

EVALUASI KINERJA PROFESIONAL GURU

Oleh :

Amat Jaedun

Dosen Fakultas Teknik UNY
Puslit Dikdasmen, Lemlit UNY
Email: a_jaedun@yahoo.com

Makalah Disampaikan Pada Pelatihan "Refleksi Profesi Guru Bersertifikat Profesional, " di Kantor Dinas DIKPORA Kabupaten Cilacap,
Tanggal 12 Oktober 2009.

A. Pendahuluan

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Hal ini dapat dipahami karena kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan erat dengan kualitas guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, sangatlah wajar bila akhir-akhir ini pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru semakin meningkat, yang diawali dengan dilahirkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. yang sangat dinamis yang terjadi di tengah-tengah masyarakat dewasa ini.

Guru adalah jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugas dengan selalu berpegang teguh pada etika profesi, independen, produktif, 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 (Sulipan, <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>).

Guru sebagai salah satu bagian dari pendidik profesional memiliki 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. Dalam melaksanakan tugasnya, guru menerapkan keahlian, kemahiran yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang diperolehnya melalui pendidikan profesi.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan

hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini sesuai dengan tujuan diadakannya sertifikasi guru, yaitu: (1) menentukan kelayakan seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran; (2) peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan; dan (3) peningkatan profesionalisme guru (Dikti, 2006).

Hal tersebut, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, guru yang profesional dituntut untuk terus-menerus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional. Hal ini dipertegas kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen* yang menyebut profesi guru sebagai profesi yang sejajar dengan dosen di perguruan tinggi.

B. Karakteristik Guru Profesionalisme

Orstein dan Levine (Rahmat Wahab, 2009) menegaskan bahwa pada dasarnya pekerjaan mengajar dapat dikategorikan ke dalam tiga tingkatan, yaitu mengajar sebagai *semi-profession*, *emerging profession*, dan *full profession*.

Pertama, mengajar dikatakan semi professional, ketika profesi mengajar tersebut hanya disiapkan melalui pelatihan dalam jangka pendek, bahkan mengajar dapat dilakukan oleh siapapun yang mengaku pernah diajar, karena profesi mengajar tersebut cukup dilakukan dengan meniru saja yang dilakukan oleh guru, tanpa adanya latihan yang memadai.

Kedua, mengajar dikatakan sebagai *emerging profession* ketika mengajar di satu sisi dikatakan sebagai profesi, namun di sisi lain profesi tersebut belum

disiapkan secara memadai. Selain itu, mengajar merupakan pekerjaan yang menuntut penyesuaian secara terus-menerus, seiring dengan perubahan tuntutan masyarakat yang terus berkembang, sehingga seorang guru harus secara terus-menerus melakukan up-dating penguasaan materi keilmuannya, dan sekaligus metodenya, sehingga kegiatan pembelajaran yang dilakukannya akan benar-benar kontekstual.

Ketiga, mengajar dikatakan sebagai *full profession*, karena mengajar merupakan suatu profesi, yang anggotanya memiliki pengetahuan tertentu dan dapat menerapkan pengetahuannya tersebut untuk meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah pendidikan.

McNergney dan Joanne (Rahmat Wahab, 2009) menyatakan bahwa secara rinci mengajar sebagai profesi menuntut sejumlah karakteristik sebagai berikut:

1. Rasa melayani masyarakat merupakan komitmen sepanjang waktu karirnya.
2. Pengetahuan dan keterampilannya berada di atas kemampuan orang lain pada umumnya.
3. Aplikasi riset dan teori di dalam praktik, berkenaan dengan problem kemanusiaan.
4. Membutuhkan waktu yang panjang untuk latihan spesialisasinya.
5. Adanya kontrol terhadap standar lisensi dan persyaratan masuk.
6. Memiliki otonomi dalam membuat keputusan berkaitan dengan bidang kerja profesinya.
7. Berani menerima tanggung jawab mengenai penilaian yang dibuat dan tindakan yang dipertunjukkan dalam memberikan layanan.
8. Komitmen terhadap profesi dan klien, yang diindikasikan dengan penekanan terhadap layanan yang diberikan.
9. Memiliki organisasi yang bersifat otonom, yang keanggotaannya seprofesi.
10. Memiliki Asosiasi Profesi
11. Memiliki kode etik, yang membantu untuk mengklarifikasi permasalahan yang timbul yang berkaitan dengan layanan yang diberikan.
12. Memiliki prestise dan penghargaan ekonomik yang tinggi.

Diantara karakteristik-karakteristik tersebut di atas, maka yang dipandang sangat penting adalah: (1) memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait dengan bidang profesinya di atas kemampuan orang pada umumnya; (2) adanya control terhadap standar lisensi dan persyaratan masuk menjadi guru; (3) memiliki otonomi dalam membuat keputusan terkait dengan bidang profesinya; dan (4) memiliki prestise dan memperoleh penghargaan ekonomik yang tinggi.

Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional. Mereka harus (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya, (3) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya. Di samping itu, mereka juga harus (4) mematuhi kode etik profesi, (5) memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan profesinya secara berkelanjutan, (8) memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dan (9) memiliki organisasi profesi yang berbadan hukum (UU Nomor 14/2005, tentang Guru dan Dosen)

Di Amerika Serikat sebagaimana diuraikan dalam jurnal *Educational Leadership* 1993 (Hasan, 2009) dijelaskan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal: (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Hasan (2009), mengemukakan guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai; (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu

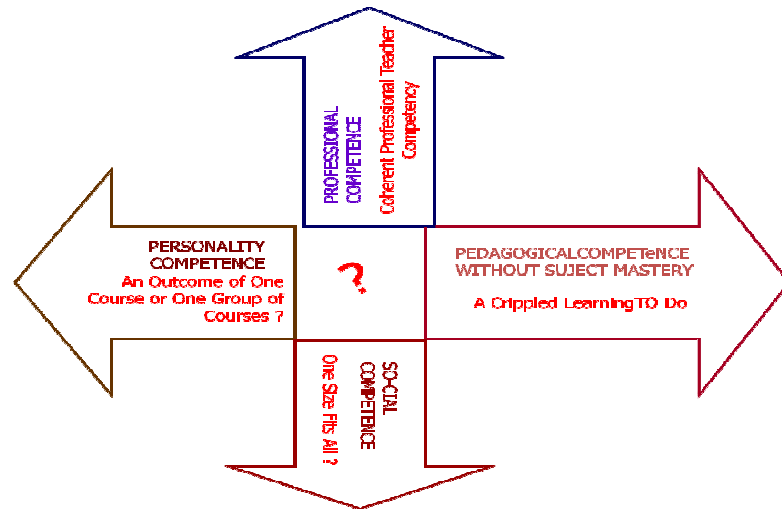
pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah.

Dari beberapa upaya yang telah dilakukan pemerintah di atas, faktor yang paling penting agar guru-guru dapat meningkatkan kualifikasi dirinya yaitu dengan menyetarakan banyaknya jam kerja dengan gaji guru. Program apapun yang akan diterapkan pemerintah tetapi jika gaji guru rendah, jelaslah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guru akan mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhannya. Tidak heran kalau guru-guru di negara maju kualitasnya tinggi atau dikatakan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Di Inggris dan Wales untuk meningkatkan profesionalisme guru pemerintah mulai memperhatikan pembayaran gaji guru diseimbangkan dengan beban kerjanya. Di Amerika Serikat hal ini sudah lama berlaku sehingga tidak heran kalau pendidikan di Amerika Serikat menjadi pola anutan negara-negara ketiga (<http://researchengines.com/amhasan.html>)

Guru dikondisikan pada posisi garda terdepan dan sangat sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran termasuk proses ujian. Jika masyarakat mengetahui lulusan sekolah tidak bermutu, sorotan utama akan bermuara pada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Hitam putihnya proses belajar mengajar di dalam kelas banyak dipengaruhi oleh mutu gurunya. Bagi sebagian besar orang tua, sosok guru masih dipandang sebagai wakil orang tua ketika anaknya tidak berada di dalam keluarga. Oleh karena itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan pelatihan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat.

Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses PBM yang bersih dan menyenangkan, sehingga dapat mendorong kreatifitas pada diri siswa. Guru profesional dituntut memiliki kode etik, yaitu norma tertentu sebagai pegangan yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik merupakan landasan moral dan pedoman tingkah laku yang dijunjung tinggi oleh sikap anggotanya. Guru memiliki otonomi khusus dapat mengatur diri sendiri, memiliki sikap mandiri dalam melaksanakan tugas. Guru membuat keputusan dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan tersebut (Jatmiko, 2008)

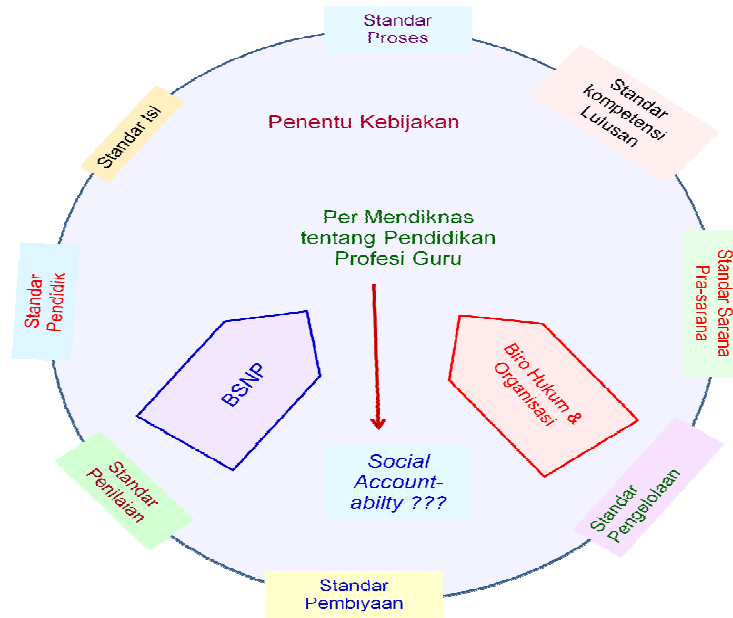
Guru profesional memiliki lima kuafikasi (1) akademik, (2) kompetensi, (c) sertifikat, (d) kesehatan lahir dan batin, dan (e) merealisasikan tujuan pendidikan (Joni, 2008a). Secara khusus Joni (2008b) menyebut *The Four Pillars of Learning* yang lepas-konteks itu menjadi (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial. Keempat kompetensi digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kompetensi Guru Profesional

Guru profesional mendukung penjaminan mutu secara berkelanjutan. Profesionalisasi harus dipandang sebagai proses yang terus menerus (Gambar 4). Dalam proses ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk

penataran, pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru, imbalan, dll secara bersama-sama menentukan pengembangan profesionalisme seseorang termasuk guru.



Gambar 2. Mekanisme Penjaminan Mutu melalui Penerapan ISO Gaspersz (Joni, 2008b)

C. Kompetensi Guru

Kompetensi (*competency*) didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Sementara itu, menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Selain itu, kompetensi juga dapat dipahami sebagaimana yang dinyatakan pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian, kompetensi pada hakikatnya terdiri atas aspek kognitif, psikomotorik dan juga afektif, yang ditampilkan/ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 38, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial. Dalam konteks ini, maka kompetensi guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci, setiap elemen kepribadian tersebut dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai pendidik; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Memiliki kepribadian yang dewasa. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai pendidik.
- c. Memiliki kepribadian yang arif. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta

- didik, sekolah, dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Memiliki kepribadian yang berwibawa. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
 - e. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang dapat diteladani peserta didik.

2. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci, masing-masing elemen kompetensi pedagogik tersebut dapat dijabarkan menjadi sub kompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Memahami peserta didik. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- c. Melaksanakan pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Secara rinci, masing-masing elemen kompetensi tersebut memiliki sub kompetensi dan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Menguasai substansi keilmuan bidang studi dan ilmu lain yang terkait dengan bidang studi yang diampu. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

- b. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah. Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut.

- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub kompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama guru dan tenaga kependidikan.
- c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar untuk kepentingan pendidikan.

Empat kompetensi di atas pada dasarnya tidak terpisah secara eksplisit satu sama lain, tetapi menyatu menjadi satu kesatuan sebagai kompetensi guru. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah bahwa kompetensi seseorang, termasuk guru, adalah tidak tetap dari waktu ke waktu, ada kalanya mengembang tetapi adakalanya menurun. Untuk itu, guru harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensinya.

D. Evaluasi Kinerja Guru

Kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkan guru bekerja di kelas; apa yang telah guru lakukan untuk siswa; apa yang telah guru lakukan untuk sekolah, kontribusi apa yang guru berikan pada

sekolah dan pemerintah, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi kerja guru (Shukla S., 2008; Akhmad Sudrajad, 2008b).

Agar kinerja guru dapat meningkat dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap siswa dan sekolah secara keseluruhan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Ronald T.C. Boyd (Akhmad Sudrajad, 2008b) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didisain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Oleh karenanya, sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan juga dapat memberikan peluang bagi pengembangan sekolah dan guru itu sendiri.

Menurut Robert Bacal (Akhmad Sudrajad, 2008a) penilaian atau evaluasi kinerja adalah merupakan bagian dari manajemen kinerja (*performance management*) itu sendiri. Mengimplikasi pendapat Robert Bacal (Akhmad Sudrajad, 2008a), manajemen kinerja guru merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyelia, pengawas, atau penilainya. Proses ini meliputi kegiatan membangun kesepakatan serta pemahaman mengenai tuntutan yang ada, baik terkait dengan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, keberhasilan sekolah, maupun guru sendiri.

Untuk menilai kinerja guru diperlukan standar atau tolok ukur. Dalam praktik keseharian standar untuk penilaian kinerja guru yang baik dapat diupayakan kesepakatan dari pihak yang akan menilai (kepala sekolah) dan guru yang akan dinilai (Agus Sumarno, 2008). Namun demikian, dalam konteks kinerja guru profesional, maka tolok ukurnya harus berlandaskan pada standar yang ada. Di India, ADEPTS (*Advancement of Educational Performance through Teacher Support*) ialah sebuah program peningkatan kinerja guru, yang didukung UNICEF, telah menggunakan aspek performansi guru di kelas sebagai salah satu standar utama guru berkinerja baik (Shukla Subir, 2008). Selanjutnya dinyatakan, bahwa untuk menilai kinerja guru, ADEPTS menerapkan kegiatan *on service*, ialah program

perbaikan kinerja guru yang langsung diterapkan di kelas dan dinilai. Penilaian ini bukan untuk justifikasi kemampuan, namun lebih menjadi masukan untuk perbaikan kinerja guru secara bertahap dan progresif (Shukla Subir, 2008).

Di Indonesia, dalam era sertifikasi guru, standar untuk mengukur kinerja guru profesional adalah 4-kompetensi guru (atau standar keprofesionalan guru), yang menunjukkan sosok utuh guru profesional (T. Raka Joni, 2008). Dalam perkembangannya ada penjelasan bahwa sebenarnya ke empat kompetensi (profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial) tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh (Ditnaga-DIKTI, 2009). Penjelasan tidak resmi pemerintah ini mengarah pada pandangan beberapa ahli pendidikan, sebagai penyempurnaan ('koreksi') atas pemaknaan 4 kompetensi guru yang telah dibakukan dalam PP nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan tersebut. Pandangan (mengenai sosok utuh Kompetensi Profesional Guru) ini menyebutkan bahwa sebagai guru yang berkompeten, seharusnya memiliki (1) pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, (2) penguasaan bidang studi, baik dari sisi keilmuan maupun kependidikan, (3) kemampuan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik, dan (4) kemauan dan kemampuan mengembangkan profesionalitas dan kepribadian secara berkelanjutan (Ditnaga-DIKTI, 2009).

Kinerja guru juga dapat dilihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan memberikan konsekuensi rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran, termasuk metode, bahan ajar, media, serta teknik dan instrumen alat penilaiannya (Isjoni, 2004).

Ukuran lain kinerja guru adalah komitmennya untuk terus dan terus belajar, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal akan akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi ini kita

dihadapkan pada era global, semua serba cepat, serba dinamis, dan serba kompetitif (Isjoni, 2004).

Dalam konteks ini, penetapan indikator yang lebih operasional, sebagai tolok ukur adalah sangat penting. Beberapa indikator yang dirumuskan, paling tidak berkaitan dengan (1) keterampilan-keterampilan pedagogis-metodologis, (2) komunikasi, dan (3) berkaitan dengan pengembangan profesional guru lebih lanjut (Akhmad Sudrajad, 2008b).

Untuk penilaian kinerja guru, secara teknis, Akhmad Sudrajad, (2008b) mengusulkan tiga langkah, ialah: (1) mengobservasi kelas (*Classroom observation*), (2) melakukan pengecekan program kerja, khususnya RPP, dan (3) melakukan validasi data melalui triangulasi peneliti/pengukur.

Kinerja profesional juga dapat dilihat dari aspek (1) peningkatan kualitas pembelajaran dengan memberdayakan berbagai aspek sehingga guru meningkat kreativitas dan produktivitasnya. Kreativitas dan produktivitas menjangkau berbagai aspek pendukung pembelajaran dari persiapan, pelaksanaan pembelajaran, metode, media, evaluasi, dan tindak lanjut; (2) penguasaan, penerapan, dan produk ilmu pengetahuan dan teknologi, seperti menulis buku, karya ilmiah, penelitian, membuat alat peraga, penerapan aspek teknologi dalam pembelajaran seperti media. Selain juga produk teknologi yang dihasilkan dalam bentuk *software* dan *hardware*. Dengan cara demikian, dapat dikembangkan unit produksi yang memberikan kontribusi pada sekolah, mengembangkan jiwa kewirausahaan, kerjasama, dan sebagainya; (3) kontribusi guru dalam karya yang dapat dimanfaatkan orang lain. Guru-guru dapat menyebarluaskan temuannya ke berbagai media sehingga para stakeholder dapat turut merunut dan memanfaatkan karya guru; (4) penerapan strategi atau teknologi baru dalam pembelajaran seperti *e-learning*, *lesson study*, *quantum learning*, konstruktivisme; (5) memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pembelajaran seperti internet; dan (6) motivasi terus berkembang untuk maju dan berkualitas dalam pembelajaran, administrasi, pengembangan diri, yang mengarah pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran.

E. Penutup

Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Namun, usaha Pemerintah itu akan sia-sia manakala kinerja guru yang telah disertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik bila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah disertifikasi, kinerja guru menurun karena merasa tidak lagi dinilai, dan tidak ada sanksi. Oleh karena itulah perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang telah disertifikasi tersebut secara berkelanjutan..

Hal ini juga dipertegas dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, guru yang profesional dituntut untuk secara terus-menerus mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional, ataupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Sumarno. (2008). *Delapan Pertanyaan Untuk Membantu Menilai Kinerja Guru di Sekolah*. Online. (<http://www.gurukreatif.wordpress.com/2008/01/23/delapan-pertanyaan>, diakses tanggal 27 Januari 2009)

Akhmad Sudrajat. (2008a). *Manajemen Kinerja Guru*. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/03/manajemen-kinerja-guru/>, diakses tanggal 27 Januari 2009).

- Akhmad Sudrajad. (2008b). *Konsep Penilaian Kinerja Guru*. Online artikel. (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/21/konsep-penilaian-kinerja-guru/>, diakses tanggal 27 Januari 2009).
- Ditjen DIKTI. (2008). *Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2008: Pedoman Sertifikasi Guru dalam Jabatan melalui Penilaian Potofolio*. Jakarta: Ditjen DIKTI, Depdiknas.
- Hasan, Ani M. (2008). *Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan* (<http://re-searchengines.com/amhasan.html>, diakses tanggal 16 Maret 2009).
- Isjoni. (2004). *Kinerja Guru*. Artikel online. (<http://re-searchengines.com/isjoni12.html>, diakses tanggal 27 Januari 2008).
- Jatmiko, Wahyu. (2008). *Pentingnya Profesional Seorang Guru*. (http://batampos.co.id/Opini/Opini/Pentingnya_Profesional_Seorang_Guru.html, diakses tanggal 16 Maret 2009)
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.*
- Raka Joni, T. (2008). *Model Pendidikan Guru dan Pendidikan Dosen, Pra-Jabatan*. Makalah disampaikan pada KONASPI tanggal 5 – 7 November 2008 di Denpasar.
- Shukla Subir. (2008). *Mulainya Sebuah Perjalanan: Peningkatan Kinerja Guru di India*. (http://www.idp-europe.org/eenet/newsletter5_indonesia/page24.php, diakses tanggal 27 Januari 2009)
- Sulipan. (2007). *Kegiatan Pengembangan Profesi Guru*. Diakses dari <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>, tanggal 1 Maret 2008.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Fokus Media
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.