

PERAN PENILAIAN KINERJA GURU DALAM PENGEMBANGAN PROFESI PENDIDIK

Sukanti

Abstrak

Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi. Jika tujuan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi guru maka penilainya adalah kepala sekolah dan pengawas, untuk keperluan pengembangan profesi penilaian dapat dilakukan oleh rekan sejawat, siswa, atau penilaian diri (*self evaluation*). Banyak indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja guru, namun jika dihubungkan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru maka indikator kinerja guru meliputi kegiatan guru dalam: (1) perencanaan pembelajaran, (2) menerapkan strategi pembelajaran, (3) penilaian proses dan hasil belajar, (4) menciptakan lingkungan belajar, (5) pengembangan profesional, dan (6) komunikasi. Kegiatan pengembangan profesi meliputi (1) melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah (KTI) di bidang pendidikan, (2) membuat alat pelajaran/alat peraga atau alat bimbingan; (3) menciptakan karya seni; (4) menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan (5) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. Karya pengembangan profesi adalah hasil karya dan atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi. Pelaksanaan kegiatan ini ditunjukkan adanya: (1) buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi atau nasional, (2) artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional, (3) reviewer buku, penyunting buku, penyunting jurnal, penulis soal, EBTANAS/UN/UASDA (4) modul/diktat cetak lokal yang minimal mencakup materi pembelajaran selama satu semester, (5) Media/ alat pembelajaran pada bidangnya (6) Laporan penelitian di bidang pendidikan (individu/keompok), (7) Karya teknologi (teknologi tepat guna) dan karya seni (patung, kriya, lukis, sastra, musik, tari, dan karya seni lainnya yang relevan dengan bidang tugasnya.

Kata kunci: kinerja, penilaian, pengembangan profesi pendidik

A. Pendahuluan.

Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi terintegrasi dalam kinerja guru. Usaha peningkatan profesionalitas guru harus berdasarkan pada informasi tentang guru saat ini serta standar yang akan dicapai. Untuk memperoleh informasi ini perlu diadakan penilaian kinerja guru. Penilaian ini sangat diperlukan untuk mengetahui kinerja guru, yang selanjutnya digunakan untuk menyusun strategi dalam pengembangan profesinya.

Setiap guru berkewajiban melakukan berbagai kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya. Lingkup kegiatan guru tersebut meliputi : (1) mengikuti pendidikan, (2) mengelola proses pembelajaran, (3) melakukan kegiatan pengembangan profesi dan (4) melakukan kegiatan penunjang. Idealnya keempat kegiatan ini dapat

dilakukan oleh guru, namun kenyataannya belum sepenuhnya dilaksanakan oleh guru, karena banyak guru yang beranggapan bahwa kegiatan itu bukan sebagai kegiatan yang terus menerus diupayakan untuk meningkatkan profesinya, namun lebih pada memenuhi persyaratan minimal. Misalnya kebanyakan guru beranggapan bahwa kegiatan pengembangan profesi hanya digunakan jika akan mengusulkan kenaikan pangkat, pada hal seharusnya melekat pada tugas guru. Guru perlu mengembangkan profesinya agar menjadi guru yang profesional. Agar dapat mengembangkan profesinya perlu diadakan penilaian kinerja.

Melalui tulisan ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai kinerja guru, penilaian kinerja guru, tujuan penilaian kinerja guru, implementasi kinerja guru, profesi guru dan pengembangan profesi guru.

B. Pembahasan

1. Kinerja Guru

Guru-guru yang berkeinginan untuk meningkatkan pengajarannya biasanya sangat berhasrat untuk memahami bagaimana pandangan guru lain dan siswa terhadap dirinya. Memang, dalam proses evaluasi pandangan-pandangan mereka yang terlibat dalam keseharian kiranya tidak bisa diabaikan begitu saja. Sistem penilaian kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan peluang untuk mengembangkan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan saran (konseling) dari kepala sekolah atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas. Para evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru. Jika para evaluator menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, maka mereka dapat memberikan penilaian secara lebih akurat.

Menilai kinerja guru di sekolah bukan sebuah hal yang sederhana. Perlu sebuah komunikasi yang baik di dalam sekolah sendiri untuk membuat sebuah standar penilaian yang baik. Standar penilaian kinerja guru yang baik tidak muncul begitu saja. Perlu diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai. Dengan demikian tercapai saling pengertian bahwa proses penilaian kinerja guru, sama sekali bukan untuk mencari-cari kesalahan tetapi semata-mata untuk peningkatan kinerja agar sekolah dapat berjalan lebih baik lagi dalam prakteknya. Serta bagaimana agar sekolah dapat membantu guru agar lebih baik lagi dalam melakukan pembelajaran di kelas.

Indikator suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, dan indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bila kita amati di lapangan, bahwa sebagian guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran.

Menurut Diknas (2009) kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber, evaluasi, penggunaan bahasa), dan menutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut). Kinerja guru dapat ditunjukkan oleh: kemampuan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran, evaluasi, menciptakan lingkungan budaya belajar, pengembangan profesi dan komunikasi.

a. Perencanaan pembelajaran

Sesuai dengan pedoman penyusunan portofolio sertifikasi guru dalam jabatan rencana pembelajaran meliputi aspek: (1) perumusan tujuan pembelajaran, (2) pemilihan materi ajar, (3) pengorganisasian materi ajar, (4) pemilihan sumber media pembelajaran, (4) kejelasan skenario pembelajaran, (5) kerincian skenario pembelajaran, (6) kesesuaian teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran, (7) kelengkapan instrumen penilaian pembelajaran

b. Strategi pembelajaran yang meliputi: (1) kejelasan rumusan tujuan pembelajaran, (2) kesesuaian dengan kompetensi dasar, (3) kesesuaian materi ajar dengan tujuan pembelajaran, (4) kesesuaian tujuan dengan karakteristik peserta didik, (5) keruntutan dan sistematika materi ajar, (6) kesesuaian media/alat pembelajaran dengan tujuan pembelajaran, (7) kesesuaian media/alat pembelajaran materi pembelajaran, (8) kesesuaian dengan karakteristik peserta didik

c. Evaluasi meliputi (1) Kesesuaian antara teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran (2) Kejelasan prosedur penilaian, (3) Kelengkapan instrumen penilaian (4) Mengkomunikasikan kemajuan belajar siswa kepada orang tua, (4) Refleksi pengajaran (5) Evaluasi untuk mengambil keputusan dalam pembelajaran

d. Lingkungan belajar meliputi: (1) menciptakan budaya belajar, (2) mengelola kelas secara efektif,

e. Pengembangan profesional meliputi: (1) peningkatan profesi, (2) bekerjasama dengan rekan sejawat, (3) mengembangkan profesionalitas secara berkelanjutan

f. Komunikasi meliputi: (1) komunikasi secara jelas kepada siswa, (2) komunikasi secara akurat kepada siswa, (3) komunikasi secara jelas kepada orang tua siswa (4) komunikasi secara akurat kepada orang tua siswa, (5) komunikasi secara jelas kepada stakeholder, (6) komunikasi secara akurat kepada stakeholder

Kinerja guru dapat dicermati berdasarkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial ditunjukkan dalam : (1) ketaatan dalam menjalankan ajaran agama, (2) tanggungjawab, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) keteladanan, (6) etos kerja, (7) inovasi dan kreativitas, (8) kemampuan menerima kritik dan saran, (9) kemampuan berkomunikasi, (10) kemampuan bekerja sama.

2. Penilaian Kinerja Guru.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang ahrus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud yang perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Depdiknas, 2008). Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumberdaya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti asumsi tersebut adalah setiap orang ingin: (1)

memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal, (2) mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas yang baik, (3) mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, (4) mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya, (5) menerima tanggung jawab yang lebih besar, dan (6) melakukan kegiatan yang sifatnya tidak hanya rutin (2001).

3. Tujuan Penilaian Kinerja Guru.

Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi. Jika tujuan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi guru maka penilainya adalah kepala sekolah dan pengawas, untuk keperluan pengembangan profesi penilaian dapat dilakukan oleh rekan sejawat, siswa, atau penilaian diri (*self evaluation*).

Menurut Boyd, Ronald T. C. 1989 dalam Akhmad Sudrajad (2005) berbagai sistem penilaian kinerja guru digunakan, yang umumnya bertujuan: (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Di samping itu penilaian bertujuan: (1) Meninjau prestasi masa lalu sebagai dasar utama dalam membuat keputusan berkaitan dengan pemberian umpan balik kinerja kepada guru. (2) Penilaian prestasi juga bisa sebagai upaya memotivasi guru dengan menunjukkan pada pihak yang dinilai pemahaman akan apa yang diharapkan dari mereka. (3) Evaluasi kinerja bisa meningkatkan pemahaman manajerial. Program evaluasi dapat mendorong kepala sekolah mengamati perilaku guru. Melalui pengamatan lebih banyak dan seksama, meningkatkan pemahaman bersama antara kepala sekolah dan guru. Pengumpulan informasi melalui pengamatan juga memberikan dasar untuk menetapkan kebutuhan sumber daya manusia dan pelatihan. Informasi dari evaluasi juga bisa digunakan untuk melakukan tes efektivitas teknik seleksi dan pengembangan serta pengambilan keputusan, dengan membandingkan evaluasi dengan skor tes, nilai wawancara, dan alat seleksi lainnya. (4) Evaluasi kinerja akan mengurangi favoritisme dalam membuat keputusan. Favoritisme dapat membuat ketegangan hubungan antara kepala sekolah dengan guru dan menciptakan ketidakpuasan atas kebijakan sekolah.

4. Implementasi Penilaian Kinerja.

Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti: siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan *self evaluation* akan memberikan perspektif tentang kerjanya. Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah atau pengawas. Mengevaluasi kinerja guru dapat dilakukan oleh siswa, rekan sejawat, tenaga administrasi, kepala sekolah atau pengawas, dan evaluasi diri

a. Penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah atau Pengawas

Salah satu tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui kompetensi guru, untuk mengetahui kompetensi guru ini penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah menilai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa), dan menutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut) Penilaian oleh kepala sekolah ini dilakukan karena kepala sekolah bertugas untuk melakukan evaluasi dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja guru. Para ahli menyarankan kepala sekolah untuk mengembangkan kuesioner penilaian, yang mendorong komitmen guru dan mengurangi sikap defensif dari guru atas penilaian.

Pengawas menilai kinerja guru berdasarkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dengan indikator: (1) ketaatan dalam menjalankan ajaran agama, (2) tanggungjawab, (3) kejujuran, (4) kedisiplinan, (5) keteladanan, (6) etos kerja, (7) inovasi dan kreativitas, (8) kemampuan menerima kritik dan saran, (9) kemampuan berkomunikasi, (10) kemampuan bekerja sama.

b. Penilaian Kinerja Guru oleh Rekan Sejawat

Penilaian oleh salah seorang rekan sejawat acapkali merupakan metode evaluasi yang efektif. Menurut penelitian peringkat penilaian dari rekan sejawat lebih stabil dalam masa waktu tertentu dan seringkali mempunyai validitas prediksi yang lebih tinggi dibanding peringkat oleh kepala sekolah atau pengawas, dan penilaian rekan sejawat lebih terfokus pada prestasi dan keluaran. Evaluasi oleh rekan kerja jarang digunakan, karena

- 1) manajemen memandang rekan sejawat akan lebih bersifat toleran dan terjadi bias dalam penilaian (memberikan pada temannya nilai peringkat yang lebih tinggi).
- 2) kurang memiliki pemahaman tentang penilaian sehingga sukar untuk memberikan penilaian yang adil dan akurat.
- 3) beberapa manajer juga percaya bahwa evaluasi rekan sejawat merusak wewenang mereka.

c. Penilaian Kinerja Guru dengan Penilaian Diri

Memberikan kesempatan guru untuk mengevaluasi kinerja mereka sendiri bermanfaat dari sisi perhatian. Penilaian sendiri memudahkan pengembangan guru, karena hal ini berarti guru memfokuskan pada perilaku dan kinerja serta mengidentifikasi dan mempelajari kekuatan dan kelemahan dirinya. Oleh karena guru cenderung menerima temuan dari hasil penilaian mereka sendiri, mereka menjadi lebih proaktif dalam membangun kekuatan mereka dan mengurangi kelemahan. Penilaian sendiri juga mengklarifikasikan perbedaan pendapat antara penilaian kepala sekolah atau pengawas dengan penilaian dari siswa. Mereka juga cenderung untuk mendorong partisipasi guru dan mengurangi sikap mempertahankan diri dalam wawancara umpan balik penilaian. Kelemahan penilaian ini pada umumnya guru merasa terancam sehingga ada kecenderungan melindungi citra diri positif. Oleh karena itu, penilaian diri umumnya lebih digunakan untuk pengembangan dibanding tujuan evaluasi.

d. Penilaian Kinerja Guru oleh Siswa

Banyak sekolah yang mengimplementasikan penilaian dari siswa terhadap guru, karena siswa merupakan sumber yang kaya akan informasi dan mempunyai perspektif atas perilaku guru mereka. Dalam kontak yang lebih sering dengan guru mereka, siswa mengamati sejumlah kinerja yang berkaitan dengan perilaku, acapkali termasuk hal yang tidak dilihat oleh kepala sekolah. Pandangan siswa terutama bermanfaat menilai keterampilan pengelolaan kelas dari seorang guru.

Penilaian dari siswa dapat menimbulkan problematika tersendiri. Siswa acapkali menanyakan jaminan identitas mereka dan agar tidak diberi nama, dan mereka kurang bersemangat mekipun umumnya positif, menilai guru mereka. Kadangkala, siswa bisa bersekongkol dalam kelompok untuk “mematikan” guru yang sangat tidak disukai. Juga, ketika penilaian siswa digunakan untuk membuat keputusan promosi. Atas alasan ini, penilaian dari siswa sampai sekarang digunakan terutama untuk tujuan pengembangan guru.

5. Pengembangan Profesi Guru

Menurut Soetjipto dan Rafli Kosasi (2004) guru adalah jabatan profesi, untuk itu seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif. Profesionalisme merupakan sikap yang lahir dari keyakinan terhadap pekerjaan yang dipegang sebagai sesuatu yang bernilai tinggi sehingga dicintai secara sadar, dan hal ini nampak dari upaya yang terus menerus dan berkelanjutan dalam melakukan perbaikan yang tiada hentinya. Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap perilaku ke arah menghasilkan peserta didik yang menghasikan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi.

Pengembangan wawasan dapat dilakukan melalui forum pertemuan profesi, pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri. Sejalan dengan hal di atas, seorang guru harus terus meningkatkan profesionalismenya melalui berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, mencakup keterampilan dalam memperoleh pengetahuan (*learning to know*), keterampilan dalam pengembangan jati diri (*learning to be*), keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu (*learning to do*), dan keterampilan untuk dapat hidup berdampingan dengan sesama secara harmonis (*learning to live together*).

Kegiatan pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam rangka penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan keterampilan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi pendidikan pada umumnya maupun lingkup sekolah pada khususnya. Menurut Diknas (2008) Pada bidang pengembangan profesi tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut:

- a. Melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah (KTI) di bidang pendidikan. Lingkup kegiatan karya tulis/karya ilmiah (KTI) di bidang pendidikan, meliputi : karya ilmiah

hasil penelitian, pengkajian, survei dan atau evaluasi di bidang pendidikan, karya tulis berupa tinjauan atau ulasan ilmiah gagasan sendiri dalam bidang pendidikan, tulisan ilmiah populer, prasaran dalam pertemuan ilmiah, buku pelajaran, diktat pelajaran dan karya alih bahasa atau karya terjemahan

- b. Membuat alat pelajaran/alat peraga atau alat bimbingan.
- c. Menciptakan Karya Seni meliputi Karya Seni Sastra, Lukis, Patung, Pertunjukan, Kriya dan sejenisnya
- d. Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan, meliputi teknologi yang bermanfaat di bidang pembelajaran, seperti alat praktikum, dan alat bantu teknis pembelajaran.
- e. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum, meliputi keikutsertaan dalam penyusunan standar pendidikan dan pedoman lain yang bertaraf nasional

Depdiknas, (2009) menegaskan bahwa karya pengembangan profesi adalah hasil karya dan atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi. Pelaksanaan kegiatan ini ditunjukkan:

- a. Buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi atau nasional
- b. Artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional
- c. Reviewer buku, penyunting buku, penyunting jurnal, penulis soal, EBTANAS/UN/UASDA
- d. Modul/diktat cetak lokal yang minimal mencakup materi pembelajaran selama satu semester
- e. Media/ alat pembelajaran pada bidangnya
- f. Laporan penelitian di bidang pendidikan (individu/kelompok)
- g. Karya teknologi (teknologi tepat guna) dan karya seni (patung, kriya, lukis, sastra, musik, tari, dan karya seni lainnya yang relevan dengan bidang tugasnya.

Upaya untuk mengaitkan penilaian kinerja guru dengan pengembangan profesi memang bukanlah pekerjaan yang mudah, baik untuk kepala sekolah, evaluator dan terutama guru itu sendiri. Walaupun demikian, ada beberapa jawaban sederhana bahwa penilaian kinerja guru dapat digunakan dalam : (1) Bekerja sama dengan guru-guru untuk menata secara khusus tujuan yang dapat dicapai. (2) Menyajikan kritik membangun dan dukungan memperbaiki kelemahan dan mengembangkan kekuatan. (3) Menginventarisasi guru-guru yang berpengalaman untuk diminta bantuannya dalam meningkatkan kinerja guru-guru yang kurang berpengalaman.

Apabila guru akan disertai pekerjaan sudah jelas standar kompetensi yang dituntutnya, maka perlu dikembangkan cara pembuktian untuk menyatakan adanya kesesuaian antara kompetensi guru yang seharusnya dengan yang senyatanya. Untuk mengetahui kesesuaian antara standar dengan kinerja guru perlu ada penilaian. Penilaian kinerja guru dalam rangka pengembangan profesionalitas sangat penting karena dalam organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan.

Penilaian untuk pengembangan profesi ini sangat penting karena adanya asumsi bahwa setiap orang : (1) ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal, (2) ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik, (3) ingin mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya, (4) ingin mendapat perlakuan

yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya, dan (5) bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar

C. Penutup

1. Kinerja guru dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar.
2. Indikator kinerja guru. Banyak indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja guru, namun jika dihubungkan dengan kompetensi yang harus dimiliki guru maka indikator kinerja guru meliputi kegiatan guru dalam: (1) perencanaan pembelajaran, (2) strategi pembelajaran, (3) penilaian proses dan hasil belajar, (4) menciptakan lingkungan belajar, (5) pengembangan profesional, dan (6) komunikasi.
3. Tujuan penilaian kinerja guru Tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk menguji kompetensi dan untuk pengembangan profesi. Jika tujuan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi guru maka penilainya adalah kepala sekolah dan atau pengawas, untuk keperluan pengembangan profesi penilaian dapat dilakukan oleh rekan sejawat, siswa, atau penilaian diri (*self evaluation*).
4. Mengevaluasi kinerja guru dapat dilakukan oleh siswa, rekan sejawat, tenaga administrasi, kepala sekolah atau pengawas, dan evaluasi diri
5. Kegiatan pengembangan profesi meliputi (1) melakukan kegiatan karya tulis/karya ilmiah (KTI) di bidang pendidikan, (2) membuat alat pelajaran/alat peraga atau alat bimbingan; (3) menciptakan karya seni; (4) menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan (5) mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum.
6. Karya pengembangan profesi adalah hasil karya dan atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi. Pelaksanaan kegiatan ini ditunjukkan: (1) buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi atau nasional, (2) artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional, (3) reviewer buku, penyunting buku, penyunting jurnal, penulis soal, EBTANAS/UN/UASDA (4) Modul/diktat cetak lokal yang minimal mencakup materi pembelajaran selama satu semester, (5) Media/ alat pembelajaran pada bidangnya (6) Laporan penelitian di bidang pendidikan (individu/kelompok), (7) Karya teknologi (teknologi tepat guna) dan karya seni (patung, kriya, lukis, sastra, musik, tari, dan karya seni lainnya yang relevan dengan bidang tugasnya).

D. Daftar Pustaka

- Conny R. Semiawan. 2006. Memanfaatkan Peran LPTK Dalam Peningkatan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan *Pidato Dies Natalis Ke-42 Universitas Negeri Yogyakarta*
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen.*
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru.* Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009 *Buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio.* Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.

- Djemari Mardapi. 1996. Penilaian Unjuk Kerja Sebagai Usaha Meningkatkan Kemampuan Sumber daya Manusia. *Pidato Dies Natalis Ke XXXII IKIP Yogyakarta*.
- Gary Dessler. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid I* Jakarta: Prenhallindo
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi I* (alih bahasa Nunuk Ardiani) Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hani Handoko. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: BPFE
- Indriyo Gitosudarma dan I. Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian* Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soetjipto dan Raflis Kosasi. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

