

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan Pendidikan Nasional diantaranya adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab” (Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003). Seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Rusman (2008: 77) menyatakan bahwa berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja guru, *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assesment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: rencana pembelajaran, prosedur pembelajaran dan hubungan antar pribadi serta penilaian pembelajaran. Kemudian salah satu perubahan mendasar pengembangan sumber daya dan kompetensi adalah pengembangan Supervisi Pembelajaran dengan hadirnya Penilaian Kinerja

Guru (PKG) yang sebelumnya lebih bersifat administratif (supervisi kelas), kini menjadi lebih berorientasi praktis, kuantitatif, dan kualitatif, sehingga diharapkan para guru lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya.

Guru sebagai salah satu komponen dalam pendidikan, sangat menentukan bagi keberhasilan pendidikan tersebut. Dalam hal ini guru merupakan orang yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Maka dari itu peranan guru dalam mencapai tujuan pendidikan tidak boleh diabaikan. Sementara itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di zaman sekarang sangat pesat. Perkembangan ini hampir menyentuh semua bidang kehidupan, tidak terkecuali pada bidang pendidikan.

Guru memiliki tugas sebagai pendidik, sebagai pengajar, sebagai pembimbing, sebagai pelatih, sebagai penasehat, sebagai pembaharu, sebagai model dan teladan, sebagai pribadi, sebagai peneliti, sebagai pendorong kreativitas, sebagai pembangkit pandangan, sebagai pekerjaan rutin, sebagai pemindah kemah, sebagai pembawa cerita, sebagai aktor, sebagai emansipator, sebagai evaluator, sebagai pengawet, dan sebagai kulmitor. (H.E.Mulyasa, 2007: 37).

Sangat perlunya penilaian kinerja guru lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru di dalam pelaksanaan proses manajemen pembelajaran (manajemen kelas) sehingga menyebabkan menurunnya mutu pendidikan. Walaupun evaluasi lebih mengarah kepada guru dan mungkin ada sistem yang berlaku baik, sengaja maupun tidak, berpengaruh terhadap permasalahan tadi. Hal ini tidak lain memerlukan penanganan seurius dari leader sekolah yakni

optimalisasi peran kepala sekolah dalam manajemen penilaian kinerja guru itu sendiri. Menurut Mangkunegara dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (<https://www.google.co.id>), kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja seorang guru dituntut untuk lebih bisa menyeimbangi perkembangan zaman tersebut. Kompetensi yang telah dimiliki oleh setiap guru belum tentu bisa mengantisipasi perkembangan zaman tersebut. Seperti dalam kehidupan ini, segala sesuatu berjalan dengan pesat dan dinamis, begitupun kompetensi guru harus dibina dan ditingkatkan secara komprehensif dan terukur, hal ini dilakukan terutama bagi guru-guru yang PNS (pegawai negeri sipil). Permendiknas No. 35 Tahun 2010 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Selain daripada itu, tuntutan dari pemerintah juga menjadi salah satu faktor bagi guru untuk lebih meningkatkan kualitas dan kompetensi yang dimilikinya sehingga dapat mencapai puncak profesionalitas yang diinginkan. Sebagaimana yang tertuang dalam peraturan bahwasannya setiap guru haruslah bisa meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Dijelaskan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, Pasal 2 berbunyi “Guru yang tidak dapat memenuhi kinerja yang dipersyaratkan untuk kenaikan

pangkat dan jabatan, padahal yang bersangkutan telah diikutsertakan dalam pembinaan dan pengembangan keprofesian, beban kerjanya dikurangi sehingga kurang dari 24 (dua puluh empat) jam tatap muka atau dianggap melaksanakan beban kerja kurang dari 24 (dua puluh empat) jam tatap muka. Guru yang mempunyai kinerja rendah wajib mengikuti pembinaan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2), apabila telah dapat menunjukkan kinerja baik, diberi beban kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Gaffar dalam Supardi (2005: 187), penilaian kinerja guru ialah penilaian kinerja guru dapat dilihat pada aspek penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill*, dan *human relation skill*. Dari pemaparan di atas, jelaslah bahwa penilaian kinerja guru sangat mutlak dilakukan, mengingat penilaian kinerja guru adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan Nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni (Permendiknas No. 35 Tahun 2010).

Namun yang menjadi pertanyaannya adalah dengan cara apa dan bagaimana untuk meningkatkan profesionalisme guru tersebut. Masih dalam peraturan yang sama yakni Permendiknas No. 35 Tahun 2010 dijelaskan bahwa ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Diantaranya adalah dengan PKB (pengembangan keprofesian berkelanjutan) yaitu pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalismenya.

Selain dari itu, peningkatan guru juga dapat dilakukan dengan kegiatan diklat fungsional. Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Pendidikan dan pelatihan fungsional adalah upaya peningkatan kompetensi guru dan /atau pementapan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang sesuai dengan profesi guru yang bermanfaat dalam pelaksanaan tugas guru melalui lembaga yang memiliki izin penyelenggaraan dari instansi yang berwenang (Supardi, Kinerja Guru, 2013:9)

Dalam rangka peningkatan fungsional guru dibentuk tim khusus. Tim Penilai Jabatan Fungsional Guru adalah tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit dan bertugas menilai prestasi kerja guru. Selain dari diklat fungsional dan PKB sendiri, masih ada upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yakni dengan kegiatan kolektif guru. Kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun di luar sekolah (seperti KKG/MGMP) dan bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan.

Berdasarkan studi pendahuluan hasil wawancara dengan Bapak Ade selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah 1 Kota Bandung bahwa durasi waktu penilaian terhadap kinerja guru dilakukan selama per 1 semester, dan di dalam penilaian itupun dilibatkan guru senior ketika akan dinaikan pangkat terhadap guru yang bersangkutan tersebut sebelum yang pada akhirnya akan dinilai

langsung oleh pihak madrasah itu sendiri. Adapula beberapa aspek yang di nilai terkait penilaian kinerja guru tersebut, yakni: Kedisiplinan, kehadiran, pembelajaran dan masih banyak lagi aspek yang lainnya. Di samping itu pula menurut beliau ada beberapa hambatan atau kendala yang akan berdampak pada kualitas kinerja guru, yakni pada sarana dan prasarana yang masih kurang atau terbatas, sumber daya manusia (SDM), dan juga komunikasi dengan orang tua murid sangatlah lemah. Dari masalah tersebut memunculkan beberapa pertanyaan bagaimana proses perekrutan, tentang bagaimana proses kualifikasi guru dan tentang bagaimana peningkatan kinerja guru di MIN 1 Kota Bandung.

Maka berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti penilaian kinerja guru di MIN 1 Kota Bandung dengan judul **“Manajemen PKG (Penilaian Kinerja Guru) di Madrasah (Penelitian di Madrasah 1 Kota Bandung)”**.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini adalah Penilaian Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah 1 Kota Bandung. Masalah tersebut dirinci dalam rumusan pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana latar alamiah MIN 1 Kota Bandung ?
2. Bagaimana perencanaan penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung ?
3. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung ?
4. Bagaimana evaluasi penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung ?
5. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung ?

6. Bagaimana hasil penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui latar alamiah MIN 1 Kota Bandung;
2. Untuk mengetahui perencanaan penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung;
3. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung;
4. Untuk mengetahui evaluasi penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung;
5. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat MIN 1 Kota Bandung;
6. Untuk mengetahui hasil penilaian kinerja guru MIN 1 Kota Bandung;

Kegunaan penelitian ini ada dua yaitu secara teoritis dan praktis, yakni:

1. Kegunaan teoritis: yaitu dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen PKG (Penilaian Kinerja Guru)
2. Kegunaan praktis :
 - a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran pada sekolah yang diteliti dalam rangka melakukan penilaian kinerja guru.
 - b. Sebagai dasar untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai perbandingan penelitian-penelitian lebih lanjut khususnya tentang manajemen penilaian kinerja guru.

D. Kerangka Pemikiran

Secara etimologis, manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata “*manus*” yang berarti tangan dan “*agree*” yang berarti melakukan. Dalam bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola. Dalam bahasa Arab, manajemen identik dengan kata “*dabbara, yudabbiru, tadbiiran*” yang berarti mengarahkan, melaksanakan, menjalankan, mengatur dan mengurus (Amirullah Syarbini dan Jaja Jahari, 2013: 5).

Adapun menurut G.R. Terry (<http://studimanajemen.blogspot.com>), manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari Horold Koontz dan Cyril O’Donnel (<http://studimanajemen.blogspot.com>) juga mengemukakan, manajemen berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain (*Management involves getting things done through and with people*). Sementara itu, James A.F Stoner mengemukakan bahwa, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Senada dengan pendapat Stoner, Lawrence A. Appley (<http://studimanajemen.blogspot.com>) mengatakan, manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain. Lebih lanjut, Luther Gulick juga menjelaskan manajemen sebagai ilmu, profesi dan kiat. Dikatakan

ilmu, karena manajemen dipandang sebagai bidang ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.

Menurut Ruky (2002: 14), kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja juga sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja sering disebut dengan prestasi yang merupakan ‘hasil atau ‘apa yang keluar’ (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Sementara itu menurut Robbins kinerja ialah, merupakan suatu fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu kinerja (*performance*) $P=(A \times M)$. selain itu juga ada faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang, antara lain adalah, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Tempe 1992:3).

Di dalam Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil Pasal 4 berbunyi, bahwa: Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Lebih lanjut disebutkan bahwa: “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan

rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8 UU RI No. 14:2005). Di dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga berbunyi bahwa, kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi: “kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi profesional”.

Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1). Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2). Pendidikan, 3). Keterampilan, 4). Manajemen kepemimpinan, 5). Tingkat penghasilan., 6). Gaji dan kesehatan, 7). Jaminan sosial, 8). Iklim kerja, 9). Sarana prasarana, 10). Teknologi dan 11). Kesempatan berprestasi (E. Mulyasa, 2013: 93).

Skema Pemikiran

Manajemen Penilaian Kinerja Guru MIN 1 Kota Bandung

