

**PENGEMBANGAN MODEL PENILAIAN KINERJA GURU TETAP
SMP PERGURUAN BUDDHIST MANJUSRI PEMATANG SIANTAR**

¹Aulia Christina Sinaga, ²Johari Lubis, ³Nathanael Sitanggang

auliasinaga84@gmail.com

joharilubis@yahoo.co.id

nathanael.sitanggang@gmail.com

ABSTRAK

Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter. Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah perbuatan dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan factor yang sangat dominan dan paling penting dalam Pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu Pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan Pendidikan. Secara umum mutu Pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogic dan kompetensi professional. Mengingat pentingnya peran guru dalam menentukan kualitas Pendidikan, berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas guru baik melalui Pendidikan, pelatihan, pemagangan maupun program lain termasuk sertifikasi. Namun demikian data di lapangan menunjukkan masih banyaknya permasalahan yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kualitas guru.

Kata Kunci : kinerja guru, kompetensi pedagogic, kompetensi professional

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kualitas Pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter.

Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Muyasa, 2004). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja adalah perbuatan dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang di dalam melakukan perbuatan atau pekerjaan (Mangkunegara, 2005).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan kerja, untuk kerja, dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi. Sedangkan kinerja mengajar guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan factor yang sangat dominan dan paling penting dalam Pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu Pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan Pendidikan. Secara umum mutu Pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru professional adalah guru yang memiliki kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogic dan kompetensi professional.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan professional keguruan dan Pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis, sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut David (2007:276), yang mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain:

1. Faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan keahlian, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, motivasi, dan pembelajaran.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job desain.

Mengacu kepada Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009, terdapat 3 (tiga) kelompok guru yang wajib dinilai kinerjanya yaitu

1. Guru Mata Pelajaran/Guru Kelas

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran.

2. Guru BK/Konselor

Pelaksanaan penilaian kinerja guru BK/Konselor dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan layanan BK (layanan klasikal, layanan bimbingan kelompok, dan/atau layanan konseling kelompok tidak termasuk layanan konseling individual).

3. Guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

Metode pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran/pembimbingan.

4. Penilaian terhadap guru PNS yang diperbantukan di sekolah swasta

Pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor terhadap guru PNS yang diperbantukan di sekolah swasta dilaksanakan dengan prosedur dan tahapan penilaian yang sama dengan guru PNS yang bertugas di sekolah negeri. Penilaian dilakukan oleh Kepala Sekolah di mana guru bertugas.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai salah satu karya ilmiah yang diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pengembangan sistem informasi sekolah berbasis website.

- b. Sebagai bahan bacaan bagi para peneliti yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang sistem informasi sekolah berbasis website.
- c. Menambah wawasan dan memperkaya kajian tentang sistem informasi sekolah berbasis website.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peserta didik, memberikan kemudahan dalam mengakses informasi yang bersangkutan dengan proses pembelajaran.
- b. Bagi pendidik, memberikan kemudahan dalam mengakses informasi yang bersangkutan dengan proses pembelajaran.
- c. Bagi sekolah, bisa menjadi wahana dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu Pendidikan dalam rangka menunjang pembangunan nasional.

II. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu jenis penelitian data yang objektif dan alami lapangan. Jenis penelitian ini memahami pendekatan kuantitatif karena melalui pendekatan tersebut lebih tepat untuk mengidentifikasi penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**.

Penelitian ini, mengelompokkan sumber data menjadi dua bagian, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari. Maka yang

menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen mengenai profil sekolah, guru, staf-staf di **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik Observasi

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan alat bantu catatan dan kamera. Buku catatan diperlukan untuk mencatat hal-hal penting yang ditemui selama melakukan pengamatan seperti, kondisi, jumlah, serta pemanfaatan sarana dan prasarana, sedangkan kamera digunakan peneliti untuk mengabadikan beberapa momen yang relevan dengan fokus penelitian. Data dari observasi ini, peneliti menggunakan sebagai bahan analisis untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**

b. Teknik Interview

Teknik interview ini dilakukan untuk memperoleh data tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**, dengan cara tanya jawab secara langsung menggunakan alat berupa pedoman wawancara (interview guide). Oleh karena pedoman wawancara ini merupakan alat bantu, maka disebut juga instrument pengumpulan data. Untuk memperoleh data dari kepala sekolah, dan komite sekolah, peneliti menyusun pedoman wawancara dalam bentuk daftar pertanyaan

wawancara yang disusun secara sistematis. Pedoman ini dibuat sebelum kegiatan wawancara dilaksanakan dan berfungsi sebagai panduan selama wawancara berlangsung sehingga dapat berjalan dengan lancar. Data dari hasil interview kepada informan tersebut, peneliti gunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**

c. Metode Dokumen

Metode dokumen merupakan metode dengan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**

d. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, terdapat tiga macam triangulasi, yaitu:

a. Triangulasi dengan sumber, dalam hal ini peneliti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan informasi tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar** yang diperoleh melalui metode dan alat yang berbeda.

b. Triangulasi dengan teknik melakukan dengan dua cara yaitu:

a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan dengan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data.

- b. Pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama
- c. **Triangulasi dengan teori**, dalam hal ini peneliti melakukan pengecekan data dengan membandingkan teori-teori yang dihasilkan para ahli yang sesuai dan sepadan melalui penjelasan banding (rival explanation) dan hasil dari penelitian ini dikonsultasikan lebih lanjut dengan subjek penelitian.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan “Analisis telah memulai merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data dalam penelitian kuantitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

4. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (script) yang akan dianalisis. Hasil wawancara, hasil observasi, hasil studi dokumentasi, diubah menjadi bentuk tulisan (script) sesuai dengan formatnya masing-masing. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini dengan

memberikan kode pada aspek-aspek tertentu. Data-data yang perlu di reduksi yaitu dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru **SMP Perguruan Buddist Manjusri Pematang Siantar**

5. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data adalah mengubah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai dengan verbatim wawancara yang sebelumnya telah dilakukan. Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, pie chard, pictogram, dan sejenisnya.

6. Verifikasi (Conclution Drawing)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel. Dengan demikian kesimpulan dari penelitian kuantitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kuantitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan. Kesimpulan dalam penelitian kuantitatif yang diharapkan adalah merupakan

temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambar suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 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.

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.

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. Berkaitan 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 kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru.

Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (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 belajar mengajar 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 19 Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi. Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya

Kinerja dapat dipengaruhi beberapa factor yaitu :

1. kemampuan guru
2. motivasi
3. dukungan
4. keberadaan pekerjaan
5. hubungan mereka dengan organisasi

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas 24 pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan

Kompetensi Profesional Guru

Istilah profesi selalu menyangkut tentang pekerjaan. Tetapi tidak semua pekerjaan dapat disebut sebagai suatu profesi. Guru sebagai suatu profesi harus memenuhi kriteria profesional menurut (Hamalik, 2003: 36-38 dari hasil lokakarya pembinaan Kurikulum Pendidikan Guru UPI Bandung). “Kriteria profesional tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fisik, meliputi: sehat jasmani dan rohani, tidak mempunyai cacat tubuh yang bisa menimbulkan ejekan atau cemoohan maupun rasa kasihan dari peserta didik.
- 2) Mental atau kepribadian, meliputi: berjiwa Pancasila; menghayati GBHN; mencintai bangsa dan sesama manusia dan rasa kasih sayang kepada peserta didik; berbudi pekerti luhur; berjiwa kreatif dapat memanfaatkan rasa kependidikan yang ada secara maksimal; mampu menyuburkan sikap demokrasi dan penuh tenggang rasa; mampu mengembangkan kreativitas dan

tanggung jawab yang besar akan tugasnya; mampu mengembangkan kecerdasan yang tinggi; bersifat terbuka, peka dan inovatif; menunjukkan rasa cinta kepada profesinya; ketaatan akan disiplin; dan memiliki sense of humor.

3) Keilmiahan atau pengetahuan, meliputi: memahami ilmu yang dapat melandasi pembetukan pribadi; memahami ilmu pendidikan dan keguruan dan mampu menerapkannya dalam tugasnya sebagai pendidik; memahami, menguasai, serta mencintai ilmu pengetahuan lain; senang membaca bukubuku ilmiah; mampu memecahkan persoalan secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan bidang studi; dan memahami prinsip-prinsip kegiatan belajar-mengajar.

4) Keterampilan, meliputi: mampu berperan sebagai organisator proses belajar mengajar; mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan struktural, interdisipliner, fungsional, behavior, dan teknologi; mampu menyusun GBPP; mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan; mampu merencanakan dan mengevaluasi pendidikan; dan memahami dan melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah”.

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas peran guru tidak dapat diabaikan, dimana melalui guru yang benar-benar profesional dalam mengelola pendidikan dan pembelajaran, diharapkan dapat berkontribusi output pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dijelaskan tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru guna menunjang kompetensi profesional guru. “Kompetensi profesional meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan profesi”.

IV.KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas terkait kompetensi profesional guru dan aspek-aspek yang terkandung di dalamnya, maka definisi konsep kompetensi profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi kemampuan guru dalam penguasaan bahan kajian akademik, penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah, pengembangan 32 profesi, serta pemahaman wawasan dan landasan pendidikan. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai dan begitu juga sebaliknya. Di dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan nasional harus dipertimbangkan juga mengenai kompetensi yang di miliki para guru. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional

dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi profesional guru adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan.

Kinerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pada SMP Buddist Manjussri Pematang Siantar. Oleh karena itu SMP Buddist Manjussri Pematang Siantar perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mereka mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas terutama dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Dengan kinerja guru yang memadai maka proses belajar mengajar dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Banyak tugas dan pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, frekuensi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sangat tinggi, kerja sama yang baik dari para guru, munculnya gagasan dan tindakantindakan terbaru untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari para guru, semangat yang tinggi untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang mempunyai tanggung jawab besar. Kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja inilah yang sangat menentukan kinerja seorang guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, H. U.& Khan A. R. (2009). Acquiring Knowledge for Evaluation of Teachers' Performance in Higher Education – using a Questionnaire. (IJCSIS) International Journal of Computer Science and Information Security, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S., (2010). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. _____, (2013). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basuki, H., (2004). Analisis Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) dalam Materi Pelatihan SEM (Structural Equation Modeling) Angkatan IV. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga Surabaya.
- Berk, R. A, & Hopkins, J. (2005). Survey of 12 Strategies to Measure Teaching Effectiveness, International Journal of Teaching and Learning in Higher Education, <http://www.isetl.org/ijtlhe/> 2005, Volume 17, Number 1, 48-62, ISSN 1812- 9129.
- Borg,W.R.,& Gall,M.D. (1983). Education research: an introduction. New York: Longman inc.
- Borg,W.R.,& Gall,M.D., Gall, J.P.(2003). Education research: an introduction. New York: San Francisco.
- Budiyono, (2009). Bahan Kuliah Statistik Multivariat. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana UNY.
- Coakes, S.J. & Steed. D. (1996). SPSS for Window: analysis without anguish. Melbourne: Jacaranda Wiley LTD.
- Dharma, S. (2011). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar