

DAMPAK PKG TERHADAP KINERJA GURU DALAM KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR MAN 1 PAMEKASAN

Syafrianza Maulana¹, Reza Imtiyazul Fikri², Sekar Arum Mahanani³

^{1,2,3} Universitas Islam Malang

Pos-el: 22201071029@unisma.ac.id, 22201071039@unisma.ac.id,
22201071059@unisma.ac.id

Abstract: This research aims to find out the impact of teacher performance appraisal on teaching and learning activities at MAN 1 PAMEKASAN as well as the general problem formulation, namely the impact of teacher performance appraisal on teaching and learning activities at MAN 1 PAMEKASAN using qualitative descriptive research methods using interactive analysis mode. This research presents results based on observation guides and interviews which show the success of teachers in carrying out teaching and learning activities using appropriate methods and being able to guide students towards the school's vision and mission that has been created. Apart from that, this research also proves that teacher performance assessment can have a positive impact. significant impact on student learning outcomes because teachers will receive evaluation and motivation to develop effective learning methods in the classroom

Keywords: Impact of PKG, Teaching and Learning, Learning Model

Submissions : January 11th, 2024
Revisions : March 17th, 2024
Publications : April 30th, 2024

PENDAHULUAN

Guru dilihat melalui kacamata masyarakat tradisional diartikan sebagai seseorang yang dipandang memiliki kemampuan di bidang pengetahuan untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, menurut Husnul Chotimah (2008) memberikan defisini bahwa guru merupakan sosok yang memberikan fasilitas alih wahana ilmu pengetahuan dari sebuah teori ke peserta didik. Hal ini di kuatkan lagi dengan UU No. 14 Tahun 2005. Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) merupakan cara untuk menjalankan tugas serta fungsi yang berkaitan dengan kedudukan profesional seorang guru selaras dengan ketentuan yang ada guna memberi jaminan akan proses pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi bermutu pada semua tingkatan pendidikan. Pengenalan GURU-PK tidak dimaksudkan untuk mempersulit guru, melainkan membantu menjadikan guru yang handal, karena harkat dan martabat suatu profesi bergantung pada mutu pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan data di lapangan, guru masih belum memahami sepenuhnya peran dan fungsi evaluasi cara kerja guru. Untuk mengatasi permasalahan itu, peneliti akan mengulas mengenai perlunya suatu evaluasi kinerja guru (PKG) dalam mengembangkan karir guru. Artikel ini diharapkan mampu memperluas wawasan seluruh pemangku kepentingan mengenai aspek, cara kerja, dan langkah-langkah penerapan PK GURU dalam instrument penilaian kinerja menggunakan dasar bukti (*evidence based evaluasi*). Diknas menyampaikan (2009) kinerja guru dalam melakukan pembelajaran meliputi beberapa aspek salah satunya pra pembelajaran, kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru dapat dinilai dari proses pembelajaran, metode, model dalam mengajar serta pemberian evaluasi setelah kegiatan belajar mengajar dilakukan. Tujuan penting dari penilaian kinerja guru untuk menguji kemampuan dalam menyampaikan materi kepada siswa, dalam artikel ini fokus penelitian merupakan "untuk mengetahui dampak PKG terhadap kinerja guru" penelitian tentang ini bukanlah penelitian yang pertama, berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu dengan pembahasan yang sama. Pertama, adanya penelitian dengan judul Manajemen Penilaian Kinerja Guru (PKG): penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung yang dilakukan oleh Fahrudin, Farhan Faisal (2018) pendekatan yang digunakan ketika penelitian menerapkan pendekatan penelitian kualitatif, yang menjadi latar belakang dalam analisis ini merupakan belum optimalnya kapasitas dan keterampilan guru dalam menerapkan pembelajaran untuk kepentingan siswa, sehingga rasa tanggung jawab dan profesionalisme guru terhadap pekerjaannya belum sepenuhnya terlihat penurunan kinerja, sebenarnya lebih rendah dari nilai optimalnya. Metode serta cara yang digunakan saat melakukan pemerolehan data dilaksanakan dengan penggunaan teknik wawancara, observasi, dan penelitian dokumen.

Selain itu, pengolahan data hanya meliputi interpretasi deskriptif, dan uji keabsahan data meliputi partisipasi ekstensif, observasi cermat, analisis kasus kurang baik, kecukupan daftar bacaan, penjelasan rinci, triangulasi, dan pemeriksaan teman dengan umur yang sama, pengecekan anggota serta auditing. perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini merupakan subjek penelitian sebelumnya adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri sedang dalam penelitian saat ini yang menjadi objek penelitian adalah Madrasah Aliyah Negeri 1, Lokasi dalam penelitian sebelumnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Kota Bandung Kecamatan Panyileukan, Kota Bandung sedangkan dalam penelitian ini lokasinya berada di Madrasah Aliyah 1 Pamekasan Kecamatan Pademawu, Kabupaten Pamekasan, selain itu fokus penelitian sebelumnya adalah perencanaan evaluasi kinerja guru, pelaksanaan evaluasi cara kerja guru, memberi perbaikan akan cara kerja guru, faktor pendorong dan faktor yang memperlambat evaluasi kinerja guru serta mengidentifikasi dan menjabarkan faktor-faktor yang menjadi pendukung serta penghambat evaluasi kinerja guru. Pada penelitian kali ini memiliki fokus penelitian untuk mengetahui dampak dari penilaian kinerja guru terhadap kegiatan belajar mengajar, sehingga peneliti menyusun rumusan masalah umum yakni Bagaimana Dampak Penilaian Kinerja Guru terhadap Kegiatan Belajar Mengajar di MAN 1 PAMEKASAN. Sehingga menemukan tujuan penelitian yaitu untuk

Mengetahui Bagaimana Dampak Penilaian Kinerja Guru terhadap Kegiatan Belajar Mengajar di MAN 1 PAMEKASAN.

LANDASAN TEORI

Dalam peraturan yang dibuat oleh menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menjabarkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap kegiatan yang dilakukan guru dalam struktur pembinaan karir guru, kepangkatan guru, maupun jabatan guru. Pelaksanaan tugas seorang guru erat kaitannya dengan kemampuan penguasaan materi, skemata pengetahuan, dan keterampilan dalam mengajar ketiga hal tersebut yang dibutuhkan sesuai dengan acuan dari menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 mengatur mengenai standart kualitas pembelajaran dan juga kemahiran guru. Penguasaan materi dan juga luasnya ilmu pengetahuan sangat di butuhkan karena berpengaruh terhadap kegiatan pembelajaran ketika melaksanakan tugas sebagai pendidik maupun menjalankan tugas lebih yang diberikan pihak sekolah, cara kerja penilaian kinerja guru merupakan sebuah instrument yang disusun untuk guna mengukur kinerja seorang guru saat melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

Sistem penilaian kinerja guru memiliki beberapa persyaratan seperti pelaksanaan penilaian harus valid dengan artian unsur yang dinilai baik memuat komponen tugas guru saat melakukan pembelajaran atau kegiatan lain sebagai tenaga pendidik. Kemudian ada reliable dimana sistem penilaian mempunyai nilai kepercayaan yang tinggi ketika proses yang dilakukan menyuguhkan sebuah hasil atau indikator maksimal dari seorang guru. Syarat yang selanjutnya yakni praktis dimana sebuah penilaian kinerja guru mampu dilakukan secara mudah akan tetapi memiliki tingkat reabilitas maupun validasi tinggi.

Salah satu tujuan utama dilaksankannya penilaian kinerja guru ialah sebagai bentuk sistem untuk mengetahui sejauh mana seorang tenaga pendidik dalam mengajar. Menurut Boydn, Roland T.C 1989 dalam Akhmad Sudrajat (2005) mengatakan bahwa adanya sistem penilaian kinerja guru memiliki tujuan yaitu mengukur kemampuan guru, serta sebagai alat pengembang profesi keguruan. Selain dua tujuan tersebut penilaian kinerja guru juga berfungsi sebagai pemberian motivasi dimana pihak penilai akan menunjukkan hasil penilaian sehingga memberikan gambaran akan hal apa yang harus dilakukan kedepannya, selanjutnya instrumen ini juga memberikan evaluasi sehingga mendorong kepala sekolah untuk melakukan pengamatan secara seksama kepada guru untuk menghindari favoritisme atau ketegangan antara pemimpin sekolah dengan guru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis kualitatif deskriptif. Sugiyono (2015:15) memaparkan bahwa metode penelitian kualitatif dapat digunakan saat kondisi objek bersifat alamiah, dengan peneliti sebagai alat kunci. Sumber data dalam penelitian ini memuat dua sumber yakni primer dan sekunder, sumber data primer merupakan data yang utama atau data yang didapatkan langsung oleh peneliti, sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah pengamatan, wawancara, dokumentasi, dengan teknik analisis data berupa analisis data deskriptif dimana teknik ini merupakan cara ketika meneliti sekelompok manusia, objek, kondisi tertentu bertujuan untuk menjelaskan sebuah fenomena yang sedang terjadi. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif menurut Miles and Huberman (1992:20) didalamnya memuat pengumpulan data, reduksi data, display data, pengambilan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Dampak dari adanya penilaian kinerja guru dinalisis dalam penelitian ini. Hal itu meliputi pengaruh kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar tenaga pendidik dan beberapa aspek yang harus ada dalam penilaian yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesi. Berdasarkan hasil tanya jawab peneliti dengan kepala sekolah dan pengawas menemukan adanya ketidak tahuan seorang tenaga pendidik bahwa yang layak menjadi penilai kinerja guru ialah guru yang pernah menempuh pendidikan dan pelatihan penilaian kinerja guru, selain itu kendala yang dialami oleh asesor yaitu kesulitan dalam mencatat fakta yang ada sebab asesor masih bingung menentukan mana fakta dan mana opini. Berikut adalah hasil pembahasan berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti:

Subbab Tingkat I

Dalam penilaian kinerja guru terdapat 24 kompetensi namun untuk mempermudah kompetensi tersebut diringkas menjadi 14 sebagaimana yang telah dibuat oleh Badan Standar Nasional Pendidikan, rincian jumlah kompetensi tersebut dijabarkan sebagai berikut

Tabel 1 (kompetensi guru kelas atau guru mata pelajaran)

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	Kompetensi Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Professional	2	9
Jumlah		17	78

Selain penilaian guru kelas maupun guru mata pelajaran, ada penilaian yang diberikan kepada guru Bimbingan Konseling yang memberikan acuan 4 domain dengan 17 kompetensi seperti uraian pada tabel berikut,

Tabel 2 (kompetensi guru bimbingan konseling)

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	Kompetensi Indikator
----	------------------	--------	----------------------

1	Pedagogik	3	9
2	Kepribadian	4	14
3	Sosial	3	10
4	Professional	7	369
Jumlah		17	69

Tugas tambahan yang diberikan sekolah maupun pemimpin sekolah memuat 40 jenis kompetensi, wakil kepala sekolah mencakup 29 kompetensi dengan tambahan kewajiban tertentu yang diemban waka sekolah. Pemimpin perpustakaan memiliki 65 jenis kompetensi, ketua lab/semacamnya meliputi 46 kompetensi, ketua jurusan atau program keahlian 37 kompetensi. Dalam penilaian metode mengajar guru harus mencakup kompetensi kompetensi yang tercantum diatas agar mendapat hasil maksimal sehingga dapat dipergunakan untuk bahan evaluasi maupun motivasi tenaga pendidik

Subbab Tingkat II

Pemberian nilai dari cara kerja guru dilaksanakan disekoah oleh pemimpin sekolah, apabila kepala sekolah tidak mampu melakukan penilaian sendiri dikarenakan beberapa faktor maka pemimpin sekolah diperbolehkan untuk memilih salah satu guru untuk menjadi guru pembina untuk membantu melaksanakan penilaian kinerja guru, kepala sekolah juga akan melalui proses penilaian yang dinilai cara kerjanya oleh pengawas sekolah serta penilaian harus memiliki beberapa persyaratan seperti memiliki sertifikat pendidik, mempunyai riwayat pendidikan yang selaras dengan bidang keilmuan yang diajarkan, memiliki komitmen untuk meningkatkan pembelajaran, serta memiliki integritas diri. Kinerja penilaian akan diberikan evaluasi secara bertahap oleh kepala sekolah atau bisa juga dinas pendidikan, sedangkan untuk sekolah yang berada didaerah tertentu penilaian akan dilakukan oleh kepala sekolah serta dapat dibantu oleh guru pembina dengan ketentuan penilaian dilakukan kepada 5 sampai 10 guru tiap tahun.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi saat guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar setelah mendapat penilaian kinerja guru dengan tujuan memastikan apakah ada pengaruh dari penilaian tersebut terhadap metode mengajar seorang tenaga pendidik, dengan panduan observasi sebagai berikut:

Tabel 3 (panduan observasi)

No	Kegiatan yang Diamati	Skor Penilaian			
		1	2	3	4
1	Kegiatan pemberian pengantar sebelum pembelajaran				
2	Penyampaian materi oleh guru				

3	Kegiatan interaksi antara guru dan siswa				
4	Efektivitas model pembelajaran yang diterapkan dalam kelas				
5	Reaksi siswa atau antusias siswa saat pembelajaran				
6	Penguasaan guru akan materi yang disampaikan				
7	Pemahaman siswa mengenai materi yang disampaikan serta refleksi yang diberikan guru diakhir pembelajaran				

Berdasarkan tabel 3 peneliti dapat melakukan pengamatan selama pembelajaran berlangsung dengan mudah sebab adanya panduan observasi yang telah dibuat sehingga mampu mendapatkan data secara valid serta dilanjutkan dengan pengolahan data. Selain menggunakan metode observasi peneliti juga membuat panduan wawancara yang bertujuan untuk mengetahui secara langsung dari narasumber mengenai bagaimana dampak penilaian kinerja guru terhadap kegiatan belajar mengajar. Berikut adalah panduan wawancara peneliti kepada narasumber dengan status sebagai kepala sekolah: 1) bagaimana penilaian kinerja guru dapat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, 2) bagaimana penilaian kinerja guru dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru, 3) bagaimana penilaian kinerja guru dapat mempengaruhi hasil belajar siswa, 4) bagaimana penilaian kinerja guru dapat membantu dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran, 5) bagaimana penilaian kinerja guru dapat membantu pengembangan karir guru, 6) bagaimana penilaian kinerja guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan, 7) bagaimana sistem pemberian nilai dalam menilai cara kerja guru dapat membantu dalam menaikkan kinerja guru secara keseluruhan. 7 butir pertanyaan tersebut digunakan peneliti untuk mendapat data secara langsung dari tenaga pendidik.

Subbab Tingkat III

Peneliti setelah menyusun pedoman observasi dan wawancara melakukan penelitian secara langsung yang berlokasi di MAN 1 PAMEKASAN yang mendapat hasil dari wawancara bahwa penilaian kerja seorang guru berdampak secara intensif terhadap aspek hasil belajar siswa dari penilaian kinerja guru pihak sekolah mampu mengukur sejauh mana pembelajaran siswa mengenai teori yang dibagikan oleh guru kemudian memberikan evaluasi pada guru yang mengajar sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Pada intinya teknik penilaian kinerja guru dilakukan untuk mengetahui apakah ada permasalahan dalam sistem pembelajaran guru maupun siswa, hal ini dikembangkan melalui evaluasi. Karena tujuan dari penilaian kinerja guru yaitu untuk mengembangkan, mengevaluasi sistem manajemen sekolah. Apabila guru mendapat penilaian kinerja

predikat baik maka akan ada pertimbangan kenaikan pangkat atau pemberian hadiah seperti intensif dari sekolah. Di sekolah MAN 1 PAMEKASAN penilaian kinerja guru dilaksanakan tiap tahun oleh kepala sekolah untuk memberikan tinjauan apakah dalam metode pembelajaran yang digunakan oleh guru terdapat kesalahan atau tidak, dengan tujuan memberikan solusi metode pembelajaran seperti apa yang cocok dengan menggunakan penelitian tindakan kelas atau PTK.

Menurut kepala sekolah MAN 1 PAMEKASAN rata-rata guru memiliki standar atau sudah berhasil mencapai tujuan dalam pembelajaran, namun apabila terdapat guru yang mengalami penurunan kinerja akan ada evaluasi supaya dapat memenuhi standar pembelajaran dalam kelas lalu membentuk siswa sesuai dengan tujuan yang telah dibuat. Bukan hanya guru yang diberikan penilaian melainkan siswa juga diberikan penilaian untuk mencari metode seperti apa yang cocok dipakai saat pembelajaran sebab siswa memiliki berbagai karakter yang berbeda, sebab itu penilaian tidak hanya diberikan kepada guru melainkan siswa juga diberi penilaian untuk meninjau metode pembelajaran seperti apa yang cocok digunakan untuk mendapatkan hasil belajar secara maksimal. Hal ini dibuktikan melalui hasil observasi peneliti secara langsung yang mendapat hasil seperti tabel berikut

Tabel 4 (hasil observasi)

No	Kegiatan yang Diamati	Skor Penilaian			
		1	2	3	4
1	Kegiatan pemberian pengantar sebelum pembelajaran			✓	
2	Penyampaian materi oleh guru				✓
3	Kegiatan interaksi antara guru dan siswa			✓	
4	Efektivitas model pembelajaran yang diterapkan dalam kelas				✓
5	Reaksi siswa atau antusias siswa saat pembelajaran				✓
6	Penguasaan guru akan materi yang disampaikan				✓
7	Pemahaman siswa mengenai materi yang disampaikan serta refleksi yang diberikan guru diakhir pembelajaran			✓	

Berdasarkan tabel nomor 4 dapat ditarik sebuah pernyataan bahwa penilaian kinerja guru di MAN 1 PAMEKASAN dikatakan berhasil atau metode yang digunakan oleh guru sudah tepat sehingga siswa mampu menyerap pembelajaran dengan baik dan sempurna, selain itu guru juga sudah memenuhi standar karena mampu menerapkan metode dengan baik serta mampu membimbing dan mengarahkan siswa untuk menuju visi misi sekolah.

PENUTUP

Penilaian kinerja guru sangat berdampak secara signifikan terhadap beberapa aspek, mulai dari hasil belajar siswa, membangun motivasi guru dalam mengembangkan metode pembelajaran, dan juga PK guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan. dari penilaian kinerja guru kita dapat tahu bahwasanya penilaian kinerja guru dapat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa melalui pengembangan metode pembelajaran yang cocok dengan siswa untuk membangun suasana kelas yang aktif dan kreatif sehingga dapat memengaruhi hasil belajar siswa. penilaian kinerja guru dapat membangun motivasi guru dalam memberikan pelajaran, dalam penilaian kinerja guru terdapat evaluasi untuk membantu guru mengembangkan metode pembelajaran kepada siswa. dan juga terhadap peningkatan kualitas pendidikan apabila tujuan pembelajaran atau hasil belajar siswa sudah terpenuhi hal tersebut sudah termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Pada intinya PKG dilakukan untuk mengetahui problem apa saja yang terjadi dalam sekolah mulai dari guru dan juga siswa untuk dapat dikembangkan dan di evaluasi, karena fungsi utama dari PKG sebagai evaluasi dan pengembangan manajemen dalam sekolah. apabila guru secara konsisten memiliki kinerja bagus akan dapat pertimbangan untuk kenaikan pangkat atau pemberian reward seperti insentif dari sekolah. namun apabila guru kinerjanya menurun, akan di evaluasi untuk dapat memenuhi standart pembelajaran dalam kelas dan membentuk siswa sesuai visi dan misi sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, U. &. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huberman, M. &. (n.d.). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Informasi Pengumpulan Berkas Penilaian Kinerja Guru (PKG) Tahun 2018*. (2018, November 9). Retrieved from diskdik.slemankab.go.id: <https://diskdik.slemankab.go.id/informasi-pengumpulan-berkas-penilaian-kinerja-guru-pkg-tahun-2018/>
- Kahar. (2021, November 24). *Instrumen PKG (Penilaian Kinerja Guru) Madrasah Tahun 2021*. Retrieved from min1kotabaru.sch.id: <https://www.min1kotabaru.sch.id/berita/detail/instrumen-pkg-penilaian-kinerja-guru-madrasah-tahun-2021>
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Penilaian Kinerja Guru*. (2023, September 30). Retrieved from bogorkab.go.id: <https://bogorkab.go.id/post/detail/penilai-kinerja-guru-pkg>
- Peran PKG dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD*. (2020, Agustus 31). Retrieved from rumahkreatif.id: <https://rumahkreatif.id/peran-pkg-dalam-meningkatkan-kompetensi-guru-paud/>
- Rosdiana, G. (2022, Desember 26). *5 Manfaat Penilaian Kinerja Guru (PKG) Oleh Kepala Sekolah*. Retrieved from naikpangkat.com: <https://naikpangkat.com/5-manfaat-penilaian-kinerja-guru-pkg-oleh-kepala-sekolah/>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Vindari, E. (2020, November 22). *Penilaian Kinerja Guru: Fungsi, Syarat & Mekanisme*. Retrieved from quipper.com: <https://www.google.com/amp/s/www.quipper.com/id/blog/info-guru/penilaian-kinerja-guru/amp/>