



SOSIALISASI PENILAIAN KINERJA GURU DI SD/TK MUTIARA HATI KOTA TANGGERANG

Robiatul Munajah

Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Trilogi

nengrobiatulmunajah@trilogi.ac.id

Abstrak

Kegiatan Pengabdian masyarakat ini bertujuan dalam memberikan penjelasan tentang sosialisai penilaian kinerja guru di SD/TK mutiara hati kota tanggerang. Penilaian Kinerja Guru atau biasa disingkat PKG atau PK Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Kegiatan Pengabdian masyarakat yang berbentuk pelatihan sosialisasi tentang penilaian kinerja guru di SD/TK mutiara hati kota tanggerang bertujuan: Menentukan tingkat kompetensi seorang guru; Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru; Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya; Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Kata Kunci: Penilaian, Kinerja Guru.

Abstrack

This community service activity aims to provide an explanation of the assessment of teacher performance in SD / TK. Teacher Performance Evaluation or commonly abbreviated as PKG or PK Teacher is an assessment carried out on each item of the teacher's main task activities in the context of fostering his career, rank, and position. The implementation of the main tasks of the teacher cannot be separated from the ability of a teacher in the mastery and application of his competence. Community Service Activities in the form of socialization training on teacher performance appraisal in Mutiara Hati Elementary School / Kindergarten in Tangerang aims to: Determine the level of competence of a teacher; Improve the efficiency and effectiveness of teacher and school performance; Presents a basis for decision making in the mechanism for determining effective or ineffective teacher performance; Provide a foundation for ongoing professional development programs for teachers; Ensure that teachers carry out their duties and responsibilities and maintain positive attitudes in supporting the learning of students to achieve their achievements; Provides a basis in the system of teacher promotion and career promotion and other forms of appreciation.

Keywords: Assessment, Teacher Performance.



A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung

tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Dalam konteks peraturan tersebut di atas, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat



dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

2. menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Sebelum mengikuti PK guru, seorang guru harus mengikuti uji kompetensi,

berdasarkan hasil uji kompetensi ini, guru akan di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu : (1) guru yang sudah mencapai standar kompetensi minimal yang ditetapkan, dan (2) guru yang belum memiliki standar kompetensi minimal yang ditetapkan. Berdasarkan kebutuhan guru dilapangan, kami melakukan sosialisasi yang bertujuan memberikan pengaruh dan informasi mengenai penilaian kinerja guru di SD/TK Mutiara hati kota tanggerang sebagai bentuk kegiatan untuk memajukan pendidikan.

B. METODE KEGIATAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berbentuk sosialisasi pelatihan. Sosialisasi Pelatihan yang dipilih berjudul Sosialisasi Penilaian Kinerja Guru di SD/TK Mutiara Hati. Kegiatan sosialisasi pelatihan ini berlangsung tiga kali pertemuan di bulan Desember 2019.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan ini dengan peserta guru dan kepala sekolah SD/TK Mutiara hati kota tanggerang yang mempunyai latar pendidikan dan usia yang berbeda. Namun, yang mereka hadapi sama yaitu kesulitan memahami kompetensi apa



yang harus dimiliki seorang guru dan bagaimana cara menghitung angka kredit kinerja guru. Narasumber berupaya memberikan pemahaman kepada guru dan kepala sekolah dengan menyampaikan materi dan praktik langsung.

1. TAHAP PERTAMA

Tahap pertama kegiatan pengabdian masyarakat ini dimulai dari pengumpulan data atau fakta yang diperlukan untuk menentukan permasalahan, tujuan, dan metode untuk mencapai tujuan tersebut.

2. TAHAP KEDUA

Tahap yang kedua adalah tahap analisis data temuan. Selanjutnya, mengidentifikasi permasalahan yang dijumpai di lingkungan tersebut.

3. TAHAP KETIGA

Tahap berikutnya adalah merumuskan tujuan yang hendak dicapai, penyusunan rencana kegiatan, pelaksanaan kegiatan, kegiatan reconsiderasi atau meninjau kembali manfaat dari kegiatan pelatihan tersebut. Metode yang digunakan dalam pelatihan tersebut adalah model tatap muka disertai dengan metode ceramah dengan tanya jawab dan sharing, metode demonstrasi, dan metode diskusi.

Pemilihan strategi ini dipertimbangkan karena karakteristik kompetensi yang menjadi tujuan pengabdian masyarakat ini. Selain itu, pertimbangan sumber daya yang dimiliki, yang membutuhkan pemahaman dan informasi yang tepat. Kemandirian dan pemahaman belajar guru-guru juga menjadi bahan pertimbangan, selain itu juga keterbatasan mereka dalam mencari sumber referensi. Jumlah peserta dalam pelatihan sosialisasi ini yang cukup banyak, juga menjadi pusat pemilihan model dan strategi ini. Alasan alokasi waktu yang kurang memadai juga sangat tepat menjadi pertimbangan. Kemudian permasalahan yang dibahas juga cukup banyak, sehingga menimbulkan banyak teori dan materi, serta solusi yang diberikan pada kegiatan sosialisasi.

Langkah-langkah yang dilakukan pada strategi pelatihan sosialisasi penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Persiapan, (Pada tahap persiapan, anggota mencari dan mengumpulkan referensi tentang Program sosialisasi penilaian kinerja guru SD/TK. Mencari materi tentang PK guru SD/TK dan menyiapkan media komunikasi, berupa slidepowerpoint



yang dikemas dengan menarik dan dengan bahasa yang mudah dipahami. Selain itu, memberikan contoh yang relevan mengenai topik yang diberikan.

2. Apersepsi perlu dilakukan untuk penyegaran. Apersepsi menjadi awal pengantar dan pengenalan dengan peserta. Apersepsi dilakukan dengan menanyakan permasalahan apa yang menjadi kendala pada penilaian kinerja guru. Selain itu juga, memberikan informasi-informasi positif penilaian kinerja guru untuk menarik perhatian.
3. Presentasi (penyajian) materi, pembicara menyajikan slide mengenai penilaian kinerja guru dan memberikan contoh.
4. Resitasi, pengulangan pada bagian yang menjadi kata kunci kompetensi atau materi pelatihan. Dalam hal ini, pembicara memberikan pengulangan dan penguatan mengenai poin-poin penting tentang sajian yang disampaikan agar melekat dan mudah diingat oleh para peserta. Metode ceramah dilakukan oleh narasumber. Metode ini meliputi penjelasan mengenai penilaian kinerja guru,

dalam ceramah disisipkan pula tanya jawab dan diskusi yang terarah. Selanjutnya, dalam pelatihan ini juga mempraktikkan secara langsung bagaimana kepala sekolah melakukan penilaian untuk guru.

D. SIMPULAN

Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensisosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru. Selain kepala sekolah harus memahami bagaimana melakukan penilaian kinerja guru di SD/TK mutiara hati, gurupun harus memahami apa saja yang akan



diukur dalam penilaian kinerja. Hasil penilaian kinerja guru diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan kebijakan terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Badan PSDMPPMP. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: BumiAksara.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Taufiq. 2006. *Model-Model Pelatihan Bagi Pengawas Sekolah*. Jakarta: DepartemenAgama RI.