

UJI KOMPETENSI DAN PENILAIAN GURU

Rachmat Yuwono.¹ Dadang Kusmayadi.² E. Hasanah.³ Ujang Cepi Barlian.⁴

Abstract:

Teachers have a position as professional staff. Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers defines that professionalism is a job or activity carried out by a person and becomes a source of life income that requires expertise, proficiency or skills that meet certain quality standards or norms and require professional education. As professionals, they are required to always develop themselves in line with advances in science, technology and art. Teachers do not only teach formal education, but also other education and can become someone who is emulated by their students. For this reason, the role of teachers is very important in the process of creating quality future generations, both intellectually and morally. One of the efforts made by the government to date is the implementation of the Teacher Competency Test (UKG). UKG is intended to measure professional and pedagogical competence and to facilitate the government in the context of mapping teacher competency mastery as a basis for considering the implementation of teacher professional guidance and development programs.

Key words: Teacher, Professional, Competence, and Assessment

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas), Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dijelaskan pula dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Dengan demikian pendidik merupakan agen pembelajaran yang memiliki kualifikasi tertentu yang berpartisipasi dalam pelaksanaan pendidikan dan berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional termasuk di dalamnya proses belajar dengan sasaran peserta didik.

UKG diselenggarakan pertama kali pada tahun 2012. Peserta UKG yakni guru-guru dari berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI), Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik yang sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang belum PNS. jurusan/kompetensi kejuruan guru yang tertera dalam sertifikat

¹ Dosen STAI Yamisa Soreang Bandung, Mahasiswa Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan UNINUS Bandung

² Mahasiswa Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan UNINUS Bandung

³ Pengawas Madrasah Kabupaten Sukabumi, Mahasiswa Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan UNINUS Bandung

⁴ Dosen Program Doktor Manajemen Pendidikan UNINUS Bandung

pendidikan. Hasil dari UKG tersebut menjadi bagian dari Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Mengenai PK Guru. (Priatna dan Sukanto, 2013: 1) berpendapat, “PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya”. Oleh karena itu guru yang mengikuti UKG harus sesuai dengan mata pelajaran yang tertera dalam sertifikat pendidik dan jenjang pendidikan yang diampunya agar dapat diketahui sejauh mana kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diampu.

Oleh karenanya, seorang pendidik harus memenuhi kriteria-kriteria dan kompetensi tertentu. Sebagaimana telah diatur oleh Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seorang pendidik wajib memiliki Empat standar kompetensi yaitu: *pertama*, kompetensi pedagogic; *kedua*, kompetensi professional; *ketiga*, kompetensi kepribadian, dan *keempat*, kompetensi sosial. Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi penyebab masih rendahnya kualitas kompetensi guru yaitu faktor dari pihak guru itu sendiri (internal) maupun faktor-faktor dari luar (eksternal). Komitmen pemerintah yang masih kurang memperhatikan kompetensi guru, minimnya kesejahteraan guru sehingga guru tidak secara utuh menjalankan profesinya sebagai pendidik serta masih rendahnya kesadaran pendidik untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.

Pendidikan Indonesia saat ini jauh di atas rata-rata dan terkesan tertinggal, pada Laporan Right Education Index (RTEI) menyebutkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia berada di bawah Filipina dan Malaysia. Berada pada posisi ke enam dengan skor sebesar 38.61 menurut Global Talent Competitiveness Index 2019. Hal ini membuat pendidikan jauh dibawah standar rata-rata. Salah satu faktor yang menjadikan Indonesia masih rendah adalah kualitas guru yang tidak melewati standar mutu, padahal yang seperti kita ketahui diperkirakan ada 300.000 sarjana pendidikan yang lulus setiap tahunnya, tapi mengapa kualitas pendidikan Indonesia masih tergolong rendah saat ini. Masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% hampir setengah lebih belum memiliki sertifikat profesi berdasarkan data UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM)*.

Sebagai upayaantisipasi rendahnya kompetensi pendidik di Indonesia, pengembangan dan peningkatan kompetensi pendidik harus terus dilakukan. Supaya para pendidik mempunyai bekal kompetensi mengajar untuk dapat mereka gunakan dalam melaksanakan pembelajaran terhadap peserta didiknya. Dengan kompetensi yang mumpuni dari pendidik akan memudahkan pendidik dalam mengemban tugasnya untuk menciptakan pembelajaran yang baik bagi peserta didik. Sehingga akan mendorong tingkat keberhasilan belajar peserta didik. Untuk mengetahui tingkat kompetensi atau kemampuan pendidik dalam melaksanakan pembelajaran. Lembaga pendidikan dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan menggunakan penilaian kinerja guru (PKG). penilaian kinerja guru (PKG) memiliki manfaat yang sangat penting, guna meningkatkan kualitas pendidik. penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan guna mendapatkan pendidik yang bermutu dan profesional.

Melalui penilaian kinerja guru (PKG) ini, pimpinan sekolah akan mengetahui atau mendapatkan informasi sejauhmana kompetensi yang telah dimiliki pendidik. Yang selanjutnya akan digunakan sebagai acuan untuk menyusun strategi dan kebijakan yang harus diambil kepala sekolah/madrasah. Sehingga langkah atau kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah/madrasah benar-benar sesuai dengan yang diperlukan oleh pendidik. Penilaian kinerja

guru (PKG) merupakan hal yang harus benar-benar diperhatikan dengan serius oleh pimpinan sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas sebagai pihak yang menilai para pendidik dengan penilaian kinerja guru (PKG). Oleh karenanya seorang kepala sekolah dan pengawas haruslah memiliki kompetensi untuk melaksanakan penilaian kinerja guru (PKG). Karena penilaian kinerja guru (PKG) menjadi sebuah keharusan bagi lembaga pendidikan.

Penilaian kinerja guru (PKG) tidak hanya sekedar untuk memberikan kredit nilai berupa angka atau sebatas untuk mendapat informasi sejauh mana kemampuan kompetensi pendidik saja. Namun, lebih dari itu, penilaian kinerja guru (PKG) dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan penguasaan kompetensi pendidik dan mengembangkan kinerja pendidik. Hasil penilaian kinerja guru (PKG) dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi diri guru dan untuk menyusun profil kinerja guru (PKG). Kemudian digunakan sebagai informasi dalam penyusunan kebijakan dalam pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi pendidik itu sendiri dalam penyelenggaraan pendidikan. Hasil penilaian kinerja guru (PKG) juga merupakan dasar pemberian penghargaan terhadap prestasi pendidik dalam mengembangkan pembelajaran.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada pada saat penelitian dilakukan atau masalah yang bersifat aktual, serta menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya serta diiringi dengan interpretasi rasional. Caranya dengan mengumpulkan dan menganalisis data-data yang ada kaitannya dengan obyek kajian. Dalam penelitian ini meneliti masalah yang bersifat aktual, serta menggambarkan fakta yaitu *community development* uji kompetensi dan penilaian guru. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara utuh dengan cara deskriptif yang dimaksudkan penggambaran mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian yang tengah berlangsung.

Subyek penelitian ini adalah suatu organisasi, atau komunitas, lembaga. Dalam penelitian ini kajian yang di ambil adalah uji kompetensi dan penilaian guru. Dengan metode dan pendekatan ini, diharapkan dapat mengungkap berbagai masalah dalam lembaga pendidikan terutama yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis, mengenai uji kompetensi dan penilaian guru. Hal ini terutama ditujukan untuk dapat menggambarkan mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian yang tengah berlangsung yang berkaitan dengan *community development* tentang uji kompetensi dan penilaian guru. Sehingga dapat diketahui latar belakang dilakukannya uji kompetensi dan penilaian guru, program dan pelaksanaan *community development* yang diterapkan dalam pelaksanaan uji kompetensi dan penilaian guru, faktor penghambat dan pendorong mengenai *community development* pelaksanaan uji kompetensi dan penilaian guru.

III. PEMBAHASAN

A. Pengertian Uji Kompetensi Guru (UKG)

Menurut Mulyasa (2012: 26) kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Untuk mengukur kompetensi guru terhadap ke empat komponen tersebut dilakukan Uji Kompetensi Guru. Pengertian kompetensi yang dimaksud dalam hal ini, diantaranya menurut Broke and Stone (2005), mendefinisikan Kompetensi Guru sebagai “*descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*”. Dengan demikian, kompetensi dalam pengetiannya secara utuh, merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Dengan pengertian tersebut, maka konsep kompetensi mengandung aspek atau ranah: (1) pengetahuan [*knowledge*], (2) pemahaman [*understanding*], (3) kemampuan [*skill*], (4) nilai [*value*], (5) sikap [*attitude*] dan (6) minat [*interest*]. Kegiatan Uji kompetensi Guru (UKG) bertujuan untuk mengetahui level kompetensi individu guru dan peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Pelaksanaan UKG difokuskan pada identifikasi kelemahan guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional. UKG diselenggarakan pertama kali pada tahun 2012. Peserta UKG yakni guru-guru dari berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI), Sekolah Menengah Pertama (SMP)/Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik yang sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun yang belum PNS. jurusan/kompetensi kejuruan guru yang tertera dalam sertifikat pendidikan.

Hasil dari UKG tersebut menjadi bagian dari Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Mengenai PK Guru. (Priatna dan Sukamto, 2013: 1) berpendapat, “PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya”. Oleh karena itu guru yang mengikuti UKG harus sesuai dengan mata pelajaran yang tertera dalam sertifikat pendidik dan jenjang pendidikan yang diampunya agar dapat diketahui sejauh mana kesesuaian kompetensi yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diampu.

B. Tujuan Uji Kompetensi Guru (UKG)

Secara umum pelaksanaan UKG bertujuan sebagai berikut: *pertama*, memperoleh informasi tentang gambaran kompetensi guru, khususnya kompetensi pedagogik dan profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan; *kedua*, mendapatkan peta kompetensi guru yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan jenis pendidikan dan pelatihan yang harus diikuti oleh guru dalam program pembinaan dan pengembangan profesi guru dalam bentuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB); *ketiga*, memperoleh hasil UKG yang merupakan bagian dari penilaian kinerja guru dan akan menjadi bahan pertimbangan penyusunan kebijakan dalam memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru; *keempat*, UKG dilaksanakan terutama untuk memantau jalannya fungsi profesi guru karena setiap profesi menuntut kemampuan untuk membuat keputusan dan kebijaksanaan yang tepat. Dan, UKG diperlukan guna mendapatkan guru yang dapat bekerja secara profesional berbasis kompetensi yang memadai sesuai amanat undang-undang tentang sistem pendidikan nasional (sisdiknas) dan standar nasional pendidikan (SNP).

Sebenarnya UKG dilaksanakan bukan sekadar menguji keterampilan tertentu yang harus dimiliki guru, akan tetapi lebih dari itu, yakni untuk dapat mengembangkan dan mendemonstrasikan kompetensi utuh dari seorang guru. Kompetensi utuh yang mencakup penggabungan dan penerapan suatu keterampilan, sikap dan pengetahuan yang saling bertautan.

C. Manfaat dan Prinsip Uji Kompetensi Guru

Menurut Mulyasa (2016: 191) menyatakan bahwa uji kompetensi baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Manfaat tersebut diantaranya adalah: (1) Sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru; (2) Merupakan alat seleksi penerimaan guru; (3) Untuk pengelompokan guru; (4) Sebagai bahan acuan dalam peningkatan kurikulum; (5) Merupakan alat pembinaan guru; (6) Mendorong kegiatan dan hasil belajar.

Mulyasa (2017: 192) menyatakan bahwa Uji kompetensi guru hendaknya dilakukan secara berkesinambungan untuk mengetahui perkembangan profesionalisme guru. Dengan demikian hasil uji kompetensi guru tersebut dapat digunakan setiap saat, baik untuk kenaikan pangkat, penempatan, maupun pemberian penghargaan bagi para guru. Secara teoritis maupun praktis, pelaksanaan UKG memiliki berbagai manfaat, diantaranya dapat dijadikan sebagai: *pertama*, sarana untuk memetakan kompetensi dan kinerja guru, data hasil UKG kemudian akan digunakan untuk mengelompokkan guru dan akan dijadikan sebagai masukan untuk tindak lanjut pembinaan dan pengembangan kompetensi guru; *kedua*, sarana untuk mengelompokkan guru, pengelompokkan guru akan dilakukan sesuai dengan tingkat pencapaian kompetensinya masing-masing; *ketiga*, sarana pembinaan guru, Pembinaan guru dimungkinkan lebih efektif karena didapat dari data awal yang akurat; *keempat*, sarana pemberdayaan guru, Seperti halnya pembinaan guru, pemberdayaan guru pun dimungkinkan lebih efektif dari data yang akurat; *kelima*, acuan dalam pengembangan kurikulum, pengembangan kurikulum akan lebih jelas dan terfokus karena dilakukan berdasarkan data pencapaian; *keenam*, alat untuk mendorong kegiatan dan hasil belajar, fokus pembenahan kegiatan belajar mengajar oleh guru akan dapat dilakukan berdasarkan data yang didapat; *ketujuh*, alat seleksi penerimaan guru baru, Tidak hanya guru yang sudah lebih dahulu mengabdikan, tetapi juga calon guru atau guru baru harus memiliki standar yang sama.

Dalam UKG harus diperhatikan prinsip-prinsip pelaksanaannya yakni sebagai berikut: (1) Objektif, pelaksanaan uji kompetensi guru dilakukan secara benar, jelas, dan menilai kompetensi sesuai dengan apa adanya. (2) Adil, dalam pelaksanaan uji kompetensi guru, peserta uji kompetensi guru harus diperlakukan sama dan tidak membeda-bedakan kultur, keyakinan, sosial budaya, senioritas, dan harus dilayani sesuai dengan kriteria dan mekanisme kerja secara adil dan tidak diskriminatif. (3) Transparan, data dan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan uji kompetensi seperti mekanisme kerja, sistem penilaian harus disampaikan secara terbuka dan dapat diakses oleh yang memerlukan. (4) Akuntabel, pelaksanaan uji kompetensi guru harus dapat dipertanggung-jawabkan baik dari sisi pelaksanaan maupun keputusan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Adapun prinsip-prinsip dalam melaksanakan UKG (Kemdiknas, 2010) adalah: *pertama*, Komprehensif; *kedua*, Terbuka; *ketiga*, Kooperatif; *keempat*, Bertahap; *kelima*, Mutakhir.

D. Kompetensi yang Diuji dalam UKG

Seiring dengan penjabaran dari *Asian Institute for Teacher Education* (2009:19), maka kompetensi yang diujikan pada UKG adalah: (1) Kompetensi pribadi, kompetensi ini meliputi: simpati, empati, wibawa, tanggung jawab, terbuka dan dapat menilia diri sendiri. Pemahaman guru dalam bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional Indonesia, menunjukkan pribadi yang dewasa, bertanggung jawab, etos kerja yang tinggi dan dapat dijadikan sebagai teladan; (2) Kompetensi profesional, kompetensi profesional diantaranya meliputi kemampuan penguasaan landasan kependidikan, bahan ajar, pengelolaan pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pemahaman yang baik terhadap peserta didik serta prinsip-prinsip layanan pendidikan yang baik; (3) Kompetensi paedagogi, kompetensi Paedagogik atau kompetensi guru tentang ilmu kependidikan. Diantara kompetensi yang diuji adalah tentang kemampuan guru dalam mengenal karakteristik anak didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, memahami dan mengembangkan potensi Komunikasi dengan peserta didik, Penilaian dan evaluasi. (4) Kompetensi sosisal, kompetensi sosial yang harus dimiliki guru dalam hal ini, secara umum mencakup kemampuan guru dalam melakukan interaksi sosial atau interaksi dengan orang lain, baik dengan siswa, teman sejawat, atasan, maupun masyarakat. Termasuk dalam kompetensi sosial ini adalah status guru sebagai pendidik di mata masyarakat dan tanggung jawab sosialnya di mata masyarakat.

Materi yang diujikan pada uji kompetensi guru meliputi 30 persen kompetensi pedagogik dan 70 persen kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik yang diujikan adalah integrasi konsep pedagogik ke dalam proses pembelajaran bidang studi tersebut dalam kelas. Sedangkan aspek profesional adalah kompetensi dasar bidang studi yang diujikan sesuai dengan kualifikasi akademik guru dan kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Sebagai terobosan awal terhadap pentingnya pendayagunaan internet dalam pendidikan, yang juga harus dikuasai oleh guru, tahun 2012 pemerintah menyelenggarakan UKG secara *online*. Program ini akan menjadi program berkelanjutan, sehingga semua aspek manfaat bisa didapatkan, baik bagi guru, sekolah maupun kementerian pendidikan.

Bagi guru, tes UKG *online*, suka tidak suka ‘memaksa’ guru untuk berusaha maksimal agar dapat memahami dan menggunakan piranti komputer dan internet, disamping kemampuan menguasai bahan tes yang diberikan. Bagi sekolah dengan adanya tes online tersebut menjadi alasan mempersiapkan kelengkapan perangkat komputer dengan koneksi internetnya, yang sebenarnya akan berdampak positif bagi kegiatan pembelajaran di sekolah. Sedangkan bagi pemerintah, dalam hal ini kementerian pendidikan, akan medapat data hasil nilai UKG yang cepat, teranalisis dan terstandar.

E. Pelaksanaan UKG

Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan atau Dirjen GTK adalah penyelenggara UKG tingkat nasional dengan tugas sebagai berikut: (1) Merencanakan kegiatan dan mengalokasikan biaya penyelenggaraan. (2) Mengembangkan soal dan perangkat kerja UKG online, offline. (3) Mengkoordinasikan pelaksanaan UKG dengan P4TK. (4) Mengkoordinasikan P4TK dalam mengembangkan kisi kisi. (5) Menyiapkan data peserta

UKG. (6) Mengembangkan sistem dan aplikasi UKG Online. (7) Mensosialisasikan sistem UKG Online kepada P4TK. (8) Mensosialisasikan sistem editor soal UKG kepada P4TK. (9) Mengkoordinasikan mekanisme pelaksanaan UKG kepada P4TK, LPMP, Disdik Provinsi/ Kabupaten/Kota. (10) Mengkoordinasikan seluruh instansi terkait dalam penyelenggaraan UKG, mulai dari persiapan, pelaksanaan dan pengolahan hasil. (11) Melaksanakan pemantauan pelaksanaan UKG. (12) Menganalisa dan mengumumkan hasil UKG. (14) Melakukan pengawasan dalam pelaksanaan UKG.

Penyelenggaraan UKG di tingkat provinsi yakni Lembaga Peningkatan Mutu Pendidikan (LPMP) adalah UPT di lingkungan Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah sebagai mitra kerja yang memiliki tugas dalam pelaksanaan teknis penyelenggaraan UKG di tingkat provinsi dengan tugas tugas sebagai berikut : *pertama*, membentuk kepanitian UKG di tingkat Provinsi; *kedua*, mengidentifikasi lokasi UKG Online dan Offline; *ketiga*, mempersiapkan UKG bersama dengan Dinas Pendidikan Kab/Kota; *keempat*, memantau validasi data eserta UKG yang dilakukan Dinas Pendidikan Kab/Kota; *kelima*, melakukan pembekalan penggunaan aplikasi sistem dan data peserta UKG kepada teknisi masing masing TUK; *keenam*, berkoordinasi dengan Dinas Kab/Kota dalam merekrut pengawas ruang; *ketujuh*, melakukan pengawasan dalam pelaksanaan UKG; *kedelapan*, menggandakan naskah soal UKG Offline; *kesembilan*, mendistribusikan naskah soal dan lembar jawaban komputer UKG dari panitia pelaksana tingkat kab/kota; *sepuluh*, menghimpun naskah soal dan lembar jawaban UKG dari panitia pelaksana UKG tingkat kab/kota setelah pelaksanaan selesai; *sebelas*, menyimpan dan mengamankan naskah soal sebelum dan sesudah pelaksanaan UKG sebagai dokumen negara; *dua belas*, menyimpan, mengamankan dan mengirimkan Lembar Jawaban Komputer hasil UKG ke tempat pemindaian; *tiga belas*, memusnahkan naskah soal yang sudah diujikan sesuai dengan ketentuan.

F. Penilaian Kinerja Guru (PKG)

1. Pengertian Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Berdasarkan Undang-undang tentang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pada Pasal 1 menyatakan bahwa Kinerja guru dibingkai dalam lingkup beban tugas dan tanggungjawabnya dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru. Sedangkan tentang kewajiban, tanggungjawab, dan wewenang guru pada pasal 6 dinyatakan bahwa guru memiliki kewajiban dalam melaksanakan tugas yakni merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/ bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/ bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Pada pasal 7 tentang tanggungjawab guru dikatakan bahwa guru bertanggungjawab menyelesaikan tugas utama dan kewajiban sebagai pendidik sesuai dengan yang dibebankan kepadanya.

Adapun Pasal 8 Guru memiliki wewenang memilih dan menentukan materi, strategi, metode, media pembelajaran/ bimbingan dan alat penilaian/evaluasi dalam melaksanakan proses pembelajaran/bimbingan untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu sesuai dengan kode etik profesi Guru yang telah ditentukan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya melalui pengukuran terhadap penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerja. Menurut Permenpan dan RB No 16 Th 2009 Penilaian Kinerja Guru yaitu penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan bahwa penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

2. Tujuan dan Fungsi PKG

Pelaksanaan PKG dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanannya. Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan) Nomor 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, dikemukakan bahwa “penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya”.

Tujuan PKG juga menunjukkan pada 2 hal yakni pengembangan profesional dan pengembangan karir. Dalam pengembangan profesional tujuan PKG adalah: pertama, mengidentifikasi kekuatan dan kebutuhan peningkatan kompetensi guru; kedua, merencanakan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan; ketiga, menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional. Dalam pengembangan karir tujuan PKG adalah sebagai dasar menghitung estimasi angka kredit guru setiap tahun dan membantu guru dalam mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kariernya.

Penilaian kinerja memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan tugas pekerjaannya secara profesional dan mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas terhadap masyarakat, khususnya peserta didik. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan: (1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru. (2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah. (3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru. (5) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. (6) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai

prestasinya. (6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Pada pelaksanaannya, ada beberapa perubahan mendasar dalam penilaian kinerja guru yang dituangkan dalam Permenpan 16/2009, yaitu: *pertama*, penilaian kinerja guru yang sebelumnya lebih bersifat administratif menjadi lebih berorientasi praktis, kuantitatif, dan kualitatif, sehingga diharapkan para guru akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya; *kedua*, guru dinilai kinerjanya secara teratur (setiap tahun) melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG); *ketiga*, guru wajib mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) setiap tahun; *keempat*, PKB harus dilaksanakan sejak kepangkatan golongan III/a dengan melakukan pengembangan diri, dan sejak golongan III/b guru wajib melakukan publikasi ilmiah dan/atau karya inovatif; *kelima*, untuk kenaikan pangkat dari IV/c ke IV/d guru wajib melakukan presentasi ilmiah; *keenam*, perolehan angka kredit dari PKG dan PKB merupakan satu paket yang akan dikonversi menjadi angka kredit dan ditetapkan oleh tim penilai setiap tahun; *ketujuh*, penghargaan angka kredit dari PKG dan PKB adalah 125% (amat baik), 100% (baik), 75% (cukup), 50% (sedang), dan 25% (kurang). Angka kredit tersebut diperoleh dari: unsur utama (Pendidikan, PKG, PKB) $\geq 90\%$ dan unsur penunjang $\leq 10\%$.

Adapun untuk penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk: (1) Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru. (2) Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

3. Unsur Penilaian dalam PKG

Unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah: *pertama*, 14 (empat belas) kompetensi untuk guru mata pelajaran/guru kelas. Penilaian ini meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian dan melakukan tindak lanjut; *kedua*, 17 (tujuh belas) untuk kompetensi guru BK/konselor. Kegiatan yang dinilai meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. *Ketiga*, pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, baik tugas tambahan yang dapat mengurangi jam mengajar (seperti: menjadi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua program keahlian, kepala perpustakaan atau kepala laboratorium/bengkel) maupun yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

4. Pelaksanaan PKG di Sekolah

Proses penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di sekolah mengikuti beberapa ketentuan, diantaranya: (1) Penilaian dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah

atau guru senior yang kompeten, yang ditunjuk oleh kepala sekolah (yang telah mengikuti pelatihan penilaian); (2) Penilaian dilakukan dua kali dalam satu tahun (penilaian formatif pada awal tahun dan penilaian sumatif pada akhir tahun); (3) Hasil penilaian formatif digunakan sebagai dasar penyusunan profil dan perencanaan program PKB/PKR tahunan bagi guru. (4) Hasil penilaian sumatif digunakan untuk memberikan nilai prestasi kerja guru (menghitung perolehan angka kredit guru pada tahun tersebut)

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat Penilaian Kinerja Guru dilakukan Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah dengan syarat: *pertama*, menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala sekolah yang dinilai; *kedua*, memiliki sertifikat pendidik; *ketiga*, memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai; *keempat*, memiliki sebuah komitmen tinggi dalam berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas dan sekolah; *kelima*, memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka; *keenam*, memahami bagaimana Penilaian Kinerja Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah. Kegiatan penilaian kinerja guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, yakni sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru yang mencakup: (1) Konsep penilaian kinerja guru. (2) Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru. (3) Instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari: (a) Format Hasil Pemantauan dan Pengamatan; (b) Format Penilaian Kinerja Guru; (c) Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru; dan penggunaannya. 4). Tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai.

2. Tahap Pelaksanaan

1). Pelaksanaan Evaluasi Diri

Evaluasi Diri dilaksanakan dalam periode 4 - 6 minggu pertama di awal rentang waktu 2 semester, hasil evaluasi diri digunakan guru untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sampai dengan menjelang pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan dalam kurun waktu 4 – 6 diakhir rentang waktu 2 semester. Setelah guru mengikuti penilaian kinerja, maka hasil penilaian kinerja tersebut bersama-sama dengan hasil evaluasi diri berikutnya dipergunakan untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk periode selanjutnya.

Pada saat pelaksanaan evaluasi diri, guru kelas/ mata pelajaran harus juga menyusun dokumen pendukung pembelajaran, antara lain: Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Bahan Ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik. Sedangkan, dokumen pendukung yang harus diserahkan oleh guru BK/Konselor antara lain Program Pelayanan BK, Instrumen dan Analisis Assesmen, RPL (Rencana Pelaksanaan Layanan), Satlan (Satuan Layanan), Satkung (Satuan Pendukung), Instrumen dan Analisis Evaluasi Proses serta Hasil dan Laporan Pelaksanaan Program BK (Lapelprog BK). Dokumen-dokumen tersebut semuanya akan dikumpulkan pada saat pelaksanaan penilaian

kinerja guru dalam periode 4 - 6 minggu terakhir di kurun waktu 2 semester setelah kegiatan evaluasi diri dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam periode 4 - 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester. Penilaian kinerja guru dalam periode 4- 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester terhadap guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru mata kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor yang dilengkapi dengan rubrik penilaiannya. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan yang dilengkapi rubriknya dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

2). *Sebelum Pengamatan dan/atau Pemantauan*

Lakukan pertemuan awal antara penilai kinerja guru dengan guru yang akan dinilai. Guru kelas/mata pelajaran harus menyerahkan perangkat pembelajaran antara lain; Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Bahan Ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik. Penilai melakukan penilaian terhadap semua dokumen perangkat pembelajaran/pembimbingan. Diskusikan berbagai hal yang berkaitan dengan tugas pokok guru dengan mengacu pada instrumen penilaian kinerja. Sepakati jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru, khususnya untuk kegiatan pengamatan dalam penilaian kinerja. Untuk pelaksanaan penilaian kinerja guru yang mendapat tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah menggunakan instrumen sesuai dokumen penilaian kinerja tugas tambahan.

3). *Selama Pengamatan*

a). *Pengamatan terhadap guru kelas/mata pelajaran*

Pastikan guru yang akan dinilai membawa perangkat pembelajaran (RPP, Daftar Nama Peserta Didik, Daftar Nilai, Buku Pegangan Guru, Media Pembelajaran, dan Instrumen Evaluasi, dsb). Lakukan pengamatan proses pembelajaran di dalam dan/atau di luar kelas dan catat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru. Gunakan instrumen penilaian kinerja guru pembelajaran untuk menetapkan ketercapaian/keterlaksanaan semua indikator secara valid, reliabel, dan konsisten tentang hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran/kelas, pengamatan dimungkinkan dapat dilakukan lebih dari satu kali.

b). *Pengamatan terhadap pelaksanaan tugas tambahan*

Dalam proses penilaian pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, data dan informasi dapat diperoleh melalui pengamatan, wawancara dengan stakeholder (guru, komite sekolah, peserta didik, Dunia Usaha/Dunia Industri mitra). Bukti-bukti yang dimaksud dapat berupa bukti yang teramati (*tangible evidences*) seperti: (1) Dokumen-dokumen tertulis. (2) Sarana/prasarana (hardware dan/atau software) dan lingkungan sekolah. (3) Foto, gambar, slide, video. (4) Produk-produk siswa, dan/ atau bukti yang tak teramati (*intangible evidences*). (5) Sikap dan perilaku kepala sekolah. (6) Budaya dan iklim sekolah. Semua bukti yang teridentifikasi ditulis di tempat yang disediakan pada masing-masing indikator penilaian.

c). *Setelah Pengamatan*

Setelah pengamatan dan atau pemantauan pembelajaran/pembimbingan, penilai dapat melakukan, antara lain: (1) Lakukan pertemuan antara penilai dan guru yang dinilai untuk mengklarifikasi beberapa aspek yang masih diragukan dan menyepakati program tindak lanjut

dari hasil pengamatan/pemantauan. (2) Catat semua hasil pertemuan pada instrumen penilaian kinerja guru. Jika penilai merasa belum cukup bukti untuk menentukan skor/nilai kinerja, maka penilai dapat melakukan pengamatan ulang. Sampaikan kekurangannya kepada guru yang dinilai dan sepakati jadwal pelaksanaan pengamatan ulang.

IV. PENUTUP

Uraian dan penjelasan tentang UKG dan PKG kesimpulannya adalah prosedur yang digunakan oleh pemerintah untuk memberikan jaminan tertulis bahwa seseorang telah memenuhi persyaratan kompetensi guru yang ditetapkan adalah dengan UKG. Indikator perangkat instrumen sertifikasi dan UKG dikembangkan berdasarkan keempat standar kompetensi guru (penguasaan isi, pemahaman peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan kepribadian). Melalui UKG diharapkan diperoleh gambaran dan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja guru sebagai dasar untuk melakukan pembinaan agar guru dan ketenagaan pendidikan lainnya dapat memenuhi standar pelayanan minimal (SPM).

Uji Kompetensi Guru dilakukan untuk mengukur 2 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Secara nasional, rata-rata nilai hasil Uji kompetensi masih belum sesuai harapan. Sedangkan Penilaian Kinerja guru dilakukan oleh tim penilai sesuai dengan persyaratan penilai yang ditunjuk oleh sekolah. Pada penilaian Kinerja Guru semua kompetensi guru dinilai baik pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional dengan melibatkan pihak internal yaitu penilaian dari peserta didik dan teman sejawat, sedangkan penilaian dari pihak eksternal adalah penilaian dari orang tua peserta didik dan industri melalui kuisisioner. Sejauh ini, kegiatan Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru telah berjalan dengan lancar. UKG dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru. Hasil Uji Kompetensi Guru menjadi dasar untuk menetapkan jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan. Uji Kompetensi Guru (UKG) mengukur kompetensi profesional dan pedagogik sehingga memudahkan pemerintah dalam rangka pemetaan penguasaan kompetensi guru sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan program pembinaan dan pengembangan profesi guru.

Mengingat pentingnya kegiatan UKG dan PKG maka dapat direkomendasikan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah berkewajiban terus menyelenggarakan kegiatan Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru. Untuk keberlangsungan kegiatan PKG di satuan pendidikan, maka pemerintah dapat mengalokasikan dana khusus dalam Dana BOS. Sekolah dapat mengoptimalkan kegiatan peningkatan UKG dengan memanfaatkan MGMP/KKG baik di lingkungan internal sekolah maupun dengan eksternal sekolah agar hasil UKG dapat mencapai target yang ditetapkan secara nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Mulyasa. E. 2016. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya. Hal 26-27

Mulyasa. E. 2016. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya. Hal 192

Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 6

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka kreditnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Priatna, nanang. Sukamto, tito. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: ROSDA.

<https://www.right-to-education.org/resource/right-education-index-pilot-report>
Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas)

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Usman, Moh. Uzer. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wirawan. (2002). *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press.