupa penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sesuai yang tertera pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negaradan Repormasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Yaitu Tentang jabatan Fungsional Guru Dan Angka kredit.

Penilaian Kineja Kepala Sekolah (PKKS) merupakan proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pekerjaan kepala sekolah sesuai tupoksinya sebagai kepala sekolah. Tugas inti kepala sekolah yaitu merencanakan program, melaksanakan program, melaksanakan pengawasan, dan melaksanakan kepemimpinan untuk sekolah, serta menerapkan sistem informasi sekolah.

Pendekatan Yang Digunakan Dalam Proses Penilaian

Menurut Mulyasa (2012) pendekatan dalam penilaian kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya :

1. Penilaian berfokus pegawai
2. Penilaian berdasar dasar perilaku
3. Penilaian berdasar hasil yang dicapai
4. Penilaian Global

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut PSDMPMP (2012) PKG pada hakikatnya adalah untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dikerjakan dari guru oleh guru dan untuk guru.

Hasil penilaiannya kineja guru dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah dan pengawas. untuk merefleksi diri. Penilaian dilakukan secara baik dan objektif akhirnya pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing dapat segera diwujudkan dalam membangun bangsa yang bermartabat.

Penilaian kinerja dilaksanakan oleh pengawas sekolah bertujuan untuk :

1. mendapatkan data tentang pelaksanaan tugas inti, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajerial dan supervisi pada sekolah yang dipimpinnya.
2. mendapatkan data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah.
3. menentukan kualitas kerja atas kepala sekolah sebagai dasar dalam promosi dan penghargaan yang diberikan padanya.
4. menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah dalam konteks peningkatan tingkat pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya.
5. menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya.

Aspek Penilaian Terhadap Penilaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar potensi guru dikembangkan secara utuh ke dalam 4 kompetensi inti yaitu kompetensi pedagogi, kepribadi, sosial dan profesional.

Bentuk Instrumen Penilaian Dalam Penilaian Kinerja

Jenis instrumen penilaian kinerja guru dan kepala sekolah instrumen yang dilengkapi dengan rubrik penilaian untuk semua indikator kinerja dari setiap tugas inti guru dan kepala sekolah.

Ruang lingkup dari penilaian kinerja guru dan kepala sekolah menggunakan skala penilaian (*rating scale*). *Rating scale* yaitu berupa daftar pernyataan dan pertanyaan yang harus dinilai oleh pengamat. Hasil penilaian terhadap pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam 4 skala nilai yang diurutkan mulai dari nilai yang terendah (1) sampai nilai yang tertinggi (4) seperti uraian berikut ini :

Skor (1) Kineja hanya memenuhi 1 standar yang terdapat dalam deskriptor atau bukti fisik tentang pelaksanaan tupok. Kineja pada tingkat ini menunjukkan kategori termasuk rendah.

Skor (2) Kinerjanya tiga standar yang terdapat deskriptor bukti fisik tentang pelaksanaan tupok. Level kinerja ini menunjukkan sedang.

Skor (3) Kinerja memenuhi standar yang terdapat deskriptor bukti fisik pelaksanaan tugas inti. Kinerja pada tingkat menunjukkan kategori tinggi.

Skor (4) Kineja telah memenuhi semua standar terdapat dalam deskriptor fisik pelaksanaan tugas inti. Kinerja level ini menunjukkan kategori sangat paling tinggi (PMPTK, 2008).

Proses Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dan kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan beberapa prosedur yaitu :

1. Tahapan Perencanaan

Pada tahapan sasaran akan dinilai yaitu kompetensi, keterampilan, dan tingkah laku diharapkan dari yang akan dinilai. Guru dan kepala sekolah merupakan dua jabatan yang berbeda, perbedaan dalam tanggung jawab, sasaran dan standar kerjanya. Persiapan instrumen penilaian yang akan digunakan dalam PKG-PKKS.

2. Tahapan Pelaksanaan

Pada tahapan ini komitmen guru dan kepala sekolah dalam proses penilaian, penilai senantiasa memberikan masukan melalui komunikasi terbuka. yang mana data akan menjadi peran masukan untuk penilaian utama diakhiri tahun. Pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan pengukuran kompetensi. Dua hal penting yang harus diperhatikan ketika melaksanakan penilaian kineja kepala dari sekolah yaitu waktu dan frekuensi pelaksanaan penilaian. Kelancaran penilaian kineja dilaksanakan berdasarkan persiapan yang matang baik waktu, instrumen indikator kompetensi yang sudah dirumuskan dalam agenda penilaian.

Berdasarkan Permendikbud No 65 Tahun 2013 bahwa penilaian proses pembelajaran harus menggunakan pendekatan penilaian yang autentik dengan menilai kesiapan siswa, proses dan hasil belajar secara keseluruhan. Keterpaduan penilaian dari ketiga ranah tersebut akan dapat menggambarkan kapasitas, gaya dan perolehan hasil belajar peserta didik

untuk menghasilkan dampak instruksional dan pengiring pada pembelajaran.

Oleh karena itu, dalam penyusunan perencanaan membutuhkan pedoman yang akan membuat rencana proses pembelajaran berfungsi sebagaimana seharusnya. Perencanaan proses pembelajaran seperti program penyusunan program tahunan, program semester, alokasi waktu, silabus dan RPP (Wina Sanjaya).

3. Tahapan Pemberian Nilai

Untuk tahapan ini penilai menetapkan nilai pada setiap indikator kineja setiap dimensi tugas utama guru. Sebelum pemberian nilai, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi cara monitoring apakah indikator masing-masing kinerja guru teramati dan terpantau. Berikut ini penilaian dapat berupa :

- a) rating numerika
- b) frekuensi perilaku (pilihan: selalunya, biasanya, kadang kala, dan seterusnya)
- c) evaluasi (pilihan: sangat amat mampu, amat mampu, mampu dan seterusnya)
- d) berdasarkan standar tertentu (pilihan: jauh melebihi standar, melebihi standar, sesuai standar, dan seterusnya)

4. Tahapan Persetujuan

Pada tahapan ini melaksanakan agar penilaian, penilai agar selalu menginformasikan kepada guru atau kepala sekolah hasil dari penilaian kinerja berdasarkan bukti catatan pada setiap indikator. Jikalau antara kedua belah pihak penilai dan yang dinilai sepakat maka keduanya menandatangani berkas laporan penilaian kineja. Keputusan terbuka untuk diverifikasi, jika guru dan kepala sekolah yang dinilai

keberatan dengan hasil penilaian kinerja dapat mengajukan keberatan kepada kepala sekolah atau pengawas dan Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan menunjuk asesor untuk bertindak sebagai moderator. Selanjutnya moderator melakukan penilaian kinerja secara menyeluruh. Peguusul penilaian ulang agar harus dicatat dalam pelaporan akhir.

5. Tahapan Pelaporan

Pada tahapan laporan ini setelah rekap nilai kinerja guru atau kepala sudah diperoleh penilai agar melaporkan hasilnya penilaian ke Dinas Pendidikan Kabupaten dan Kota dan Tim Penilai Angka Kredit (PAK) tahunan. Laporan hasil penilaian kinerja dapat dimanfaatkan antara lain :

- a) peran landasan penyusunan program kerja sekolah serta pembinaan guru dan kepala sekolah
- b) untuk arsip kegiatan penilaian kinerja yang telah dilaksanakan
- c) untuk bukti pertanggungjawaban pengawas atas pelaksanaan tugas inti dan fungsinya sebagai pengawas profesional.

Manfaat bagi Dinas Pendidikan hasil penilaian kinerja adalah :

- 1) untuk bahan dalam menilai kinerja guru dan kepala sekolah yang bersangkutan
- 2) sumber informasi agar tahu gambaran spesifik kinerja guru dan kepala sekolah
- 3) untuk dasar menentukan tindak lanjut pembinaan, fasilitasi terhadap peningkatan kinerja
- 4) untuk pertimbangan pemberian penghargaan, promosi, mutasi dan insentif.

SIMPULAN

Penilaian kinerja sangat penting dilaksanakan. Proses penilaian kinerja meliputi tahapan perencanaan, tahapan pelaksanaan, tahapan pemberian nilai, tahap persetujuan, dan tahap laporan. Melalui peningkatan kinerja guru dengan menjadi guru yang profesional dengan beriring terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik sesuai harapan Undang-undang Pendidikan Nasional dan akhirnya mutu pendidikan meningkat.

Penilaian kinerja yang baik dengan harapan dapat meningkatkan kualitas kerja individual seorang pendidik dan kepala sekolah. Setiap personil sekolah mempunyai kinerja unggul akan menghasilkan sebuah sekolah berkualitas, dan akhirnya akan didapatkan bagi peserta didik. Sekolah terkenal kualitasnya memiliki daya tarik yang baik terhadap masyarakat maupun bakal peserta didik, sehingga sekolah dapat memilih bakal pelamar yang banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas .2003. *Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- E, M. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemdikbud.2013. *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan & Kebudayaan RI No.65 Tahun 2013 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar & Menengah*. Jakarta: Kemendikbud
- Mufah, J. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2019

193 *Kebijakan Supervisi Dan Penilaian Kinerja Guru Guna Mewujudkan Kompetensi, Kinerja, Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Menuju Abad 21 – Fitriadi, Sufyarma Marsidin, Ahmad Sabandi*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.120>

2009 tentang *Jabatan Fungsional Gurudan AngkaKreditnya*.

PeraturanMenteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar KualifikasiAkademik dan Kompetensi Guru*.

PMPTK, D. (2008). *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

PSDMPMP, B. (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Sanjaya, Wina.2008. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran* Jakarta: Kencana