
MODEL PENINGKATAN KUALITAS GURU BERBASIS KINERJA

Ahmad Hariyadi ✉

IKIP PGRI Bojonegoro

Abstrak

Tulisan ini mengulas tentang “Model Peningkatan Kualitas Guru Berbasis Kinerja” sebagai sebuah solusi peningkatan mutu atau kualitas guru. Peningkatan kualitas guru bisa dilakukan dengan peningkatan kompetensi guru. Kebijakan pemerintah dalam rangka peningkatan kompetensi guru adalah melalui program sertifikasi. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Harapan setelah kompetensi guru meningkat adalah peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kegiatan menentukan Kinerja Guru bisa dilakukan dengan pemberian nilai tiap-tiap indikator setiap kompetensi guru. Kompetensi guru mencakup empat aspek, yang terdeskripsi dalam kompetensi dan indikator. Karena itu, penentuan kinerja guru dilakukan dengan pemberian nilai untuk setiap aspek, kompetensi, dan indikator. Secara mudah, Kualitas guru dapat diukur melalui kualifikasi dan kompetensinya. Guru minimal memiliki kualifikasi S-1 atau DIV. Kinerja guru dapat diukur melalui kompetensinya. Kompetensi guru meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.

Kata kunci: Model, Kualitas guru, Kompetensi, Kinerja

Abstract

This paper reviews the "Performance-Based Teacher Quality Improvement Model" as a quality improvement or teacher quality solution. Improving the quality of teachers can be done by increasing the competence of teachers. Government policy in order to improve teacher competence is through certification program. Teacher certification is the process of awarding educator certificates to teachers who have met the requirements. Teacher certification aims to: (1) determine teacher's eligibility in performing duties as a professional educator, (2) improve learning process and outcomes, (3) improve teacher welfare, and (4) improve teacher dignity; in order to realize a quality national education. Expectations after teacher competence increases is teacher performance improvement. Teacher performance is an achievement achieved by a teacher in performing their duties or work in accordance with the standards and criteria established for the job. Activity determining Performance Teachers can be done by giving the value of each indicator of each teacher competence. Teacher competence includes four aspects, which are described in competencies and indicators. Therefore, the determination of teacher performance is done by assigning value for each aspect, competency, and indicator. Easily, teacher quality can be measured through qualifications and competencies. Teachers have at least a S-1 or DIV qualification. Teacher performance can be measured through competence. Competency teachers include professional competence, pedagogic, personality, and social.

Keywords: Model, Quality of teachers, Competence, Performance

✉Alamat korespondensi:
Kampus UMK Gondangmanis, Bae Kudus Gd. L. Lt I PO. BOX 53 Kudus
Tlp (0291) 438229 Fax. (0291) 437198
E-mail: Ahmadhariyadi31@yahoo.co.id

ISBN: 978-602-1180-70-9

PENDAHULUAN

Mutu Pendidikan dipengaruhi oleh guru, dana, kurikulum, fasilitas dan sumber belajar, sarana prasarana dan Ipoeksosbud. (Sugiyono, 2013:1). Dalam PP 19 Tahun 2005 (PP 32 Tahun 2013) tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh 8 Standar, yakni: Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar, Standar pengelolaan, dan Standar pembiayaan. Meskipun banyak faktor yang berpengaruh namun diakui bahwa faktor guru/pendidik merupakan faktor yang sangat penting dalam persoalan mutu pendidikan.

Beberapa persoalan terkait dengan tenaga pendidik atau guru di antaranya (1) persoalan kuantitas guru yang sangat besar yaitu 2.783.321 orang termasuk sekitar 477.000 orang adalah guru di bawah Kementerian Agama, (2) masalah pendataan dan persebaran guru yang tidak merata. Akibat persoalan pendataan guru yang belum sepenuhnya selesai sehingga sulit untuk mengetahui *supply* dan *demand*. (3) Persoalan tidak meratanya persebaran guru mengakibatkan pada daerah-daerah tertentu kekurangan guru, sementara di daerah lain (terutama di kota-kota besar) kelebihan guru. (4) Kualifikasi guru belum sepenuhnya S -1, paling tidak sebanyak 63,1 % (5) kompetensi guru yang rendah, (6) Belum semua guru mendapatkan program

peningkatan kompetensi, (7) cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga membutuhkan kompetensi (ICT) bagi para guru, (8) banyaknya guru yang akan pensiun pada tahun 2010 s.d 2015 sebanyak + 300.000 dan (9) desentralisasi pengelolaan guru namun kasus guru selalu dikirim ke pusat untuk menyelesaikannya. (Sugiyono, 2013:6-7).

Dari sembilan persoalan di atas, secara mudah dari sisi kuantitas guru tidak masalah, bahkan cenderung berlebih. Namun, dari sisi kualitas masih perlu dipertanyakan baik dari sisi kualifikasi maupun kompetensi. Oleh karena itu, tulisan ini akan mengulas tentang “Model Peningkatan Kualitas Guru Berbasis Kinerja”, sesuai dengan tugas yang diberikan pada mata kuliah Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Dosen Pengampu: Prof Dr Sugiyono, MSi).

PEMBAHASAN

Pemerintah, dalam hal ini Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Mohammad Nuh melalui surat Nomor 0128/MPK/KR/2013 tanggal 5 Juni 2013, secara resmi menginstruksikan Implementasi Kurikulum 2013 secara bertahap dan

terbatas mulai tahun 2013/2014. Implementasi kurikulum 2013 pada tahun pertama ini mencakup sebanyak 6.325 sekolah sasaran (SD=2.598, SMP=1.436, SMA=1.270, SMK=1.021) yang tersebar di seluruh provinsi dan 295 kabupaten/kota.

(www.kemdikbud.go.id/pengumuman).

Menurut Mendikbud, Kurikulum 2013, dirancang sebagai upaya mempersiapkan generasi Indonesia 2045 (100 tahun Indonesia Merdeka), sekaligus memanfaatkan momentum populasi usia produktif yang jumlahnya sangat melimpah agar menjadi bonus demografi dan tidak menjadi bencana demografi. (Nuh, 2013:x). M Nuh menyatakan “Tidak ada kurikulum yang abadi. Kurikulum berubah karena perubahan zaman, bukan karena kurikulum yang sekarang jelek atau salah. Sudah benar itu di zamannya. Tapi zaman berubah dan kita harus ikut berubah”. (Kompas, 5/9/2012).

Perubahan kurikulum memang seyogyanya harus diikuti oleh perubahan paradigma dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang lebih banyak didominasi oleh guru (*teacher center*), harus berubah menjadi potensi siswa dapat berkembang dan aktivitas siswa lebih banyak. PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 19 (1) Menegaskan: “Proses pembelajaran pada satuan Pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik”. (PP 32 Tahun 2013 Perubahan atas PP Nomor 19 Tahun 2005).

Salah satu cara agar pembelajaran menarik dan menyenangkan adalah melalui pembelajaran aktif. Guru perlu menerapkan berbagai model pembelajaran efektif. Rusdarti (2013) menyebutkan ada 16 model pembelajaran, salah satunya adalah pembelajaran kooperatif. Hingga saat ini, ada sekitar 19 metode, 14 teknik, dan 15 struktur pembelajaran kooperatif yang telah dikembangkan oleh berbagai pakar di belahan dunia. (Huda, 2012: 111).

Dalam kurikulum 2013, peran guru dituntut mempraktekkan 4 kompetensi secara komprehensif: profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Peningkatan kualitas guru bisa dilakukan dengan peningkatan kompetensi guru. Kompetensi guru bisa dilakukan dengan peningkatan kualifikasi guru ataupun melalui program sertifikasi.

Kompetensi Guru di Indonesia

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (UU No 14 Tahun 2005). Kompetensi dapat diartikan sebagai orang yang memiliki kemampuan kekuasaan, kewenangan, keterampilan, pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas tertentu (Djamas, ed, 2005: 5; Suparlan, 2006:85). Kompetensi dapat dimiliki melalui pendidikan dan latihan.

Guru adalah profesi yang ditandai dengan dimilikinya suatu kompetensi. Guru yang berkompoten adalah seseorang yang memiliki pengetahuan keguruan, dan memiliki keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya (Djamarah, ed 2005:34). Demikian juga Suparlan (2006) menyebutkan bahwa kompetensi guru merupakan suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.

Guru yang memiliki kompetensi selalu dibutuhkan dalam sistem pendidikan di Indonesia. Guru yang terampil mengajar tentu harus memiliki kompetensi baik dalam bidang pedagogiknya, profesionalnya, kepribadian, dan sosial kemasyarakatannya (Hamalik, 2006:34).

Guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan sedemikian hingga guru bertugas dalam memberikan bimbingan dan pengajaran kepada peserta didik. Tanggung jawab ini direalisasikan dalam bentuk melaksanakan pembinaan kurikulum, menuntun peserta didik belajar, membina pribadi, watak, dan jasmaniah siswa, menganalisis kesulitan belajar, serta menilai kemajuan belajar para peserta didik (Hamalik, 2006:40).

Agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya maka setiap guru harus memiliki berbagai kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab tersebut. Guru harus menguasai cara belajar yang efektif, membuat model satuan pelajaran, memahami kurikulum, mengajar di kelas, menjadi model bagi siswa, memberikan nasihat dan petunjuk, menguasai teknik bimbingan penyuluhan, menyusun dan melaksanakan prosedur penilaian belajar dan sebagainya.

Berdasarkan Permendiknas No 16 Tahun 2007 seorang guru hendaknya memiliki empat kompetensi. Keempat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian,

dan sosial. Masing-masing kompetensi dijelaskan sebagai berikut.

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 dimilikinya.

Ada 10 indikator keberhasilan guru dalam bidang pedagogik yaitu sebagai berikut (lampiran Permendiknas No 16 Tahun 2007).

1. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
4. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
8. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
9. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
10. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi personal atau kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Ada lima (5) indikator yang menunjukkan keberhasilan guru dalam bidang kompetensi kepribadian sebagai berikut.

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang

ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Terdapat lima (5) indikator guru yang memiliki kompetensi profesional sebagaimana berikut.

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik 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. Ada 4 indikator yang menunjukkan keberhasilan guru dalam bidang sosial yaitu sebagai berikut.

1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kebijakan pemerintah dalam rangka peningkatan kompetensi guru adalah melalui program sertifikasi. Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Sertifikasi Guru di Indonesia

Sertifikasi guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan guru serta berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran. Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan

berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi guru bertujuan untuk: (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, (2) meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, (3) meningkatkan kesejahteraan guru, serta (4) meningkatkan martabat guru; dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 65 huruf b dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, sertifikasi bagi guru dalam jabatan untuk memperoleh sertifikat pendidik dilaksanakan melalui pola: (1) uji kompetensi dalam bentuk penilaian portofolio, dan (2) pemberian sertifikat pendidik secara langsung.

Penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2011 dibagi dalam 3 (tiga) pola sebagai berikut.

1. Penilaian Portofolio (PF)

Sertifikasi guru pola PF diperuntukkan bagi guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang: (1) memiliki prestasi dan kesiapan diri untuk mengikuti proses sertifikasi melalui pola PF, (2) tidak memenuhi persyaratan dalam proses pemberian sertifikat pendidik secara langsung (PSPL).

Penilaian portofolio dilakukan melalui penilaian terhadap kumpulan berkas yang mencerminkan kompetensi guru. Komponen penilaian portofolio mencakup: (1) kualifikasi akademik, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) pengalaman mengajar, (4) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) penilaian dari atasan dan pengawas, (6) prestasi akademik, (7) karya pengembangan profesi, (8) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

2. Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL)

Sertifikasi guru pola PSPL diperuntukkan bagi guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang memiliki:

- a. kualifikasi akademik magister (S-2) atau doktor (S-3) dari perguruan tinggi terakreditasi dalam bidang kependidikan atau bidang studi yang relevan dengan mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran yang diampunya, atau guru kelas dan guru bimbingan dan konseling atau konselor, dengan golongan sekurang-kurangnya IV/b atau

yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/b;

b. golongan serendah-rendahnya IV/c atau yang memenuhi angka kredit kumulatif setara dengan golongan IV/c.

3. Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

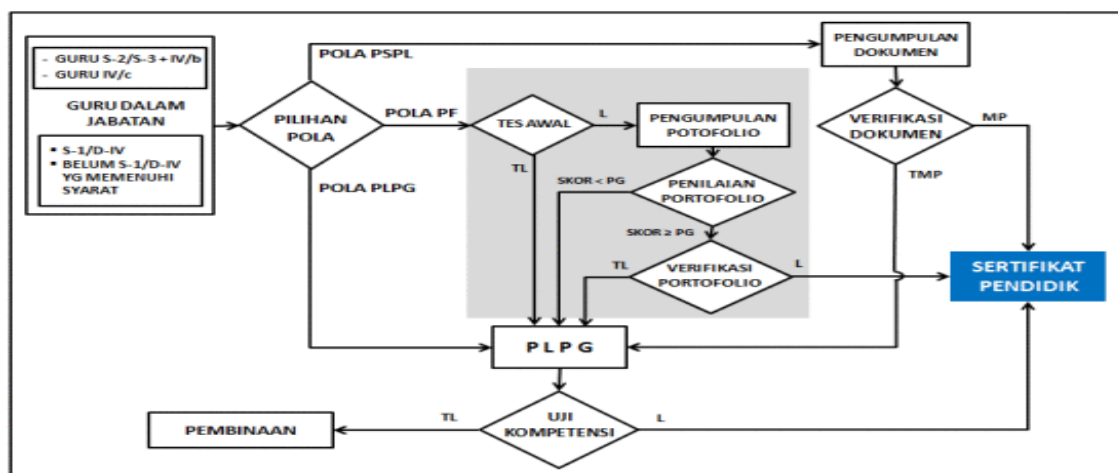
PLPG diperuntukkan bagi guru dan guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan yang: (1) memilih langsung mengikuti PLPG (2) tidak memenuhi persyaratan PSPL dan memilih PLPG, dan (3) tidak lulus penilaian portofolio.

PLPG harus dapat memberikan jaminan terpenuhinya standar kompetensi guru. Beban belajar PLPG sebanyak 90 jam pembelajaran. Model Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, dan

Menyenangkan (PAIKEM) disertai workshop *Subject Specific Pedagogic* (SSP) untuk mengembangkan dan mengemas perangkat pembelajaran.

Uji kompetensi dalam bentuk Penilaian Portofolio (PF), Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), dan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) bagi peserta sertifikasi guru dilakukan oleh Rayon LPTK Penyelenggara Sertifikasi Guru yang terdiri dari LPTK Induk dan LPTK Mitra dikoordinasikan oleh Konsorsium Sertifikasi Guru (KSG).

Secara umum, alur pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2011 disajikan pada Gambar 1.



Gambar Alur Sertifikasi Guru dalam Jabatan
 Sumber: Buku 1 Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru tahun 2011

Penjelasan alur sertifikasi guru dalam jabatan yang disajikan pada Gambar adalah sebagai berikut.

- Guru dalam jabatan yang memenuhi persyaratan sebagai peserta sertifikasi guru pertama kali harus melakukan penilaian terhadap kesiapan dirinya dalam mengikuti uji kompetensi melalui penilaian portofolio untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Kesiapan yang dimaksud adalah: (1) ketersediaan dan kelengkapan dokumen portofolio yang dimilikinya, (2) telah melakukan penilaian sendiri terhadap dokumen portofolio yang dimilikinya, dan memiliki kesiapan diri untuk mengikuti tes awal.
- Berdasarkan hasil penilaian diri tersebut, kemudian guru melakukan pemilihan pola sertifikasi guru: pola PSPL, pola PF, atau pola PLPG.
- Peserta yang telah siap mengikuti pola PSPL, mengumpulkan dokumen¹ untuk diverifikasi oleh asesor Rayon LPTK sebagai persyaratan

untuk menerima sertifikat pendidik secara langsung. Penyusunan dokumen mengacu pada Pedoman Penyusunan Portofolio (Buku 3). LPTK penyelenggara sertifikasi guru melakukan verifikasi dokumen. Apabila dokumen yang dikumpulkan oleh peserta dinyatakan memenuhi persyaratan (MP) maka peserta dinyatakan lulus sertifikasi guru dan menerima sertifikat pendidik, sebaliknya apabila tidak memenuhi persyaratan (TMP), maka secara otomatis menjadi peserta PLPG.

- Peserta yang siap memilih pola PF, mengikuti prosedur sebagai berikut.
 - Peserta wajib mengikuti tes awal di tempat pelaksanaan tes yang ditetapkan oleh KSG (*ICT Center*). Soal tes disediakan oleh KSG melalui *WEBSITE KSG* yang hanya dapat dibuka di *ICT Center*.

- b) Peserta yang mencapai nilai/skor tes sama dengan atau lebih tinggi dari batas kelulusan yang ditetapkan oleh KSG, maka peserta dinyatakan lulus mengikuti sertifikasi pola PF. Peserta yang tidak lulus tes awal secara otomatis menjadi peserta sertifikasi pola PLPG.
- c) Peserta yang lulus tes awal mendapatkan bukti kelulusan dari *ICT Center* dan diberi waktu untuk menyusun portofolio. Fotokopi bukti kelulusan tes awal dilampirkan dalam bendel portofolio. Portofolio yang telah disusun oleh peserta sertifikasi diserahkan kepada dinas
- d) pendidikan provinsi/kabupaten/kota dan diteruskan kepada Rayon LPTK untuk dinilai oleh asesor.
- (a) Apabila hasil penilaian PF peserta sertifikasi guru memiliki skor sama dengan atau di atas batas kelulusan, maka kemudian asesor melakukan verifikasi berkas PF yang disusun. Apabila hasil verifikasi menunjukkan bahwa peserta menguasai kompetensi guru sebagaimana ditunjukkan dalam dokumen portofolio, maka peserta dinyatakan lulus dan memperoleh sertifikat pendidik.
- (b) Apabila skor hasil penilaian PF mencapai batas kelulusan, namun secara administrasi masih ada kekurangan maka peserta harus melengkapi kekurangan administrasi (MA) 6 untuk selanjutnya dilakukan verifikasi terhadap berkas PF yang disusun.
- (c) Apabila hasil penilaian PF belum mencapaibatas kelulusan, peserta harus mengikuti pola PLPG.
- e. Peserta yang mengikuti PLPG adalah peserta yang: (1) langsung memilih pola PLPG; (2) memilih pola PF tetapi tidak lulus tes, atau tidak lulus penilaian PF, atau tidak lulus verifikasi berkas PF; dan (3) berstatus TMP pada pola PSPL. Waktu pelaksanaan PLPG ditentukan oleh Rayon LPTK sesuai ketentuan yang tertuang dalam Rambu-Rambu Penyelenggaraan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru.
- Tunjangan Profesi Pendidik (TPP) sebesar satu kali gaji.
- Profesionalitas seorang guru yang memiliki profesi pendidik ditandai dengan sertifikat pendidik, seperti halnya profesi-profesi yang lain. Dengan demikian asumsi dasarnya adalah guru yang telah memiliki sertifikat pendidik memiliki kemampuan profesional yang lebih tinggi dibandingkan guru yang belum memiliki sertifikat pendidik.
- Guru tersertifikasi adalah guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik. Perolehan sertifikat ini memerlukan berbagai persyaratan baik kualifikasi maupun kompetensi yang diuji melalui dokumen portofolio atau uji kompetensi. Dengan demikian seorang guru tersertifikasi memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum tersertifikasi.
- Setelah guru memperoleh sertifikat pendidik bukan berarti guru tidak membutuhkan pembinaan. Menurut Sugiyono, pembinaan dan pengembangan guru pasca sertifikasi dapat dilakukan melalui (1) Pelatihan terprogram, (2) Seminar dan workshop, (3) Optimalisasi kegiatan di MGMP, (4) Ikut dan aktif dalam organisasi profesi, (5) Mengikuti pendidikan lanjutan yang linear, (6) Membaca buku, menulis buku ajar, dan (7) Meneliti, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (Sugiyono, 2013: 18).
- Harapan setelah kompetensi guru meningkat adalah peningkatan kinerja guru. Hal ini diharapkan akan berdampak pada siswa baik pada aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan siswa yang meningkat. Paling tidak secara mudah, hasil belajar siswa meningkat.
- Kata *kinerja* dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (2008: 700) berarti 'sesuatu yang dicapai'; 'prestasi yang diperlihatkan'; 'kemampuan kerja (tt peralatan)'. *Berkinerja* berarti 'memperlihatkan prestasi'; berkemampuan (dengan menggunakan tenaga)'. Menurut Badudu (1994:34) kinerja merupakan padanan kata *performance* dalam bahasa Inggris yang berarti 'unjuk kerja'. Dalam kamus Bahasa Inggris karya Echols dan Shadily (1995 :425), *performance* diartikan 'daya guna melaksanakan kewajiban atau tugas'.
- Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) (Rasul, dkk. 2000). Menurut Fatah (1996:13) kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Lebih

MODEL PENINGKATAN KUALITAS GURU BERBASIS KINERJA

Menurut UU Guru dan Dosen, seorang guru harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kualifikasi dan kompetensi yang unggul akan menjadikan guru profesional. Sebagai konsekuensinya, bagi guru yang profesional akan memperoleh tunjangan khusus yang disebut

lanjut Prawirosentono (1999: 1-2) memberikan padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja adalah *performance*.

Zamroni (2003) menambahkan bahwa kinerja berkaitan dengan peningkatan kualitas kerja. Selanjutnya Zamroni mengatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja harus menyentuh tiga aspek yaitu; kemampuan, semangat, dan dedikasi.

Beberapa referensi yang lain menambahkan pengertian tentang kinerja secara berbeda. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak 2005:1). Menurut pendapat Stoner (1996) kinerja adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh pegawai. Ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia. Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai deskripsi atau gambaran tampilan kemampuan yang ditunjukkan melalui beberapa indikator-indikator yang ditetapkan dan merupakan wujud capaian dari suatu tingkat kualitas kerja.

Konsep kinerja merujuk kepada tingkat pencapaian pegawai atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Dari beberapa rumusan yang telah disusun oleh para ahli, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi atau pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Standar dan alat ukur tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah seorang memiliki kinerja tinggi atau rendah. Berdasarkan sifat dan jenis pekerjaannya, standar tersebut berfungsi pula sebagai alat ukur dalam memberikan pertanggung jawaban.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan perilaku pekerja yang ditandai keluwesan gerak, ritual dan urutan kerja yang sesuai prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan, dan jumlah. Lembaga Administrasi Negara (1992) mendefinisikan kinerja sebagai unjuk kerja/hasil kerja atau prestasi kerja. Definisi lainnya menyatakan bahwa kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan karakteristik individu dan situasi dapat mengakibatkan perbedaan unjuk kerja individu.

Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana

salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Kegiatan menentukan Kinerja Guru (KG) bisa dilakukan dengan pemberian nilai tiap-tiap indikator setiap kompetensi guru. (Sofanudin, 2011). Kompetensi guru mencakup empat aspek, yaitu; (1) pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Setiap aspek kompetensi terdeskripsi dalam kompetensi dan indikator. Karena itu, penentuan KG dilakukan dengan pemberian nilai untuk setiap aspek, kompetensi, dan indikator. Pemberian nilai untuk setiap aspek, kompetensi, dan indikator dilakukan dengan tahapan berikut.

Pemberian skor 0, 1, atau 2 untuk indikator setiap kompetensi. Pemberian skor ini harus didasarkan kepada catatan pengamatan dan pemantauan serta bukti-bukti berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses penilaian kinerja guru. Pemberian skor ini dilakukan dengan cara membandingkan rangkuman cacatan hasil pengamatan dan pemantauan di lembar format laporan dan evaluasi per kompetensi dengan indikator kinerja tiap-tiap kompetensi. Aturan pemberian skor untuk setiap indikator adalah

- Skor 0 menyatakan indikator tidak dilaksanakan, atau tidak menunjukkan bukti.
- Skor 1 menyatakan indikator dilaksanakan sebagian, atau ada bukti tetapi tidak lengkap.
- Skor 3 menyatakan indikator dilaksanakan sepenuhnya, atau ada bukti yang lengkap.

Perolehan skor untuk setiap kompetensi tersebut selanjutnya dijumlahkan dan dihitung persentasenya dengan cara: membagi total skor yang diperoleh dengan total skor maksimum kompetensi dan dikalikan dengan 100%.

Perolehan persentase skor pada setiap kompetensi ini kemudian dikonversikan ke skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Konversi skor 1, 2, 3, atau 4 ke dalam nilai kompetensi adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Konversi Skor ke Nilai Kompetensi

Rentang Skor	Total Nilai Kompetensi
0% > x ≤ 25%	1
25% > x ≤ 50%	2
50% > x ≤ 75%	3
75% > x ≤ 100%	4

1. Nilai setiap kompetensi tersebut kemudian direkapitulasi dalam format hasil penilaian kinerja guru untuk mendapatkan nilai total penilaian kinerja guru.
2. 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.

$$\text{Nilai Kinerja Guru (KG)} \\
 \text{Nilai Kinerja Guru (100)} = \frac{\text{Nilai Kinerja Guru (KG)}}{\text{Nilai Kinerja Guru Tertinggi}} \times 100$$

Keterangan:

- a. Nilai KG (100) maksudnya adalah nilai KG pembelajaran dalam skala 0-100 menurut Permenegpan RB No. 16 Tahun 2010.
 - b. Nilai KG adalah nilai penilaian KG dalam pembelajaran yang diperoleh dalam proses penilaian KG sebelum dirubah dalam skala 0-100 menurut Permenegpan RB No. 16 Tahun 2010.
 - c. Nilai KG Tertinggi adalah nilai tertinggi KG yang dapat dicapai, yaitu 56 (14 x 4) bagi KG pembelajaran, yaitu dari 14 kompetensi dikalikan 4 rentang nilai konversi tertinggi.
3. Selanjutnya, hasil nilai kinerja guru (KG) dikonversi ke dalam skala nilai sesuai dengan Permenegpan No. 16 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sebagai berikut.

Tabel 2 Konversi Nilai Kinerja Guru (KG)

Hasil Penilaian KG	Sebutan
91– 100	Amat Baik
76– 90	Baik
61– 75	Cukup
51– 60	sedang
≤ 50	Kurang

4. Selanjutnya menetapkan sebutan kinerja guru (KG) apakah berkategori kurang, sedang, cukup, baik atau amat baik.

Kinerja guru diukur dari implementasi empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

sosial, dan kompetensi profesional. Masing-masing aspek tersebut di-breakdown sesuai dengan Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

PENUTUP

Demikian makalah tentang “Model Peningkatan Kualitas Guru Berbasis Kinerja”. Kualitas guru dapat diukur melalui kualifikasi dan kompetensinya. Guru minimal memiliki kualifikasi S-1 atau DIV. Kinerja guru dapat diukur melalui kompetensinya. Kompetensi guru meliputi kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Badudu, J. 1994. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

Danim, Sudarman. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Direktorat Tenaga Kependidikan. 2002. *Program Peningkatan Kualitas Guru: Naskah Akademik*. Jakarta: Bagian Proyek Pengembangan Profesi Tenaga Kependidikan.

Huda, Miftahul. 2012. *Cooperative Learning; Metode, Teknik, Struktur, dan Model Penerapan*. Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Indratno, A Ferry T. 2013. *Menyambut Kurikulum 2013*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. 1997. *Sistem Administrasi Negara RI*. Jilid 1 Edisi Ketiga. Jakarta: PT Gunung Agung.

Nuh, Mohammad. 2013. “Sekapur Sirih”. Dalam *Menyambut Kurikulum 2013*. A. Ferry T. Indratno. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.

Permenegpan No. 16 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, PP 32 Tahun 2013 tentang Perubahan PP 19 Tahun 2005.

Rusdarti. 2013. “Model-model Pembelajaran yang Efektif”. *Makalah Seminar Draft Penelitian Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang*, Hotel Pandanaran, April 2013.

Sofanudin, Aji. 2011. *Kinerja Guru Agama Madrasah Aliyah (MA) Pascadiklat*.

*Fungsional pada Balai Diklat
Keagamaan Semarang, Surabaya,
Banjarmasin, dan Denpasar (Studi
Evaluasi Kinerja Guru Agama Madrasah
Aliyah di Kabupaten Lombok Tengah
Pascadiklat Fungsional di Balai Diklat
Keagamaan Denpasar). Semarang: Balai
Penelitian dan Pengembangan Agama
Semarang.*

Sugiyo dan DYP Sugiharto. 2013. *Isu Pendidik
dan Tenaga Kependidikan; Analisis
Kondisi Guru di Indonesia*, Bahan Kuliah
PPs S-3 Manajemen Kependidikan
Universitas Negeri Semarang, 19 Agustus
2013.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang
Guru dan Dosen.