

## **Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru**

**Muslimin**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Galuh. Jl. R.E Martadinata No. 150 Ciamis 46251 Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

email: [muslimin1478@gmail.com](mailto:muslimin1478@gmail.com)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: 1) Program PKG dan UKG di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar secara umum mampu dan dapat dikuasai. Hal ini terbukti dari dokumen konunikasi, prosedur, manfaat, dan hasil PKG, proses, materi, hasil, kemampuan merencanakan dan kemampuan melaksanakan UKG; 2) Prestasi kerja guru di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar dengan hasil baik. Terbukti dengan prestasi akademik, prestasi non akademik, prestasi pembelajaran, prestasi evaluasi, dan prestasi tindak lanjut dari guru; 3) Strategi yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar yaitu: a) Agar implementasi program PKG lebih efektif, maka sebaiknya asesor atau guru penilai langsung dari Kepala Sekolah; b) Agar mempermudah dalam pemetaan hasil PKG, maka sebaiknya pihak sekolah juga melakukan pemetaan terhadap hasil PKG; c) Sebaiknya dari pihak dinas melakukan evaluasi khusus terkait pelaksanaan program PKG karena selama ini evaluasi hanya sebatas menyinggung saja tanpa dilakukan di dalam forum khusus evaluasi. Dengan adanya forum evaluasi PKG ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh atau dampak program PKG ini bagi peningkatan profesionalisme guru terutama di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar; d) Perlu adanya sinergitas antara pihak sekolah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, dan PGRI Kota banjar sebagai organisasi dalam Program PKG dan UKG dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja Guru, Uji Kompetensi Guru, Prestasi Kerja Guru

### **1. Pendahuluan**

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan; guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Sayangnya kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Berdasarkan survey UNESCO, terhadap kualitas para guru, kualitas guru kita berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal. Data dari Balitbang Depdiknas pada tahun 2005 menunjukkan terdapat 1.646.05 (69,45%) guru SD, SMP, SMA, SMK, dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal (Tim Sertifikasi Guru, 2006).

Permasalahan yang muncul kemudian adalah tingkat profesionalisme guru pasca sertifikasi. Setelah ada jaminan kesejahteraan yang lebih baik dari sebelumnya, apakah mereka yang telah disertifikasi itu lebih baik dari sebelumnya? Atau bagaimana perbandingannya dengan guru yang belum disertifikasi? Pertanyaan ini untuk menggugah, terutama tanggungjawab moral dalam membina generasi ke depan. Kompetensi guru pasca sertifikasi masih dianggap kurang menunjang kinerja guru dalam mengajar sehingga kualitas pendidikan Indonesia di dunia masih jauh tertinggal (Miftha Indasari, 2013). Retno Listyarti, Sekretaris Jenderal Federasi Serikat Guru Indonesia, mengatakan, tujuan sertifikasi untuk meningkatkan mutu guru tidak berjalan baik. Sebab, pemerintah tidak punya konsep yang jelas tentang pembinaan guru.

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional

untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Masa depan masyarakat, bangsa dan Negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Karena itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Pelaksanaan PKG dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi guru. Untuk memberi pengakuan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PKG harus dilakukan terhadap guru disemua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Hasil Penilaian Kinerja Guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Hasil Penilaian Kinerja Guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Meneg-PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi lebih cepat direalisasikan. Hasil Penilaian Kinerja Guru nantinya dapat digunakan untuk menetapkan penilaian angka kredit dan digunakan pula untuk menyusun profil kinerja guru dalam menyusun Program Keprofesional Berkelanjutan (PKB). Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Adanya Penilaian Kinerja Guru ini bukan berarti akan menyulitkan guru, tetapi Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional yang dapat berkontribusi nyata bagi perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia.

Untuk mengetahui kompetensi seorang guru, perlu dilakukan adanya suatu uji kompetensi. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang dinilai pada saat melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil uji kompetensi guru menurut level tertentu yang sekaligus menentukan kelayakan dari guru tersebut. Dengan demikian, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten atau belum dilihat dari standar kompetensi yang diujikan.

Kegiatan peningkatan kompetensi guru memiliki rasional dan pertimbangan empiris yang kuat, sehingga bisa dipertanggungjawabkan baik secara akademik, moral, maupun keprofesional. Dengan demikian disamping hasil penilaian kinerja, uji kompetensi menjadi salah satu basis utama desain program peningkatan kompetensi guru. Uji Kompetensi Guru esensinya berfokus pada keempat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi *pedagogic*, kepribadian, *social*, dan *professional*. Uji kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang penguasaan materi pembelajaran setiap guru. Berdasarkan hasil uji kompetensi dirumuskan profil kompetensi guru menurut level tertentu, sekaligus menentukan kelayakannya. Dengan demikian, tujuan uji kompetensi adalah menilai dan menetapkan apakah guru sudah kompeten atau belum dilihat dari standar kompetensi yang diujikan.

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru tahun 2015, kompetensi guru di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar belum mencapai Standar Kompetensi Minimum (SKM). Rata-rata nasional hasil Uji Kompetensi Guru 2015 untuk bidang kompetensi pedagogik dan profesional adalah 53,02, padahal SKM yang ditargetkan secara nasional, yaitu rata-rata 55. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar mengatakan, jika dirinci lagi untuk hasil Uji Kompetensi Guru untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94. Hal tersebut menunjukkan bahwa pedagogik yang berarti cara mengajar masih kurang baik dan harus diperhatikan lagi.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah jenis deskriptif kualitatif yang mempelajari masalah-masalah yang ada serta tata cara kerja yang berlaku. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan hal-hal yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif, memberikan gambaran tentang fenomena tertentu atau aspek kehidupan tertentu dari masyarakat yang diteliti (Singarimbun, 1989: 41).

Desain Penelitian yang digunakan peneliti adalah berbentuk studi penelitian lapangan, dengan alasan karena penelitian ini diarahkan untuk memahami dan menjelaskan implementasi program PKG dan UKG. Apakah telah dilakukan oleh satuan pendidikan serta menguraikan kendala-kendala yang dihadapi satuan pendidikan tempat penelitian dalam pelaksanaan PKG dan UKG. Sehingga peneliti mampu membuat penjelasan dari fenomena-fenomena yang ada. Adapun sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Dalam upaya mengumpulkan data diperlukan beberapa teknik untuk mempermudah peneliti memperoleh data secara ilmiah dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan telaah dokumen.

## 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 3.1 Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru

Program yang telah direncanakan oleh pemerintah belum tentu berhasil dalam implementasi. Keberhasilan suatu kebijakan ataupun program dipengaruhi oleh berbagai variabel. Seperti halnya program PKG ini. Dalam implementasi program tentunya dipengaruhi oleh berbagai variabel. Dalam penelitian tentang implementasi program PKG ini akan digunakan teori implementasi yang diungkapkan oleh George C. Edward III. Edward mengungkapkan empat variabel yang berpengaruh dalam implementasi program.

Variabel pertama adalah komunikasi. Seorang implementor harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan. Implementor merupakan aktor yang sangat penting dalam pengimplementasian sebuah program. Apa yang menjadi tujuan program PKG disampaikan kepada kelompok sasaran yakni para guru di sekolah. Komunikasi dilakukan dengan cara mensosialisasikan program PKG. Bentuk sosialisasi dilakukan dengan cara mengundang Kepala Sekolah di Seluruh Kota Banjar untuk dilakukan pengkoordinasian dengan pihak dinas. Dalam proses koordinasi ini tentunya juga melibatkan peran pengawas sekolah. Pengawas harus terjun ke sekolah untuk memastikan kembali apakah informasi yang terserap di kalangan kelompok sasaran sudah sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh dinas.

Variabel kedua adalah sumber daya. Sumber daya juga merupakan faktor penting dalam pengimplementasian sebuah program. Sumber daya dalam program PKG ini dikategorikan menjadi sumber daya manusia dan sumber daya dana. Sumber daya manusia berupa kompetensi implementor dalam melaksanakan program PKG. PKG ini melibatkan banyak aktor, mulai dari Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi, pengawas, Kepala Sekolah, dan guru-guru yang bertindak sebagai penilai maupun yang dinilai. Selanjutnya, sumber daya yang kedua adalah sumber daya berupa dana. Dalam implementasi program PKG dialokasikan dari dana APBD Kota Banjar. Namun dalam pelaksanaannya sekolah memiliki kewenangan tersendiri karena pelaksanaan PKG secara langsung ada di sekolah. Dana ini digunakan untuk keperluan pembuatan laporan dan juga untuk upah para asesor.

Variabel yang ketiga adalah disposisi. Disposisi merupakan watak yang dimiliki oleh implementor. Implementor utama dalam program PKG ini adalah guru yang menjadi asesor. Berdasarkan hasil penelitian untuk menjadi asesor harus mengikuti diklat. Untuk menjadi asesor pun ada persyaratannya. Asesor dipilih dari guru-guru senior yang memang sudah berkompeten. Tapi dalam implementasinya masih terdapat beberapa kekurangan salah satunya yakni asesor masih kurang subyektif dalam melakukan penilaian.

Variabel terakhir yang berpengaruh dalam implementasi program PKG adalah struktur birokrasi. Birokrasi menjadi faktor yang berperan dalam implementasi PKG. Birokrasi memberikan andil dalam mensukseskan program PKG dengan berbagai fungsinya. Pada lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman, para anggota telah menjalankan tugas sesuai dengan jabatan mereka. Hal ini juga dibuktikan dengan adanya hierarki jabatan dalam pengimplementasian sebuah program termasuk juga program PKG.

Uji kompetensi guru memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Pentingnya uji kompetensi dalam standar kompetensi dan sertifikasi guru adalah: Sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru sehingga dapat diketahui kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan secara kontinu, serta siapa guru yang telah mencapai standar kemampuan minimal. Uji kompetensi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajarannya.

### 3.2 Prestasi Kerja Guru

Prestasi Kerja atau Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*performance*" (*job performance*). Secara etimologis *performance* berasal dari kata "*to perform*" yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata "*performance*" berarti the act of performing, execution (*Webster Super New School and Office Dictionary*). Menurut Henry Bosley Woolf, *performance* berarti the execution of an action (*Webster New Collegiate Dictionary*). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan (Rusyan dan Suherlan, 2012: 115).

Bernardin dan Russel memberi batasan mengenai kinerja sebagai: "*The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*"; yang berarti catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Fathurrohman dan Suryana, 2012: 28). Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni ketrampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehnik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja (Sulistiyorini, 2001: 62-70).

Adapun guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Karena guru yang berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas. Gurulah yang sangat penting dalam berperan untuk membuat siswa mengerti dan paham mengenai mata pelajaran. Sekolah sebagai institusi pendidikan membutuhkan guru yang tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang mengajarkan mata pelajaran tertentu kepada peserta didiknya, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswanya mengenai etika, kemampuan untuk survive dalam hidup, moral, empati, kreasi dan sebagainya (Fathurrohman dan Suryana, 2012: 13).

Guru diposisikan sebagai garda terdepan sekaligus posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu (Fathurrohman dan Suryana, 2012: 40).

Prestasi kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar (Rusman, 2012: 95). Menurut Rivai (2004: 309) kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengatakan di dalam membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran sudah lebih baik. Artinya ada perbedaan yang sangat signifikan terhadap aspek ini saat sebelum sertifikasi dan pasca sertifikasi, bahwa aspek ini merupakan sebuah tanggung jawab sebagai guru. Walaupun demikian, guru tetap menghadapi beberapa kendala di dalam membuat rancangan berupa kurangnya pengetahuan tentang bagaimana membuat Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang bisa menciptakan suasana pembelajaran yang menarik dan menyenangkan, dengan mengacu pada pedoman kurikulum yang berlaku. RPP dibuat secara berkelompok oleh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) maupun Kelompok Kerja Guru (KKG). Di samping itu, kurangnya pemahaman guru tentang Informasi dan Teknologi (IT) membuat

guru mengalami kesulitan dalam merancang sebuah pembelajaran berbasis IT. Hal tersebut dapat diatasi walaupun prosesnya sedikit lambat. Dengan demikian, kinerja guru pasca sertifikasi menunjukkan kinerja yang lebih baik dan hal ini program sertifikasi memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Hasil riset menunjukkan bahwa para guru pasca sertifikasi di dalam proses pembelajaran telah menunjukkan sebuah kualitas mengajar yang baik. Pengetahuan guru di dalam melakukan pengelolaan kelas dan peserta didik sangat baik. Proses pembelajaran terpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai fasilitator dan motivator. Guru dapat meningkatkan motivasi peserta didik di dalam proses pembelajaran sehingga peserta didik tidak mengalami kejenuhan dan merasa bosan. Guru di dalam proses pembelajaran mengimplementasikan model pembelajaran kooperatif sehingga suasana pembelajaran peserta didik sangat aktif. Siswa tidak hanya difasilitasi untuk memahami materi pelajaran secara teori, tetapi juga secara praktik. Guru memandu peserta didik untuk melakukan praktikum, di samping itu, guru bersama siswa sering mengadakan studi lapangan dengan pengembangan materi pelajaran.

Guru tidak pernah marah atau bosan untuk membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan untuk memahami materi pelajaran dibandingkan teman-temannya yang memiliki tingkat kecerdasan lebih tinggi. Guru dengan penuh rasa tanggung jawab melakukan pembimbingan khusus agar peserta didik tersebut dapat setara dengan teman-temannya yang lain. Di samping itu, guru juga memiliki karakter yang kuat di dalam menghadapi berbagai macam karakter atau sikap peserta didik di dalam proses pembelajaran, sehingga karakter atau sikap peserta didik dapat diatasi terlebih dahulu sebelum melibatkan pihak yang lain.

Guru sangat disiplin di dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan tepat waktu masuk di kelas begitu pun saat di akhir proses pembelajaran. Di samping itu, guru yang telah tersertifikasi tetapi datang setiap hari kerja di sekolah walaupun tidak memiliki jam mengajar sesuai dengan jadwal hal ini dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab dan rasa kesadaran. Maka dengan itu, kinerja guru menunjukkan kualitas yang lebih baik dan program sertifikasi ini memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hasil riset menunjukkan bahwa guru di dalam melakukan penilaian terhadap pembelajaran tetap mengacu pada tiga aspek yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Terkait penilaian pembelajaran, guru memiliki metode atau cara masing-masing sehingga hasil pembelajarannya dapat terukur. Ketika ada siswa yang tidak mencapai standar capai tujuan pembelajaran maka guru melaksanakan pengayaan atau pendalaman materi. Begitu juga ketika siswa ada yang tidak tuntas maka guru dapat melaksanakan remedial. Dengan demikian, kinerja guru pasca sertifikasi di dalam melakukan penilaian hasil pembelajaran menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik sehingga program sertifikasi yang digalakkan pemerintah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Hasil riset menunjukkan bahwa sebagian besar guru yang telah sertifikasi tidak memiliki banyak waktu untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kepada siswa karena waktu banyak tersita di dalam melakukan rangkaian kegiatan pembelajaran. Guru yang tersertifikasi lebih banyak menghabiskan waktu di kegiatan pembelajaran ketimbang melakukan pembimbingan atau pelatihan yang bersifat ekstrakurikuler. Waktu yang tersedia untuk guru melakukan bimbingan dan latihan sedikit terbatas, sehingga keterlibatannya secara personal dengan siswa juga terbatas. Dengan demikian, kinerja guru pasca sertifikasi di dalam melakukan hubungan personal dengan peserta didik belum menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika dibandingkan dengan kinerja sebelum sertifikasi. Hasil riset menunjukkan bahwa guru yang sudah sertifikasi memiliki motivasi atau semangat di dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau workshop dalam rangka pengembangan profesi sebagai guru yang profesional, baik yang diprakarsai oleh komunitas guru mata pelajaran maupun yang diprakarsai oleh pemerintah.

Maka dengan itu, kinerja guru dari aspek pengembangan profesi pasca sertifikasi menunjukkan kinerja guru lebih baik sehingga program sertifikasi guru memberikan pengaruh positif yang besar di dalam meningkatkan kinerja serta terus mengembangkan profesinya untuk menjadi guru yang lebih profesional.

### **3.3 Strategi Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Guru**

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu, tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, prestasi kerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak

mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Menurut Uhar, upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

#### 1. Pelatihan

Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan. Artinya, jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan jenis kemampuan apa yang masih rendah. Pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya. Menurut Randal S.Schuler, Susan E. dalam Sinambela (2012:213), sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Dengan kata lain, program pelatihan yang efektif ialah program pelatihan yang menyentuh tiga domain, yaitu kognitif, efektif, dan psikomotorik. Selain itu hasil pelatihan harus diterapkan dalam kegiatan guru, baik di dalam maupun di luar sekolah.

Program pelatihan harus dapat meningkatkan kinerja guru. Tidak sedikit pelatihan-pelatihan yang hanya membuang uang saja sehingga merugikan anggaran sekolah. Guru memang berangkat untuk mengikuti pelatihan, tetapi begitu ia sampai di sekolah, kembali lagi pada kebiasaan lama pada saat sebelum pelatihan. Menurut Sinambela (2012:214), hal ini terjadi karena pelatihan yang dirancang kurang baik, tidak berkaitan dengan kinerja, atau karena hasil-hasil pelatihan tidak dievaluasi karena sekolah menganggap bahwa pelatihan sekedar kebutuhan sekolah untuk menyalurkan anggaran dalam program meningkatkan prestasi kerja guru.

Pelatihan akan berlangsung optimal jika dirancang sesuai dengan kebutuhan, metode dan waktu yang tepat. Pelatihan sangat cocok bagi guru yang memiliki potensi tinggi tetapi masih lemah dalam pengetahuan dan keterampilannya.

#### 2. Motivasi Kerja

Fenomena pegawai berkualitas, tetapi memiliki kinerja rendah sering ditemui di sejumlah organisasi. Tidak sedikit para guru bekerja di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan bukan karena tidak mampu, melainkan karena tidak mau. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja.

Motivasi kinerja merupakan upaya untuk memberikan dorongan kepada guru agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Motivasi kinerja memiliki empat tahap, yaitu (1) penerapan standar kinerja; (2) audit kinerja; (3) pemberian umpan balik secara langsung; (4) motivasi kinerja. Berikut penjelasannya:

- a. Penetapan Standar Kinerja. Standar kinerja adalah tingkat minimum kinerja yang harus dicapai. Standar kinerja hendaknya menantang, tetapi dapat dicapai. Penentuan standar kinerja didasarkan atas pertimbangan akal yang sehat dan data yang seakurat mungkin. Proses penentuannya harus melibatkan para guru agar muncul rasa tanggung jawab untuk menjalankannya. Apabila guru tidak dilibatkan dalam penentuan standar kinerja, mereka akan bersikap acuh tak acuh terhadap standar tersebut. Untuk memudahkan dalam pengukurannya standar kinerja hendaknya dinyatakan dalam bentuk kuantitatif
- b. Audit Kinerja. Audit kinerja dilaksanakan untuk mengetahui seberapa baik suatu pekerjaan telah dilaksanakan. Hasil audit akan menjadi dasar dalam memberikan umpan balik dan motivasi kinerja

- kepada guru. Oleh karena itu, audit kinerja harus dilaksanakan se-objektif mungkin bila memungkinkan para guru dilibatkan dalam audit kinerja
- c. Pemberian Umpan Balik Secara Langsung. Umpan balik dilakukan untuk memberikan data-data pekerjaan guru kepada guru yang bersangkutan untuk memantau pekerjaannya sendiri. Data-data pekerjaan guru tersebut diberikan kepada guru untuk dipelajari sehingga dapat diketahui perkembangan kinerjanya dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, umpan balik hendaknya diberikan secara langsung dan terus menerus agar prosesnya tidak terhenti.
  - d. Motivasi Kerja. Tahap yang terakhir ialah tahap motivasi kinerja. Istilah motivasi tidak dapat dipisahkan dari istilah kebutuhan (*needs*), baik yang bersifat fisiologis maupun yang bersifat psikis. Setiap orang yang ingin berhasil dalam memotivasi orang lain harus mengenal dan memahami kebutuhan orang yang akan dimotivasi. Demikian juga jika ingin memotivasi kinerja guru, pimpinan sekolah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan guru dalam konteks fisik maupun psikis.

Menurut Uray Iskandar (2011), yang menjadi motif untuk bekerja lebih baik adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*) yang menimbulkan suatu tindakan perbuatan (*behavior*) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (*goals*). Dengan kata lain, kebutuhan merupakan dasar dari tindakan-tindakan yang dilakukan manusia. Maslow berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkatan yang hierarkis, yaitu (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti rasa lapar, haus, istirahat, dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

#### 4. Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian tentang Program PKG Dan UKG dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di Beberapa Sekolah Se Kecamatan Langensari Kota Banjar adalah sebagai berikut:

1. Program PKG dan UKG di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar secara umum mampu dan dapat dikuasai. Hal ini terbukti dari dokumen konunikasi, prosedur, manfaat, dan hasil PKG, proses, materi, hasil, kemampuan merencanakan dan kemampuan melaksanakan UKG.
2. Prestasi kerja guru di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar dengan hasil baik. Terbukti dengan prestasi akademik, prestasi non akademik, prestasi pembelajaran, prestasi evaluasi, dan prestasi tindak lanjut dari guru.
3. Strategi yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru di beberapa sekolah se Kecamatan Langensari Kota Banjar diantaranya: (1) Agar implementasi program PKG lebih efektif, maka sebaiknya asesor atau guru penilai langsung dari Kepala Sekolah. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah akan lebih objektif dalam melakukan penilaian tentang kinerja guru; (2) Agar mempermudah dalam pemetaan hasil PKG, maka sebaiknya pihak sekolah juga melakukan pemetaan terhadap hasil PKG. Hal ini tentu saja juga akan mempermudah sekolah dalam menganalisis kebutuhan guru, sehingga pihak sekolah dapat mengembangkan profesionalitas guru; (3) Sebaiknya dari pihak dinas melakukan forum khusus evaluasi. Dengan adanya forum evaluasi PKG ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh atau dampak program PKG ini bagi peningkatan profesionalisme guru terutama di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar; (4) Perlu adanya sinergitas antara pihak sekolah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, dan PGRI Kota Banjar sebagai organisasi profesi dalam Program PKG dan UKG dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

#### Daftar Pustaka

- Abdul Majid. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ariani, DW, *Manajemen Kualitas*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 1999)
- Dedi Supriadi, (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta, Adicita Karya Nusa
- Hamzah, (2007), *Profesi Kependidikan*. Jakarta. Bumi Aksara

- Kusnendi, (2007). *Validitas Dan Reliabilitas Model Pengukuran*, Program Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis
- Moh. Uzer Usman, (2006). *Menjadi Guru profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Muhibbin Syah, (1999). *Psikologi Pendidikan*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mulyasa<sup>a</sup>, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Qomari, Anwar & Sagala, Saiful. (2004). *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press
- Mulyasa<sup>b</sup>, E (2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Muhammad Surya, (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Murdick, R.G., Ross, J.E (1997). *Sistem Informasi untuk Manajemen Modern* edisi ketiga (terjemahan J. Jamil). Jakarta: Erlangga.
- Nana Sudjana, (1989). *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*, Bandung, Sinar Baru
- Nana Syaodih S, (2001). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, Bandung, Remaja Rosdakarya
- Oemar Hamalik, (2002). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta, Bumi Aksara
- Onong Ucheh Jana Effendi, (1989), *Sistem Informasi Manajemen*, Bandung: Bandar Maju.