

Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja guru (PKG) dalam Meningkatkan Prestasi Guru MI di Kecamatan Merakurak

Nur Laili Komairatul Fitria^{1✉}, Sutiah²

(1) MPI Program Doktor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

(2) MPI Program Doktor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

✉ Corresponding author
(nurlailifitria3@gmail.com)

Abstrak

Guru merupakan elemen kunci dalam proses pendidikan, untuk menjadi guru juga harus memenuhi beberapa kompetensi salah satunya penilaian Kinerja guru (PKG), yaitu sistem penilaian manajemen kinerja yang berfokus pada guru yang dirancang untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu. Penilaian Kinerja guru (PKG) adalah suatu dasar atau landasan madrasah, maupun sekolah demi membuat keputusan pengembangan dalam promosi dan karir guru. Penilaian yang asalnya dari unsur-unsur kegiatan pokok guru dalam melakukan tugasnya demi tujuan pembinaan keprofesional, kepangkatan, dan jabatan diartikan sebagai penilaian kinerja guru. Guru harus memiliki empat kompetensi dalam membentuk pribadi guru supaya bersikap selayaknya guru yang profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Manfaat dari PKG yaitu untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dengan mengukur penguasaan keterampilan dan kompetensinya.

Kata Kunci: *Guru, Kinerja, Penilaian*

Abstract

Teachers are a key element in the educational process, to become a teacher you must also fulfill several competencies, one of which is teacher performance assessment (PKG), which is a performance management assessment system that focuses on teachers which is designed to assess the level of teacher performance in groups and individually. Teacher performance assessment (PKG) is a basis or foundation for madrasahs and schools for making development decisions in teacher promotion and careers. Assessment that originates from the elements of a teacher's main activities in carrying out their duties for the purpose of professional development, rank and position is defined as an assessment of teacher performance. Teachers need to have four competencies in forming teachers' personalities so that they behave like professional teachers, namely pedagogical, personal, social and professional competencies. The benefit of PKG is to determine the abilities possessed by teachers in carrying out their duties by measuring their mastery of skills and competencies

Keyword: *Teacher, Performance, Assessment*

PENDAHULUAN

Tujuan utama pendidikan mengarah kepada pengembangan dan pemberdayaan potensi manusia (Nata, 2001:13), sehingga dapat menjadi manusia yang berperadaban, menjaga solidaritas, tulus dalam bekerja kemanusiaan. Oleh karena itu, pendidikan perlu ditata dengan baik, agar dapat berjalan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) mengamanatkan dalam Bab 1 Pasal 1 ayat 9 disebutkan bahwa: Standar Pengelolaan Pendidikan Nasional adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan kabupaten/kota, provinsi atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan (Departemen Pendidikan, 2005:69). Kemajuan dan perkembangan pendidikan menjadi faktor keberhasilan suatu bangsa. Beberapa indikasi dapat dilihat dari kemajuan dunia barat seperti Amerika dan Eropa yang selalu menjadi anutan setiap berbicara masalah pendidikan. Hal ini diketahui dari berbagai data yang telah memberikan informasi tentang keunggulan dibidang pendidikan seperti model pembelajaran, hasil-hasil penelitian, produk-produk lulusan dan sebagainya.

Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Sebagai tenaga profesional, guru memiliki tugas sebagai pendidik, membimbing, mengajar, hingga mengevaluasi peserta didik. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Penilaian kinerja/ prestasi menurut Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Malayu, 1999:87). Penilaian Kinerja guru (PKG) adalah penilaian yang dilaksanakan pada tiap butir tugas pokok guru yang bertujuan untuk pembinaan karier, jabatan dan kepegangatannya. PKG adalah usaha penilaian yang berfaedah untuk menakar kemampuan guru dalam melakukan perannya sebagai guru. Selain mengemban tugas penting untuk mencerdaskan anak-anak di Indonesia, guru harus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pendidik melalui program pengembangan keprofesian Berkelanjutan guru.

METODE PENELITIAN

Metode harus membuat pembaca dapat memahami metode penelitian yang digunakan. Berikan detail yang memadai agar karya dapat dipahami. Metode yang dituliskan harus ditunjukkan dengan referensi: hanya modifikasi yang relevan yang harus dijelaskan. Jangan ulangi detail metode yang telah ditetapkan. Bagian ini memuat rancangan atau desain penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini memuat tentang jenis penelitian, subjek/objek penelitian, teknik/instrumen pengumpulan data dan analisis data. Dilengkapi dengan ilustrasi berupa gambar / bagan desain dan langkah penelitiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, metode kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti subyek yang alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Dan bertujuan untuk mengungkapkan suatu kejadian atau fakta, keadaan, fenomena. Metode deskriptif sebagaimana diungkapkan oleh Nazir (1988) merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan dalam bukunya sugiyono (2005) menyatakan bahwa metode deskripsi adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Dengan demikian tujuan peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif adalah membuat deskripsi yang berkaitan tentang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja guru (PKG)

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja ketua program keahlian tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya.

Mulai tahun 2013 pemerintah telah memulai menilai kinerja guru yang akan mempengaruhi tunjangan profesi dan kenaikan pangkat, Dengan diterapkannya Penilaian Kinerja guru 2013, para guru dituntut untuk mempersiapkan diri terutama di beberapa aspek dalam lingkup kompetensi pedagogik dan professional mereka. Diantara aspek yang dimaksud adalah kegiatan perancangan, pelaksanaan yang mencakup kegiatan awal, inti dan akhir. Sedangkan aspek yang ketiga adalah evaluasi. Pelaksanaan Penilaian Kinerja guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Artinya setiap semester guru akan dinilai kinerjanya.

Dalam pelaksanaan penilaian Kinerja guru ini memiliki beberapa prinsip yang harus diperhatikan, yaitu :

- a. Objektif: Hasil yang diperoleh sesuai dengan keadaan sebenarnya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
- b. Adil: Semua guru yang menjalani penilaian kinerja harus melalui ketentuan dan prosedur yang sama tanpa terkecuali.
- c. Akuntabel: Pihak yang berwenang melakukan penilaian harus bisa mempertanggungjawabkan hasil penilaiannya berdasarkan bukti.
- d. Transparan: Proses penilaian dilakukan secara terbuka, artinya penilai, guru yang dinilai, maupun pihak lain bisa mengetahui tentang hal-hal yang akan dinilai, proses penilaian, dan hasil penilaian.
- e. Partisipatif: Guru bisa berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan wawancara sebelum pengamatan dan persetujuan.
- f. Terukur: Penilaian dilakukan secara kualitatif maupun kuantitatif.
- g. Komitmen: Baik penilai maupun guru yang dinilai harus mampu menyeimbangkan sikap demi kelancaran penilaian sesuai prosedur, sehingga tujuan penilaian bisa terwujud.
- h. Berkelanjutan: Harus mau mengikuti proses penilaian kinerja selama menyandang profesi itu.

Adapun pelaksanaan Penilaian Kinerja guru adalah sebagai berikut.

1. Penilaian kinerja dilakukan selama 1 tahun.
2. Guru formatif, meliputi guru baru dan guru mutasi, menjalani penilaian kinerja di awal tahun anggaran.
3. Guru sumatif menjalani penilaian kinerja 8 minggu sebelum akhir tahun anggaran.
4. Guru dengan tugas tambahan seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, dan lainnya akan menjalani penilaian kinerja selama 1 semester.
5. Guru yang masih memiliki sedikit angka kredit menjalani penilaian kinerja selama 1 semester.

Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai adalah sebagai berikut:

1. Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala sekolah yang dinilai.
2. Memiliki sertifikat pendidik.
3. Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai.
4. Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
5. Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.
6. Memahami Penilaian Kinerja guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah.

Fungsi dari Penilaian Kinerja guru (PKG) ini adalah :

1. untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja guru (PKG)

Penilaian Kinerja guru (PKG) adalah penilaian yang dilakukan dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya, Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Merujuk pada buku pedoman penilaian Kinerja guru (PKG) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, tidak dapat disangkal lagi bahwa PKG adalah suatu keharusan yang wajib dilaksanakan oleh sekolah dua kali dalam setahun yang dilakukan setiap awal dan akhir tahun ajaran baru terhadap semua gurunya demi peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam penilaian Kinerja guru 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Pengelolaan pembelajaran yang harus dikuasai oleh guru yang meliputi 14 (empat belas) kompetensi di dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yaitu meliputi

1. Pedagogik
 - a. Mengenal karakteristik anak didik
 - b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
 - c. Pengembangan kurikulum
 - d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik
 - e. Memahami dan mengembangkan potensi
 - f. Komunikasi dengan peserta didik
 - g. Penilaian dan evaluasi
2. Kepribadian
 - a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
 - b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan
 - c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi
3. Sosial
 - a. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif
 - b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
4. Profesional

- a. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Penilaian Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi 2, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: (1) menjadi kepala sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun; (3) menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya; (4) menjadi kepala perpustakaan; atau (5) menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi 2 juga, yaitu tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya) dan tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya).

Dalam penilaian Kinerja guru juga ada tahapan –tahapan yang harus dilalui yakni Pedoman Penilaian Kinerja guru mengatur tentang tata cara penilaian dan norma-norma yang harus ditaati oleh penilai, guru yang dinilai, serta unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian.

a. Tahapan persiapan

Dalam tahap persiapan, hal-hal yang harus dilakukan oleh penilai maupun guru yang akan dinilai adalah :

1. memahami Pedoman Penilaian Kinerja Guru, terutama tentang sistem yang diterapkan dan posisi Penilaian Kinerja Guru dalam kerangka pembinaan dan pengembangan profesi guru;
2. memahami pernyataan kompetensi guru yang telah dijabarkan dalam bentuk indikator kinerja;
3. memahami penggunaan instrumen Penilaian Kinerja Guru dan tata cara penilaian yang akan dilakukan, termasuk cara mencatat semua hasil pengamatan dan pemantauan, serta mengumpulkan dokumen dan bukti fisik lainnya yang memperkuat hasil penilaian; dan
4. memberitahukan rencana pelaksanaan penilaian kinerja guru kepada guru yang akan dinilai sekaligus menentukan rentang waktu jadwal pelaksanaannya.

b. Tahap Pelaksanaan

Beberapa tahapan penilaian Kinerja guru yang harus dilalui oleh penilai sebelum menetapkan nilai untuk setiap kompetensi, adalah sebagai berikut.

1. Sebelum Pengamatan

Pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum dilakukan pengamatan dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga. Pada pertemuan ini, penilai mengumpulkan dokumen pendukung dan melakukan diskusi tentang berbagai hal yang tidak mungkin dilakukan pada saat pengamatan. Semua hasil diskusi, wajib dicatat dalam format laporan dan evaluasi per kompetensi (Lampiran 1B bagi Penilaian Kinerja guru Pembelajaran dan Lampiran 2B bagi Penilaian Kinerja guru BK/Konselor) sebagai bukti penilaian kinerja. Untuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah dapat dicatat dalam lembaran lain karena tidak ada format khusus yang disediakan untuk proses pencatatan ini.

2. Selama Pengamatan

Selama pengamatan di kelas dan/atau di luar kelas, penilai wajib mencatat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran atau pembimbingan, dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dalam konteks ini, penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sesuai untuk masing-masing penilaian kinerja. Untuk menilai guru yang melaksanakan proses pembelajaran atau pembimbingan, penilai menggunakan instrumen penilaian kinerja guru pembelajaran atau pembimbingan. Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas selama proses tatap muka tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan selama proses pembimbingan baik yang dilakukan dalam kelas maupun di luar kelas, baik pada saat pembimbingan individu maupun kelompok. Penilai wajib mencatat semua hasil pengamatan pada format laporan dan evaluasi per kompetensi tersebut (Lampiran 1B bagi Penilaian Kinerja guru Pembelajaran dan Lampiran 2B bagi Penilaian Kinerja guru Pembimbingan, BK/Konselor) atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja. Jika diperlukan, proses pengamatan dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memperoleh informasi yang akurat, valid dan konsisten tentang kinerja seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau pembimbingan. Dalam proses penilaian untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, data dan informasi dapat diperoleh melalui pencatatan terhadap semua bukti yang teridentifikasi di tempat yang disediakan pada masing-masing kriteria penilaian. Bukti-bukti ini dapat diperoleh melalui

pengamatan, wawancara dengan pemangku kepentingan pendidikan (guru, komite sekolah, peserta didik, DU/DI mitra). Bukti-bukti yang dimaksud dapat berupa:

- a) Bukti yang teramati (*tangible evidences*) seperti:
 1. dokumen-dokumen tertulis;
 2. kondisi sarana/prasarana (*hardware* dan/atau *software*) dan lingkungan sekolah;
 3. produk-produk siswa.
 - b) Bukti yang tak teramati (*intangible evidences*) seperti:
 1. sikap dan perilaku kepala sekolah; dan
 2. budaya dan iklim sekolah
3. Setelah Pengamatan

Pada pertemuan setelah pengamatan pelaksanaan proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih diragukan. Penilai wajib mencatat semua hasil pertemuan pada format laporan dan evaluasi per kompetensi tersebut (Lampiran 1B bagi Penilaian Kinerja guru Pembelajaran dan lampiran 2B bagi Penilaian Kinerja guru Pembimbingan, BK/Konselor) atau lembar lain sebagai bukti penilaian kinerja. Pertemuan dilakukan di ruang khusus dan hanya dihadiri oleh penilai dan guru yang dinilai. Untuk penilaian kinerja tugas tambahan, hasilnya dapat dicatat pada Format Penilaian Kinerja sebagai deskripsi penilaian kinerja (lihat Lampiran 3).

Tahap pemberian penilaian Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu memberikan skor 0, 1, atau 2 pada masing-masing indikator untuk setiap kompetensi. Pemberian skor ini harus didasarkan kepada catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti-bukti berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses Penilaian kinerja guru. Aturan pemberian skor adalah:

- **Skor 0** menyatakan indikator tidak dilaksanakan, atau tidak menunjukkan bukti,
- **Skor 1** menyatakan indikator dilaksanakan sebagian, atau ada bukti tetapi tidak lengkap
- **Skor 2** menyatakan indikator dilaksanakan sepenuhnya, atau ada bukti yang lengkap

Untuk guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian dilakukan langsung dengan memberikan nilai 1, 2, 3, dan 4 untuk setiap kriteria/indikator pada kompetensi tertentu. Kemudian, nilai setiap kriteria/indikator dijumlahkan dan hitung rata-ratanya. Nilai rata-rata ini merupakan nilai bagi setiap kompetensi terkait.

Nilai setiap kompetensi tersebut kemudian direkapitulasi dalam format hasil penilaian kinerja guru (Lampiran 1C bagi penilaian kinerja Guru Kelas/Mata Pelajaran atau 2C bagi penilaian Guru Bimbingan dan Konseling/Konselor) untuk mendapatkan nilai total penilaian kinerja guru. Untuk penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, nilai untuk setiap kompetensi direkapitulasi ke dalam format rekapitulasi penilaian kinerja untuk mendapatkan nilai penilaian kinerja guru. Nilai total ini selanjutnya dikonversikan ke dalam skala nilai sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi No. 16 Tahun 2009. Konversi ini dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Skala pkg (skala 100)} = \frac{\text{nilai pkg}}{\text{Nilai pkg tertinggi}} \times 100$$

Dari hasil penilaian ini kemudian diadakan evaluasi Berdasarkan hasil analisis, dibuat kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan merupakan intisari terpenting dari pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Evaluasi bertujuan untuk perbaikan pelaksanaan penilaian kinerja guru dan sekaligus perbaikan pelaksanaan monitoring dan evaluasinya. Laporan hasil monitoring dan evaluasi disampaikan oleh tim monitoring dan evaluasi kepada Kepala Dinas, Kepala Sekolah dan Koordinator penilaian kinerja guru sekolah dan/atau institusi terkait sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan penilaian kinerja guru sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan.

SIMPULAN

Penilaian kinerja Guru dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu melaksanakan pembelajaran, pembimbingan dan/atau pelaksanaan tugas lain yang relevan dengan

fungsi sekolah/madrasah. Hasil penilaian kinerja guru selanjutnya digunakan untuk membantu guru dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya pada kompetensi tertentu sesuai keperluan. Dengan demikian diharapkan guru akan mampu berkontribusi secara optimal dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik dan sekaligus membantu guru dalam pengembangan karirnya sebagai seorang yang profesional. Jadi, penilaian kinerja guru merupakan bagian dari proses untuk meyakinkan semua pihak bahwa setiap guru adalah seorang yang profesional, dan peserta didik dapat memperoleh kesempatan terbaik untuk dapat berkembang sesuai kapasitas masing-masing. PKG menciptakan guru yang mempunyai motivasi tinggi, berdedikasi tinggi, terampil dalam membangkitkan minat peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki integritas kepribadian yang tangguh untuk berkompetisi di era global. Diharapkan pedoman pelaksanaan PKG ini dapat menjadi acuan bagi semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan PKG.

Analisis Konsep dan Implementasi Penilaian Kinerja guru (PKG) dalam meningkatkan prestasi guru MI di kecamatan merakurak

Penelitian ini dilaksanakan di lembaga pendidikan tingkat Madrasah Ibtidaiyah di kecamatan merakurak yang berjumlah 11 lembaga pendidikan dan berjumlah 2.373 siswa dan jumlah 159 Tenaga pengajar. Lazimnya penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali dalam setahun atau setiap semester sekali. Di kecamatan Merakurak untuk penilaian kinerja guru dilakukan pada bulan nopember tahun 2023 untuk semester ganjil. Hasil yang didapat dengan melakukan supervisi terhadap guru yang sudah tersertifikasi tingkat madrasah Ibtidaiyah (MI) dalam penilaian kinerja guru tersebut adalah sudah banyak guru yang sudah mendapat nilai diatas rata-rata. Yang berarti bahwa dikecamatan merakurak sudah 75% lebih adalah sudah menjadi guru yang profesional berdasarkan hasil survei.

Hasil tersebut didapatkan dari perhitungan jumlah guru sertifikasi dibagi jumlah guru keseluruhan dan dikali 100.

$$\frac{120 \text{ jumlah guru sertifikasi}}{159 \text{ jumlah guru keseluruhan}} \times 100 \% = 75,4 \%$$

Dengan diadakannya penilaian kinerja guru ini nantinya guru juga akan mendapatkan pengembangan keprofesional berkelanjutan yang artinya guru profesional banyak kesempatan mendapatkan pelatihan-pelatihan yang bisa menjadikan guru lebih meningkatkan prestasinya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang maha esa, karena berkat rahmat dan karunia serta mukjizat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam proses ini sehingga penelitian ini dapat terbit. Segala kekurangan dan ketidak sempurnaan penulisan ini, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ach. Dasuki,DKK. Pedoman pelaksanaan PKB,jakarta : bermutu profesi, 2011.

DR.Lugtyastyono"penilaian kinerja guru (PKG)dan PKB,<https://lugtyastyono60.wordpress.com/penilaian-kinerja-guru/>.

<https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/pengembangan-keprofesional-berkelanjutan-pkb/>

<https://www.scribd.com/doc/243616812/Penilaian-Kinerja-Guru-PKG>

Mulyadi, dan Fahriana, (2018), Supervisi Akademik, Konsep Teori, Model Perencanaan, dan Impliasinya, Malang, Madani.

Nata, Abuddin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Jakarta: Gramedia, 2001.

Nasution, *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Permen Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta CV: Eko Jaya, 2005.

Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005

Dr.Hj.Suti'ah, teori belajar dan pembelajaran,(sidoarjo, Nizamia Learning Center,2016),