

## MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU MELALUI PENILAIAN KINERJA GURU (PKG) MADRASAH IBTIDAIYAH KECAMATAN KALAPANUNGGAL KABUPATEN SUKABUMI

Hj. E. Suryani S<sup>1</sup>, Zainal Abidin Arief, Kurniati

<sup>1</sup>Kementerian agama dan Pengawas Madrasah Kabupaten Sukabumi

<sup>1</sup>enengsuryani733@gmail.com

**Abstrak:** Penilaian Kinerja Guru adalah salah satu tugas fungsional pengawas madrasah dalam rangka menilai kinerja guru dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu. Dalam pelaksanaannya Pengawas madrasah bersama-sama Kepala madrasah melaksanakan penilaian kinerja guru secara rutin setiap tahun. Penelitian tindakan ini bertujuan untuk mengetahui (1) peningkatan kompetensi guru melalui PKG, (2) peningkatan kinerja guru melalui PKG, dan (3) proses penilaian kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi pada semester genap tahun 2018/2019. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kaji tindak (*action research*) yaitu penelitian tindakan kepengawasan (*supervising action research*). Tahapan penelitian dilaksanakan melalui 2 siklus masing-masing siklus mulai dari perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, pengamatan (observasi), dan refleksi. Hasil penelitian menunjukkan (1) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat meningkatkan kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi dengan nilai rata-rata mencapai 72 (72%) kategori cukup baik, (2) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi dengan hasil kinerja guru dari Pra-Siklus ke Siklus I sebesar 3,81%, dan dari siklus I ke siklus II sebesar 6,78%. Peningkatan rata-rata kinerja guru mencapai 10,68%, peningkatan cukup signifikan, dan (3) Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan secara terprogram dan terstruktur sesuai dengan jadwal penelitian tindakan dan disinkronisasi dengan program kepengawasan, mulai dari pra-pengamatan, pengamatan, dan paska pengamatan sesuai mekanisme pelaksanaan PKG yang telah ditentukan.

**Kata Kunci :** *penilaian kinerja guru, kompetensi, dan kinerja.*

### A. PENDAHULUAN

Indonesia adalah salah satu negara yang sangat memperhatikan kualitas pendidikan, sebagaimana yang tersurat dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 bahwa mencerdaskan kehidupan bangsa adalah salah satu tujuan nasional negara Indonesia. Pendidikan berperan sebagai pilar utama dalam memajukan suatu negara / bangsa. Negara akan menjadi negara maju apabila pendidikan negara tersebut berkembang pesat sehingga sumber daya manusianya semakin baik.

Negara yang maju dapat dilihat dari kualitas pendidikannya.

Berbagai usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dilakukan oleh Pemerintah Indonesia. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus dilakukan dari berbagai aspek, baik dari sistem, materi, metode, sarana-prasarana, dan tenaga pendidik (guru). Tenaga pendidik atau guru merupakan komponen terpenting sebagai sumber daya utama dalam sistem pendidikan.

Menurut Janawi (2012:10) “Salah satu komponen penting yang harus

diperhatikan secara terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan karena guru menjadi “garda terdepan” dalam proses pelaksanaan pendidikan. Guru adalah sosok yang langsung berhadapan dengan peserta didik dalam mentransformasi ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus mendidik putra bangsa dengan nilai-nilai konstruktif”.

Sebagai pendidik, guru dituntut untuk memiliki potensi yang memadai. Usman (2013) menyatakan bahwa guru yang memiliki kompetensi profesional akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola proses belajar mengajar, sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Lebih lanjut Usman (2013) menyatakan bahwa guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 Ayat (2) menyebutkan bahwa guru merupakan tenaga profesional. Profesional artinya pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Oleh karena itu, profesi guru ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak mempunyai keahlian untuk melakukan kegiatan sebagai guru. Sebagai tenaga profesional guru perlu memiliki kompetensi profesional ini ditegaskan oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kaitan

kompetensi pada pasal 10 ayat (1) dinyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Madrasah Ibtidaiyah merupakan salah satu jenjang pendidikan formal tingkat dasar di bawah binaan Kementerian Agama. Dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas PMA Nomor 90 Tahun 2013 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah dinyatakan bahwa Madrasah Ibtidaiyah yang selanjutnya disingkat MI adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam yang terdiri dari 6 (enam) tingkat pada jenjang pendidikan dasar. Madrasah Ibtidaiyah sebagai pendidikan tingkat dasar memerlukan guru yang memiliki kompetensi . Kompetensi guru menjadi syarat mutlak diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga mampu mengembangkan kemampuan peserta didik.

Hasil studi awal penulis sebagai Pengawas Madrasah Ibtidaiyah telah memiliki data kondisi guru berdasarkan tingkat kualifikasi pendidikan, sertifikasi, kompetensi, dan nilai kinerja guru di madrasah. Secara umum, data lapangan menunjukkan bahwa mayoritas guru Madrasah Ibtidaiyah memiliki kualifikasi akademik S1 Pendidikan Agama Islam (PAI) yang bukan lulusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (PGSD/MI), yang linieritasnya jelas bukan untuk guru kelas, namun demikian Guru MI lulusan PAI diberi tugas dan fungsi sebagai guru kelas yang mengajar semua pelajaran dengan mendapatkan sertifikat guru kelas melalui program sertifikasi.

### **Kompetensi Guru** **Pengertian Kompetensi**

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (10) mengatakan bahwa

“kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”.

Menurut Sagala (2009) rumusan kompetensi di atas mengandung tiga aspek, yaitu: (1) kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi ciri dan karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas. Aspek ini menunjuk pada kompetensi sebagai gambaran substansi/materi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai oleh guru dalam menjalankan pekerjaannya. (2) ciri dan karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (manifest) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam kualitas pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara piawai. (3) hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu. Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai hasil (*output* dan atau *outcome*) dari unjuk kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Purwadarminta) kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Wijaya (dalam Nengah dan Kusmaningtyas, 2013) mengatakan bahwa kemampuan atau kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas profesinya. Kemampuan seseorang tersebut dapat mencirikan tindakan atau perilaku serta keprofesionalannya menjalankan tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang

efektif dan efisien. Hasilnya merupakan produk dari kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sehingga orang lain dapat menilai seseorang tersebut apakah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya berkompoten dan profesional atau tidak.

### **Kompetensi Guru**

Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan . Untuk menjadi guru yang profesional haruslah memiliki 4 kompetensi diantaranya kompetensi padagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi profesional 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.

Senada dengan hal tersebut Susilo (2011), menjelaskan bahwa Kompetensi Profesional adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi: menyiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam memahami peserta didiknya dan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Hendayana (2007) menyatakan bahwa kompetensi profesional yaitu kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi: 1) pemahaman terhadap peserta didik, 2) perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, 3) evaluasi pembelajaran, dan 4) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut Hendayana (2007) menjelaskan secara rinci, kompetensi profesional meliputi: 1)

memahami karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, 2) memahami latar belakang keluarga, masyarakat, peserta didik dan kebutuhan belajar dalam konteks kebhinekaan budaya, 3) memahami gaya belajar dan kesulitan belajar peserta didik, 4) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, 5) menguasai teori dan prinsip belajar serta pembelajaran yang mendidik, 6) mengembangkan kurikulum yang melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, 7) merancang pembelajaran yang mendidik, 8) melaksanakan pembelajaran yang mendidik, 9) mengevaluasi proses dan hasil belajar.

Kompetensi profesional guru yang berkaitan dengan memahami karakter peserta didik adalah unsur yang penting dalam proses pembelajaran, karena setiap peserta didik memiliki kemampuan dan karakter yang berbeda. Karakteristik peserta didik adalah aspek atau kualitas perseorangan peserta didik yang terdiri dari minat, sikap, motivasi belajar, gaya belajar, kemampuan berfikir, dan kemampuan awal yang dimiliki (Uno, 2007). Untuk mengetahui kemampuan awal dan karakteristik peserta didik seorang guru dapat menggunakan berbagai metode diantaranya: 1. Melakukan tes kemampuan awal (pretes), 2. Menggunakan data-data pribadi peserta didik yang telah tersedia. 3. Menggunakan wawancara, 4. Menggunakan angket atau kuisioner.

### **Kinerja Guru** **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh individu seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2011:136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance*

dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Prawirasentono (1999:2) “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Dessler (1997:513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun

dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.

UU. Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam pembelajaran merupakan bentuk kinerja guru.

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993:38) bahwa ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1)

merencanakan program pembelajaran; (2) melaksanakan dan memimpin proses pembelajaran; (3) menilai kemajuan proses pembelajaran; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi pembelajaran di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Dari berbagai pengertian di atas diperoleh definisi konsep kinerja guru sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan pembelajaran, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Kata *performance* memberikan 3 arti yaitu : 1. prestasi , seperti dalam kosnteks

“high performance car”, atau diatas mobil yang sangat cepat., 2. “pertunjukan” seperti dalam kontek atau kalimat, “folk dance performance”, atau, atau pertunjukan tari-tariann rakyat, 3. “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat” in performinghis/ her duites” (ruky, 2002:14).

Kinerja lebih sering disebut dengan prestsi yang merupakan ‘hasil’ atau ‘apa yang keluar’(autocomess) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap orgaisasi. Dalam sebuah persahaan, menurut mutis maka persoalan kinerja dapat teridentifikasi dari beberapa sudut diantaranya :

- a. Perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat.
- b. Pelayanan kepada konsumen semakin cepat dan makin efisien.
- c. Penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan untuk seluruh konsumen.
- d. Peningatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dappatberinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman (Mutis, 1995:42-43).

Bila diaplikasikan dalam aktifitas pada lembaga pendidikan terdapat diatas, maka pernyataan kinerja dimaksud adalah :

- a. Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melaksanakan program pendidikan mampu menghasilkan tulisan atau output yang semakin meningkat kepada kualitasnya.
- b. Masyarkat mampu memperlihatkan atau mempertunjukan kepada masyarakat dalam hal ini peserta didik berupa pelayanan lebih baik.
- c. Biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk”menitipkan” anak sebagai pesertadidik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak

memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

- d. Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, guru dan tenaga pendidiknya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan jaman.

### **Kinerja Guru**

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”. Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 dijelaskan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diagkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005).

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari presentasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya, “ kinerja yang baik terlihat dari hasil yang di peroleh dari penilaian prestas peserta didik” (Glasman,1986:12)

### **Penilaian Kinerja Guru (PKG)**

Penilaian kinerja guru dapat di lihat pada aspek : “penguasaan content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill” (Gaffar, 2005:187). Sedangkan Michael menyatakan bahwa aspek yang di lihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru ) yaitu : “quality of work proptness iniatif capability and communcation”. Berdasarkan pendapat di atas kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan, tingkah laku,

kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti di ungkapkan berikut.

- a. *Quality of work*: yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat di kerjakan seorang guru.
- b. *Quality of work*: yang berkenaan dengan keeliatian, dan kelengkapan hasil kerja.
- c. *Inisiative*: berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. *Adaptability*: berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan ke adaan.
- e. *Cooperation*: berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pemimpin dan sesama tenaga kerja (Tyson and Jackson, 1993:404)

Aspek-aspek yang dapat di nilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi di kelompokan menjadi tiga , yaitu kemampuan tehnik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

## B. METODOLOGI

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Metode Penelitian Tindakan Kepengawasan untuk Memperbaiki Sekolah dan Pembelajaran (*School Action Research*) Model Kemmis dan Mc Taggart (Arikunto, 2013, Arief, 2017) yaitu penelitian yang bersifat reflektif dengan melakukan tindakan tertentu agar dapat memperbaiki atau meningkatkan paraktek pembelajaran di sekolah yang lebih baik, yang dilakukan melalui siklus mulai dari perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, pengamatan (observasi), dan refleksi.

Partisipan dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di wilayah binaan pengawas, yaitu di Kecamatan Kalapanunggal, Kabupaten Sukabumi Tahun Pelajaran 2019/2020 dengan jumlah guru 60 orang terdiri dari 36 orang laki-laki dan 24 orang perempuan.

Data diambil melalui teknik wawancara untuk studi pendahuluan, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis reduksi data, penyajian data, verifikasi data, dan menarik kesimpulan.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian Tindakan Kepengawasan (PTKp) dilaksanakan di wilayah binaan Kecamatan Kalapanunggal, Kabupaten Sukabumi pada materi Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), pada minggu ke dua bulan Juli sampai minggu ke empat bulan Desember 2019 yang dilaksanakan dalam dua siklus, yang diawali dengan tindakan pra-siklus, siklus I, dan siklus II dengan harapan dapat meningkatkan kompetensi guru dan kinerja guru lebih baik.

Berikut penulis uraikan hasil penelitian tindakan setelah diterapkannya tindakan penilaian kinerja guru (PKG) :

### Peningkatan Kompetensi Guru

Terjadi peningkatan yang signifikan dalam kompetensi guru setelah dilakukan penilaian kinerja guru (PKG) yang penulis nyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Statistik Hasil Observasi Penilaian Kinerja Guru (PKG)

No	Nama Guru	NILAI			Kriteria	Prosentase
		Pra PTKP	Siklus I	Siklus II		
1	Joharudin, S.Pd.I	82	86	91	A	125
2	E. Soalhudin, S.Pd.I	75	75	82	B	100
3	Anik Rosidah, S.Pd.I	82	84	91	A	125

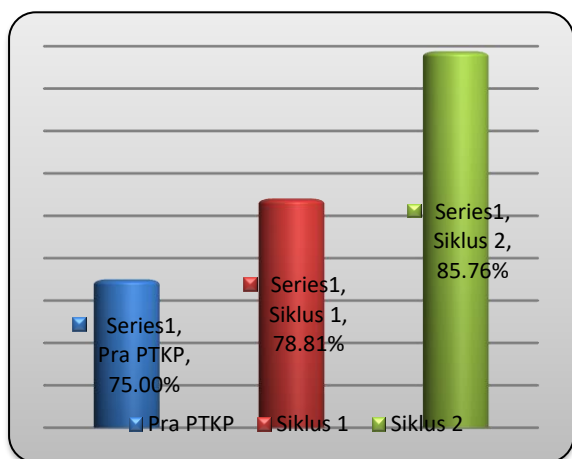
No	Nama Guru	NILAI			Kriteria	Prosentase
		Pra PTKP	Siklus I	Siklus II		
4	Elis Setiani, S.Pd.I	64	84	84	B	100
5	Ana Napisah, S.Pd.I	75	86	86	B	100
6	Dzikri Teguh, S.Pd	80	82	89	B	100
7	Oman Abdul R, S.Pd.I	64	64	86	B	100
8	Muna Nabilahi, S.Pd.I	75	75	82	B	100
9	Agus Yusuf I, S.Pd.I	75	80	89	B	100
10	D. Suhenda, S.Pd.I	82	82	91	A	125
11	T. Kusmayanti, S.Pd.I	75	86	86	B	100
12	Aceng, S.Pd.I	64	64	89	B	100
13	Edah, S.Pd.I	75	82	82	B	100
14	Ujang, S.Pd.I	64	64	82	B	100
15	Ahmad, S.Pd.I	75	82	86	B	100
16	Saepul Malik, S.Pd.I	64	64	82	B	100
17	Herlambang G C, S.Pd.I	75	82	84	B	100
18	Ajat Sudrajat, S.Pd.I	82	82	88	B	100
19	Memi Nurhemi, S.Pd.I	64	64	82	B	100
20	Taufik Mansyur, S.Pd.I	75	75	82	B	100
21	Uswatun H, S.Pd.I	82	82	88	B	100
22	Hulaemi, S.Pd.I	82	82	91	A	125
23	Lalan Ramlan, S.Pd.I	75	82	88	B	100
24	Daelami, S.Pd.I	82	82	82	B	100
25	Susilawati, S.Pd.I	75	82	82	B	100
26	Eva Rachmasari, S.Pd	82	82	86	B	100
27	Ela Nurlaela, S.Pd.I	82	83	91	A	125

No	Nama Guru	NILAI			Kriteria	Prosentase
		Pra PTKP	Siklus I	Siklus II		
28	A. Nuraisah, S.Pd.I	82	82	82	B	100
29	Adam Ibrohim, S.Pd.I	64	64	88	B	100
30	Ayi Nurhasanah, S.Pd.I	82	82	88	B	100
31	Ayi Nasrillah, S.Pd.I	75	82	91	A	125
32	Erus R, S.Pd.I	75	75	91	A	125
33	Yusuf Ambari, S.Pd.I	75	86	82	B	100
34	Dadun Abdul K, S.Pd.I	75	80	80	B	100
35	Rini Kinkin MS, S.Pd.I	75	82	82	B	100
36	Yeni Yuliani, S.Pd.I	82	86	91	A	125
37	Sri Yuiawati, S.Pd.I	64	75	82	B	100
38	Eka Setiawan, S.Pd.I	75	82	86	B	100
39	Dian, S.Pd.I	82	86	91	A	125
40	Rini, S.Pd	82	82	82	B	100
41	M. Ali Idrus, S.Pd.I	75	86	91	A	100
42	Nurlaela Sari, S.Pd.I	75	75	82	B	100
43	Titin Sumiati, S.Pd.I	82	82	88	B	100
44	Diddin S, S.Pd.I	82	82	88	B	100
45	Aep Bayanillah, S.Pd.I	82	86	84	B	100
46	U. Baban Bayani, S.Pd.I	82	82	82	B	100
47	Suherman, S.Pd.I	64	64	82	B	100
48	Yeni Hasdiani, S.Pd.I	86	86	91	A	125
49	Eli Yulianah, S.Pd.I	75	82	82	B	100
50	Lina Siti N, S.Pd.I	64	75	82	B	100
51	Didi M, S.Pd.I	75	86	91	A	125



No	Nama Guru	NILAI			Kriteria	Prosentase
		Pra PTKP	Siklus I	Siklus II		
52	Rahmatullah, S.Pd.I	63	75	82	B	100
53	Ukas Sukasma, S.Pd	82	82	88	B	100
54	Ratna Yuliana, S.Pd.I	64	75	82	B	100
55	Riska Risdiana S.Pd.I	75	82	82	B	100
56	Risasmawati, S.Pd.I	64	64	86	B	100
57	Rinceu Vera, S.Pd.I	75	82	82	B	100
58	Tuti Rustika, S.Pd.I	82	82	88	B	100
59	Lusi Alawiyah, S.Pd.I	64	64	88	B	100
60	Revi Aryanti, S.Si	75	75	82	B	100
Rata-rata		75	78,81	85,76		

Peningkatan nilai rata-rata kemampuan kompetensi guru dalam penilaian kinerja guru (PKG) hasil pra-siklus, siklus I, dan Siklus II sebagaimana tabel 1 di atas, penulis dapat gambarkan dengan grafik 1 berikut.



Bagan 1 Rata-rata Nilai Kinerja Hasil PKG Pra-Siklus, Siklus I dan Siklus II

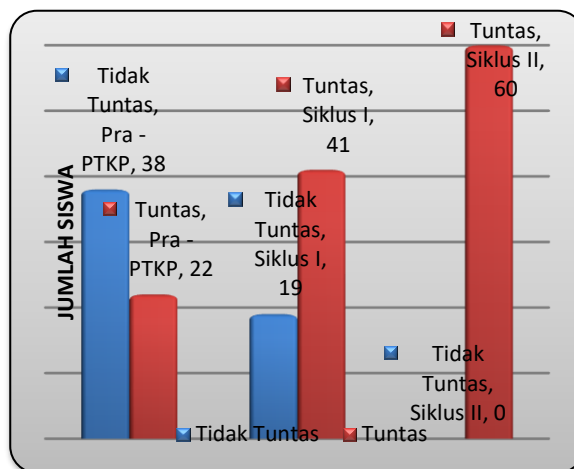
### Peningkatan Kinerja Guru

Adapun peningkatan kinerja hasil penilaian kinerja guru (PKG), mulai dari Pra-Siklus, Siklus I dan Siklus II dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Peningkatan Kinerja Guru Hasil Observasi Pelaksanaan PKG

No.	Ketuntasan	Pra-siklus	Siklus I	Siklus II
1.	Tidak Tuntas	38	19	0
2.	Tuntas	22	41	60

Untuk lebih memperjelas tentang peningkatan kinerja antara Pra-Siklus, Siklus I dan Siklus II, maka dapat dilihat pada grafik 2 di bawah ini :



Bagan 2 Peningkatan Kinerja Guru Hasil PKG Pra-Siklus, Siklus I dan Siklus II

### Proses Penilaian Kinerja Guru

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan secara terprogram dan terstruktur sesuai dengan jadwal penelitian tindakan dan disinkronisasi dengan program kepengawasan, mulai dari pra-pengamatan, pengamatan, dan pasca pengamatan sesuai mekanisme pelaksanaan PKG yang telah ditentukan.

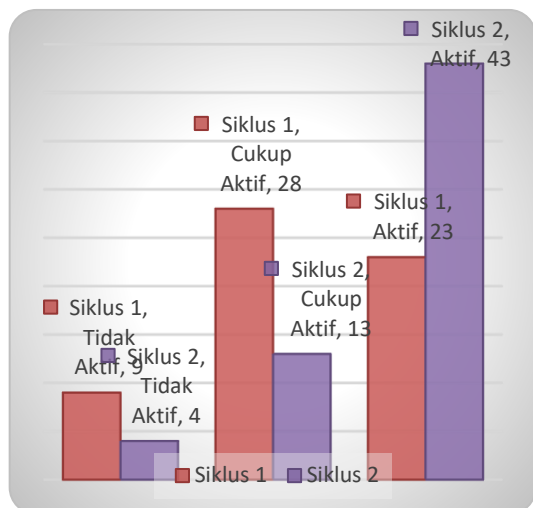
Data proses penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi guru berdasarkan hasil tindakan pada Pra-siklus, siklus I dan II, penulis sajikan dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3 Keaktifan Guru Tiap Siklus

No.	Keaktifan	Siklus I	Siklus II
1.	Tidak Aktif	9	4
2.	Cukup Aktif	28	13
3.	Aktif	23	43

Index Keaktifan	2,23	2,63
-----------------	------	------

Peningkatan aktivitas dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) hasil tindakan siklus I dan Siklus II sebagaimana tabel di atas, penulis dapat gambarkan dengan grafik 3 berikut.



Bagan 3 Perbandingan Keaktifan Guru Siklus I dan Siklus II

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan terhadap pengolahan data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat meningkatkan kompetensi guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi yang dilaksanakan pada semester genap tahun 2018/2019 dengan nilai rata-rata mencapai 72 (72%) kategori cukup baik.
2. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalapanunggal Kabupaten Sukabumi dengan hasil kinerja guru dari Pra-Siklus ke Siklus I sebesar 3,81%, dan dari siklus I ke siklus II sebesar 6,78%. Peningkatan rata-rata kinerja guru mencapai 10,68% hal ini merupakan peningkatan yang cukup signifikan.
3. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan secara terprogram dan terstruktur sesuai dengan jadwal penelitian tindakan dan disinkronisasi

dengan program kepengawasan, mulai dari pra-pengamatan, pengamatan, dan paska pengamatan sesuai mekanisme pelaksanaan PKG yang telah ditentukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arief, Zainal Abidin. (2017). *Kawasan Penelitian Teknologi Pendidikan. Studi Aneka Sumber Belajar yang Berorientasi pada Student Centre dan Student Creator*. Bogor: UIKA Press.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Teknologi Kinerja dalam Proses Pembelajaran*. Bogor: UIKA Press.
- Bahrum, W., (1998). *Kompetensi guru naskah mata kuliah penelitian*, Unsyiah, Medan.
- Johnson, W.R. (1982). *The principalship of competention and function*. Row publishere, New York, USA.
- Margono, S (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Oteng Sutisna. (2004). *Penyusunan Satuan Pelajaran Untuk Praktek Mengajar*. Bandung: Angkasa.
- Roseshine, S (1988). *Competition studies of pupils CV Rajawali*, Jakarta
- Santoso, S. (2002). *Pendidikan di Sekolah Dasar*. Jakarta: Citra Pendidikan.
- Solehuddin, M. (2000). *Konsep Casar Pendidikan Prasekolah*. Bandung: Fakultas Ilmu Pendidikan UPI.
- Subino. (2001). *Bimbingan, Rancangan, Pelaksanaan, Analitik dan Penulisan*. Bandung: ABA Yapari.
- Yoesoef, T.D., (1997). *Profesi pendidikan*, Unsyiah Banda Aceh.