

Menyiasati Penilaian Kinerja Guru dengan Etos Kerja

Syamsidah

syamsidah_april@yahoo.com

TK Arum Puspita Ciren Triharjo Pandak Bantul

Abstrak

Guru adalah pendidik profesional Profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PK GURU). Untuk membuktikan apakah kita sudah sukses sebagai guru, dibuktikan dengan Nilai PKG yang baik atau amat baik. Dalam PKG, kelemahan/kekurangan akan di perbaiki dan dikembangkan melalui PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan). Tim Assesor PKG akan merekap kekuarung/kelemahan pada kompetensi pendidik. Koordinator PKG di Kecamatan akan memediasi pelaksanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, sehingga guru akan lebih mudah. Namun jika Guru tidak meningkatkan etos Kerja mereka, meskipun telah difasilitasi, dibantu oleh orang lain tentu tidak akan mencapai kesuksesan. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan tidak akan berkembang tanpa adanya peningkatan Etos Kerja bagi guru yang bersangkutan. Oleh karena itu antara PK Guru-PKB dan etos Kkerja sangat erat kaitannya.

Kata Kunci: PKG-PKB-Etos Kerja

Abstract

Teachers are professional educators teaching profession needs to be developed continuously and proportionally according to the functional position of teachers. In addition, in order to function and duties inherent in the functional position of teachers conducted in accordance with the applicable rules, it is necessary to Teacher Performance Assessment (PK GURU). To prove whether we are successful as a teacher, evidenced by Value PKG good or very good. In PKG, weaknesses/deficiencies will be improved and developed through PKB (Sustainable professional development). PKG assessor team will recapitalize weakness on the competence of educators. PKG in the District Coordinator will mediate the implementation of Sustainable professional development, so that teachers will be easier. But if the teacher does not improve their Work Ethics, although it has facilitated, assisted by others certainly will not reach kesuksesan. Pengembangan Sustainable professionalism will not develop without an increase in Work Ethics for teachers concerned. Therefore the master PK-PKB and work ethics closely.

Keywords: PKG-CLA-Work Ethics

Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Pelaksanaan PK GURU dimaksudkan bukan untuk menyulitkan

guru, tetapi sebaliknya PK GURU dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam

kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka PK GURU harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat Termasuk Guru Taman Kanak-Kanak.

Bagi Guru yang telah terbiasa aktif, kreatif dan inovatif, dengan adanya PK Guru akan merasa senang karena akan ada perbedaan dan penghargaan bagi guru yang aktif dan tidak. Apalagi dalam Permen PAN RB 16 tersebut ada sanksi, guru yang sudah 4 tahun tidak naik pangkat, akan dikurangi jam mengajar, kurang dari 24 JPL, dengan demikian guru tersebut tidak dapat diusulkan tunjangan sertifikasi. Disini akan kelihatan sekalai guru yang aktif dan guru yang ogah-ogahan.

Menurut pengamatan sebenarnya banyak guru Taman Kanak-Kanak yang kreatif dan inovatif terbukti dengan keterbatasan dana di lembaga, mereka dapat menciptakan berbagai media untuk pemenuhan kebutuhan pembelajaran di kelas. Dengan bahan bekas, bahan alam, daur ulang, mereka mampu memodifikasi menjadi sumber belajar yang menarik.

Namun karena keterbatasan kompetensi guru dan banyaknya tugas administrasi guru yang harus diselesaikan, karena itu juga merupakan tuntutan dari pemerintah sebagai bukti kita telah melaksanakan kegiatan, maka ketika guru menciptakan, memodifikasi, sehingga menghasilkan karya yang dapat dipergunakan sebagai sumber belajar, tidak dibukukan/tidak diarsip/tidak ditulis, sehingga tidak ada bukti fisik bahwa kita telah kreatif dan inovatif.

Berdasarkan permasalahan diatas dan dengan adanya PK Guru yang dilaksanakan

diawal tahun pelajaran, untuk mengetahui kelemahan/kekurangan guru, dan kemudian dilaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan maka guru dituntut untuk membukukan, menulis bahkan jika perlu mempublikasikan hasil karya mereka, sebagai bukti autentik bahwa kita telah mengadakan pembaharuan. Meskipun kita juga harus mengerjakan administrasi yang lain, karena di Taman Kanak-Kanak belum ada petugas administrasi, guru merangkap berbagai tugas lain.

Dari uraian diatas jelas dengan adanya PK Guru, akan nampak jelas guru yang aktif, kreatif dan inovatif. Penghargaan bagi guru yang aktif dan kreatif juga akan terlihat. Serta sanksi bagi guru yang tidak dapat naik pangkat dalam kurun waktu 4 tahun akan dikurangi jam mengajar, kurang dari 24 jam. Hal inilah yang akan memacu guru untuk berlomba-lomba membangun keaktifan, dan kreatifitas serta inovatif mereka.

Pengertian PK Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PK GURU adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan. PK GURU menggunakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya

PK GURU memiliki dua fungsi utama sebagai berikut: (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru

akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB. (2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang dilakukannya pada tahun tersebut.

PK GURU dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memperhatikan hal-hal berikut.: a) Obyektif, b) Adil, c) Akuntabel, d) Bermanfaat, e) Transparan f) Praktis, g) Berorientasi pada tujuan, h) Berorientasi pada proses, i) Berkelanjutan, j) Rahasia.

Aspek yang Dinilai dalam PK GURU

Yang dinilai dalam PK Guru antara lain (1). Segala sesuatu yang terkait dengan pelaksanaan proses **pembelajaran** bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru (2) Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PK GURU, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Pengertian PKB

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kerjanya masih berada di bawah standar

kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut; sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesional agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

PKB diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Harapannya melalui kegiatan PKB akan terwujud guru yang profesional yang bukan hanya sekedar memiliki ilmu pengetahuan yang kuat, tuntas dan tidak setengah-setengah, tetapi tidak kalah pentingnya juga memiliki kepribadian yang matang, kuat dan seimbang. PKB bagi guru memiliki tujuan umum untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan tujuan khusus PKB adalah sebagai berikut: (1) Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan. (2) Memfasilitasi guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya. (3) Memotivasi guru-guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga profesional. (4) Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan kepada penyandang profesi guru.

Komponen PKB

Adapun komponen PKB meliputi: (1) Pengembangan Diri seperti kegiatan lokakarya, kegiatan kelompok guru (KKG, MGMP, KKKS, MKKS, KKPS, dan

MKPS); pembahas atau peserta pada seminar, koloqium, diskusi pannel atau bentuk. (2) Publikasi Ilmiah dan (3) Karya inovatif.

Pengertian Etos Kerja

Menurut Drs.Sultoni, M.Pd dalam pemaparannya di Forum Ilmiah Guru tingkat Nasional pada bulan November 2012 di Jakarta, Etos kerja dapat pula diartikan semangat kerja, cara untuk mencapai kemampuan bekerja

Dengan adanya PK Guru, tidak ada alasan untuk guru bermalas-malasan. Sebelum ada PK Guru, guru melaksanakantugas mengajar semampu dan semaunya sendiri, masih bisa aman. Tidak perlu mengadakan pembaharuan pembelajaran atau pembuatan karya inovatif untuk meningkatkan KBM juga aman, karena tidak ada tuntutan dari pemerintah. Namun dengan adanya PK Guru sesuai Permen Pan RB No 16, guru yang seperti itu tidak akan mendapat jam mengajar 24 jpl, dengan demikian tidak akan diusulkan sertifikasi.

Untuk mensiasati itu semua kita harus mengubah paradikma lama menjadi hal baru yang lebih baik. Sebenarnya itu hal yang mudah, tinggal semangat kita untuk berani mengadakan perubahan atau tidak. Cara yang paling tepat adalah meningkatkan etos kerja kita.

Menurut Drs Sultoni, seorang dosen di beberapa universitas di Jawa Timur, dan juga sebagai nara sumber penginspirasi guru Etos Kerja dapat ditempuh melalui :

1. *Early Berd*: Burung yang biasanya bangun pagi. Kita mencontoh salah satu perilaku burung, yaitu selalu bangun pagi-pagi. Dari perilaku burung tersebut dapat kita kelompokkan menjadi 3 yaitu sifat : (a) Antisipatif. Burung tidak ada di pagi hari bermalas-malasan untuk tidak keluar dari sarang dan mencari makan, karena untuk mengantisipasi agar tidak kelaparan. Apa yang kita lakukan? Membaca buku , menulis karya. Yang biasanya bangun , solat subuh, kemudian kerja dapur, kita

tambah dengan membaca buku atau menulis untuk mengantisipasi. (b) Pro aktif : Contoh bekerja sebelum di suruh. Membuat karya untuk persiapan lomba, persiapan PKB sebelum disuruh mengikuti lomba baru membuat.(c) Bukan bagaimana nanti tapi nanti bagaimana. Yang penting membuat karya dulu, masalah benar atau salah kita revisi setelah ada juknis, jadi jika ada lomba sudah siap tinggal memperbaharui. (d) Emergensi : Bekerja untuk hidup selamanya, beribadah untuk mati besok

2. Optimis: (a) Kesempatan dalam kesempatan (Dalam suasana yang sempit saja kita masih dapat melaksanakan kegiatan). Disaat tugas guru yang menumpuk, pekerjaan dirumah segudang, kita masih bisa membuat karya.(b) Waktu masih, bukan waktu tinggal. Waktunya masih 6 bulan untuk membuat karya sampai PK Guru dilaksanakan. Dengan hal ini kita tidak merasa sempit, tetapi merasa waktunya masih panjang. Bukan berarti kita terus enak-enak, tetapi dengan waktu yang seolah-olah masih panjang, kita tidak kemrungsung (Bahasa jawa) jadi tidak menimbulkan sters. (c) Bermimpi untuk mewujudkan.
3. Buang semua kambing hitam. Menjadi guru yang profesional dibuktikan dengan nilai PK Guru baik/amat baik, serta dapat mengembangkan keprofesional berkelanjutan tidak memelihara kambing hitam baik itu: (a) Alasan seperti contoh : guru tidak dapat membuat PTK karena tidak dapat mengetik, guru mengajar dikelas tidak memakai alat peraga karena tidak punya, Guru tidak membawa persiapan mengajar karena ketinggal di rumah. Itu semua hanya merupakan alasan yang sebenarnya dapat dilakukan oleh guru. Jika guru ingin maju hendaknya tidak seperti itu, buang semua alasan. (b) Pembeneran seperti contohnya Ya maklum dia kan pintar komputer, jadi apa-apa maju, dia kan istri pejabat jadi PKnya baik, dia

kan TK nya maju apa-apa punya, dia kan.....berbagai pembenaran diutarakan untuk membela diri yang sebenarnya dapat pula diraih.(c) Orang yang tidak sukses karena memelihara kambing hitam

4. *Commitment*

Orang yang dapat membangun etos kerja salah satunya adalah orang yang comit terhadap yang dijalaninya. Ciri orang yang *commitment* diantaranya: (a) Susah senang di jalani, Guru TK yang banyak orang mengatakan "Cuma guru TK, bisanya nyanyi dan tepuk, jam sepuluh sudah pulang" ya kita jalani, kita terima dengan senang hati, meskipun sebenarnya tugas kita adalah sangat berat, karena membuat fondasi pribadi anak. Administrasi setumpuk harus diselesaikan, ya kita kerjakan rutin sehingga tidak menumpuk.(b) Tidak A T A (angkat-angkat tahi ayam). Ketika ada program PKG, guru harus membuat karya ilmiah, dengan semangat membaja tidak kenak lelah, siang malam menulis dan membaca, tapi cuma seminggu, setelah itu didiamkan, tidak diuraus. Hendaknya kita memfokuskan satu hari dalam seminggu untuk menyelesaikan karya kita, tidak menundanya. (c) Orang yang *commit* hendaknya Penuh vitalitas-gairah dan (d) Pantang menyerah. Apapun yang terjadi karya ini harus saya selesaikan, tidak apa-apa saya tidak juara tetapi saya kan sudah dapat ilmu,tidak apa-apa kali ini gagal kegagalan kan kesuksesan yang tertunda. Misalnya seperti itu. Hasil penelitian: orang sukses pernah mengalami kegagalan minimal 4 kali

5. Konsisten

Orang yang ingin membangun etos kerja hendaknya dapat konsisten yaitu (a) Pegang prinsip. Kalau sudah punya prinsip yang kuat, yang telah dianggap baik ya kita jadikan prinsip itu sebagai patokan, dan kita harus (b)Teguh Pendirian dan kita (c)Percaya diri untuk melaksanakan sesuai prinsip yang kita miliki.(d) Serta kita Tahan godaan.

6. Ikhlas

Guru yang mempunyai etos kerja dalam kegiatan apapun selalu (a) Bersih, murni tidak ada unsur subyektif, (b)Tanpa pamrih. Tanpa mengharapkan apapun kecuali Ridho Allah semata, (c) dan merupakan Pengabdian, kepada pemerintah maupun kepada sesama (d) Serta dilaksanakan karena itu merupakan Amanah, (e) Sehingga kita melaksanakan secara ikhlas, seperti kita buang hajat, tanpa menggerutu, plong, lega, dan merasa senang.

Menurut Alfa Edison, "orang yang gagal adalah orang yang sudah dekat sekali dengan kesuksesan".

Bagaimana menyiasati PKG dan PKB?

Setelah mengetahui lebih jauh tentang PKG dan PKB kita mensiasati dengan peningkatan etos kerja yaitu:

1. Biasakan bangun pagi lebih dari biasanya, misalnya kalau biasanya bangun jam 03.00 kemudian sholat tahajut dan tidur lagi, rubahlah untuk tidak tidur, usahakan melakukan sesuatu untuk persiapan PKG/PKB. Secara pro aktif kita sudah mulai menulis, tidak menunggu untuk ditugasi, masalah benar atau tidak tulisan itu tidak usah dirisaukan.
2. Masih ada waktu untuk menulis, dan kita optimis bisa melakukan. Orang lain saja bisa kenapa kita tidak? Dan kita harus bisa mewujudkan.
3. Tidak menjadikan keterbatasan kita sebagai kendala, cari solusi ke yang lebih tahu.
4. Kita sikapi PKG dan PKB dengan senang hati, tidak banyak menggerutu. Jalani dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Kalau sudah diniati untuk mulai menulis, usahakan pilih salah satu hari dalam satu minggu untuk menyelesaikan tulisan, ada tugas apapun dihari yang telah kita pilih, lakukan untuk menulis, sampai ada hasilnya. Jangan meniru kerupuk kalau masih panas renyah, tapi lama-lama

mlempem. Pantang menyerah, tahan godaan, pasti karyanya akan selesai.

5. dan kita lakukan dengan ikhlas, jadi tidak merasa terbebani, dengan enjai, banyak membaca karena dengan membaca banyak ilmu yang kita dapat, banyak berguru ke orang lain, tidak merasa gensi dan malu untuk menimba ilmu ke orang lain, juga tak lupa diiringi doa, mohon kekuatan kepada Allah, sehingga tidak menjadikan kita stres.

Penutup

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

PK Guru yang dilaksanakan dua kali dalam setahun, untuk membuat profil guru. Yang selanjutnya untuk menentukan Pengembangan Keprofesian berkelanjutan (PKB). Dengan adanya PKG dan PKB akan terlihat jelas perbedaan antara guru yang aktif, kreatif dan inovatif dengan guru yang hanya pasif. Penghargaan bagi guru yang aktif dengan Penilaian angka kredit dari nilai PKG dan PKB, serta sanksi bagi guru yang selama 4 tahun tidak berkembang dengan mengurangkan jam mengajar kurang dari 24 JPL. Untuk mensiasati hal-hal tersebut, kita harus meningkatkan etos kerja kita dengan baik. Orang yang telah membangun etos kerja dengan baik, tidak merasa terbebani, tidak merasa risau maupun takut dengan adanya PKG dan PKB. Semua dapat dijalani dengan rasa tanggung jawab sebagai guru yang ingin menuju guru profesional.

Daftar Rujukan

- Baedhowi. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*
Jakarta: Depdiknas.
- Baedhowi. (2010). *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*
Jakarta: Depdiknas.
- Suhardjono. (2012). *Publikasi Ilmiah*
Jakarta: Cakrawala Indonesia.
- Sultoni. (2012). *Etos Kerja*
Jakarta: Forum Ilmiah Guru Nasional.