

**Analisis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam Upayanya Melakukan
Penjaminan Mutu Guru di dalam Kelas**
(Studi Penelitian pada SMA/ sederajat Swasta Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan)

¹Zainal Abidin dan ²Sutrisno

¹Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta PGRI

²Dosen Program Studi Teknik Informatika Universitas Indraprasta PGRI

Email : julis.abidin@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PKG yang selama ini dilakukan tidak sesuai dengan ketentuannya. Disamping itu, indikasi ketidakseriusan sekolah dalam melakukan penjaminan mutu gurunya pun terlihat jelas ketika ditemukan guru belum mengalami PKG dengan masa abadinya yang lebih dari 3 tahun. Sementara disisi lainnya, dokumentasi sekolah yang menyatakan gurunya baik dalam Penilaian Kinerja Guru, dan berstatus tersertifikasi ternyata tidak sesuai dengan pengamatan peneliti dan hasil wawancara mendalam pada beberapa siswa mengenai kualitas gurunya tersebut. Sehingga pelaksanaan PKG ini perlu di evaluasi kembali demi mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Beranjak dari keterbatasan Manajemen Sekolah yang ada, paling tidak dalam rangka melakukan penjaminan mutu gurunya didalam kelas, pimpinan sekolah sangat bertanggung jawab atas kemungkinan-kemungkinan kegagalan yang terjadi pada peserta didiknya. Untuk itu, dirasa Pimpinan Sekolah sangat perlu melakukan kontrol penilaian kinerja guru dengan cara menjadikan siswa sebagai evaluator dalam Penilaian Kinerja Guru jika PKG yang selama ini dilakukan belum dianggap kredibel dalam keabsahan informasi datanya.

Kata kunci: *penilaian kinerja, mutu guru.*

PENDAHULUAN

Dalam artikel yang dimuat *indoforum.org* dan *biologimediacentre.com* disebutkan bahwa peringkat satu negara berkualitas pendidikan terbaik didunia diraih Finlandia berdasarkan hasil survei internasional yang komprehensif pada tahun 2003 oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD). Tes tersebut dikenal dengan nama PISA, yaitu mengukur kemampuan siswa di bidang Sains, Membaca, dan juga Matematika. Hebatnya, Finlandia bukan hanya unggul secara akademis tapi juga unggul dalam pendidikan anak-anak lemah mental. Ringkasnya, Finlandia berhasil membuat semua siswanya cerdas! Lantas apa kuncinya sehingga Finlandia menjadi negara dengan kualitas pendidikan nomor satu dunia?

Finlandia tidaklah mengenyot siswanya dengan menambah jam-jam belajar, memberi beban PR tambahan, menerapkan disiplin tentara, atau memborbardir siswa dengan berbagai tes. Sebaliknya, siswa di Finlandia mulai sekolah pada usia yang agak lambat dibandingkan dengan negara-negara lain, yaitu pada usia 7 tahun, dan jam sekolah mereka justru lebih sedikit, dengan hitungan 30 jam saja perminggu. Bandingkan dengan Korea, ranking kedua setelah Finlandia yang menghabiskan 50 jam per minggunya.

Jika kita mau bercermin, gambaran diatas sebenarnya merupakan tamparan hebat bagi kondisi pendidikan kita yang buram. Lihat saja daya saing SDM kita yang rendah, perilaku dan kemampuan lulusan kita yang tidak relevan dengan jenjang pendidikannya, serta tersingkirnya nilai-nilai kejujuran adalah bukti gagalnya para guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada awalnya dicetuskan oleh terbitnya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, No. 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Namun sangat disayangkan, pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang digadang-gadang akan menjadi pendongkrak kualitas pendidikan kita saat ini, ternyata hanya berjalan setengah hati dan berkesan hanya sebatas akses dalam meraih jabatan fungsional dan kenaikan pangkat guru. Sehingga dalam pelaksanaannya, PKG ini cenderung tidak sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang dituliskan pada buku pedoman tentang Penilaian Kinerja Guru yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di tahun 2010.

Siswa dalam hal ini tentu saja sangat dirugikan oleh guru seperti itu dan bisa berakibat fatal pada kualitas siswanya dikemudian hari. Ini menjelaskan sekali lagi, bahwa PKG merupakan sebuah hal yang benar-benar harus diperhatikan dengan serius. Bahkan, bisa dibilang PKG sudah menjadi sebuah keharusan yang tidak boleh ditunda-tunda oleh kepala sekolah atau pengawas pendidikan. Penilaian ini merupakan salah satu kompetensi yang benar-benar harus dikuasai pengawas pendidikan, khususnya sekolah, karena PKG merupakan bagian dari kompetensi evaluasi pendidikan.

Melihat dari latar belakang yang sudah diuraikan tadi, setidaknya ada beberapa masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang selama ini dilakukan? Apakah PKG yang telah dilakukan relevan dengan semangat awal ketika PKG dicetuskan? Apakah PKG telah memberikan dampak positif dalam peningkatan mutu guru didalam kelas? Bagaimana seharusnya Penilaian Kinerja Guru (PKG) ini dilakukan untuk menjamin mutu guru didalam kelas?

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Penilaian Kinerja Guru

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 sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Sistem PK GURU adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang

ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Secara umum, PK GURU memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut.

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Hasil PK GURU diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

PK GURU dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

Prinsip Pelaksanaan PK GURU

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan PK GURU adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan ketentuan
PK GURU harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.
2. Berdasarkan kinerja
Aspek yang dinilai dalam PK GURU adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
3. Berlandaskan dokumen PK GURU
Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PK GURU harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK GURU. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kinerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.
4. Dilaksanakan secara konsisten
PK GURU dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun.

Aspek yang Dinilai dalam PK GURU

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain tugas utamanya tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi

sekolah/madrasah. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa sub unsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja 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 sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi 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.
2. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK)/Konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan.
3. Kinerja yang terkait dengan pelaksanaantugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Prosedur Pelaksanaan Pk Guru

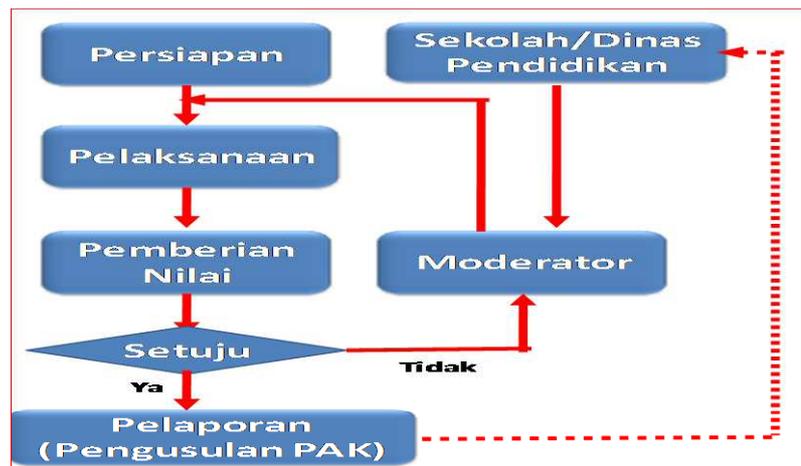
Prosedur dan Waktu Pelaksanaan PK GURU

1. Waktu Pelaksanaan

PK GURU dilakukan 2 (dua) kali setahun, yaitu pada awal tahun ajaran (penilaian formatif) dan akhir tahun ajaran (penilaian sumatif).

2. Prosedur Pelaksanaan

Secara spesifik terdapat perbedaan prosedur pelaksanaan PK GURU pembelajaran atau pembimbingan dengan prosedur pelaksanaan PK GURU untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Meskipun demikian, secara umum kegiatan penilaian PK GURU di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, sebagaimana tercantum pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan PK GURU di tingkat Sekolah/Madrasah

Penilai dalam PK GURU

1. *Kriteria Penilai*

Penilaian kinerja guru dilakukan di sekolah oleh Kepala Sekolah. Apabila Kepala Sekolah tidak dapat melaksanakan sendiri, maka Kepala Sekolah dapat menunjuk Guru Pembina atau Koordinator PKB sebagai penilai. Penilaian kinerja Kepala Sekolah dilakukan oleh Pengawas

2. *Masa Kerja*

Masa kerja tim penilai kinerja guru ditetapkan oleh Kepala Sekolah atau Dinas Pendidikan paling lama tiga (3) tahun.

3. Sanksi

Penilai dan guru yang dinilai akan dikenakan sanksi apabila yang bersangkutan terbukti melanggar prinsip-prinsip pelaksanaan PK GURU, dengan cara melanggar hukum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif yang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi ketika peneliti berusaha untuk mendapatkan kredibilitas data dengan memadukan teknik obeservasi, dokumentasi, dan wawancara untuk pengumpulan data yang sama.

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "*Memahami Penelitian Kualitatif*" (2013), metode penelitian kualitatif akan cocok digunakan untuk meneliti masalah penelitian yang belum jelas, masih remang-remang, atau mungkin masih gelap. Kondisi semacam ini cocok diteliti dengan menggunakan metode kualitatif, karena peneliti kualitatif akan langsung masuk ke obyek, melakukan penjelajahan dengan *Grant Tour Question*, sehingga masalah akan dapat ditemukan dengan jelas.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Deskripsi data

Secara spesifik, daftar sekolah menengah dan jumlah guru yang berada di Wilayah Kecamatan Pasar Minggu dapat dijelaskan bahwa jumlah total sekolah menengah (baik negeri maupun swasta) yang berada di wilayah Kecamatan Pasar Minggu berjumlah 28 sekolah. Tujuh sekolah diantaranya merupakan sekolah Negeri dan 21 lainnya merupakan sekolah swasta. Sedangkan penjelasan yang dapat diterangkan pada gambar diatas adalah: dari total 1.035 guru yang menyebar pada 28 sekolah diwilayah Kecamatan Pasar Minggu diketahui persentase status guru sebagai berikut; 27% berstatus PNS, 1% sebagai DPK (guru yang diperbantukan), 47% sebagai guru honorer, 17% merupakan guru tetap yayasan, 2% sebagai Pengajar Tidak Tetap, dan 6% berstatus Guru Bantu (GB).

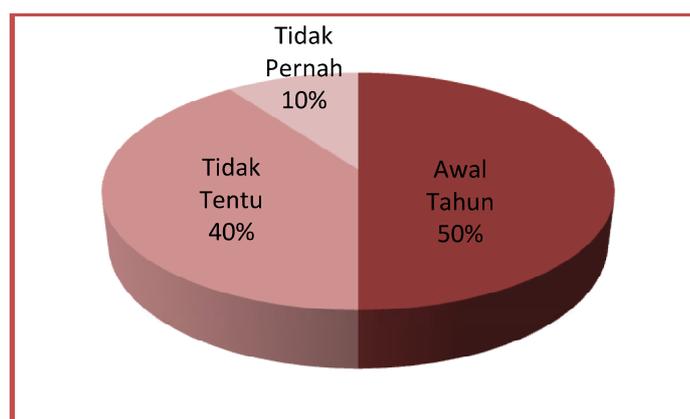
HASIL PENELITIAN

Pada dasarnya penilaian kinerja guru dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di setiap unit satuan pendidikan. Namun pada kenyataan dilapangan pelaksanaan penilaian kinerja guru (PKG) ini tidak relevan dengan ketentuan dan aturan yang terdapat pada buku pedoman penilaian kinerja guru yang diterbitkan oleh Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan di tahun 2010. Hal ini

dibuktikan dengan data yang telah diperoleh melalui beberapa orang guru pada sekolah yang berbeda di wilayah Kecamatan Pasar Minggu mengenai pelaksanaan PKG yang telah mereka alami.

Merujuk pada buku pedoman penilaian kinerja guru (PKG) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, tidak dapat disangkal lagi bahwa PKG adalah suatu keharusan yang wajib dilaksanakan oleh sekolah dua kali dalam setahun yang dilakukan setiap awal dan akhir tahun ajaran baru terhadap semua gurunya demi peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik. Tapi sungguh data yang diperoleh dari penelitian ini justru menambah daftar panjang masalah-masalah yang harus dibenahi saat ini, karena berdasarkan hasil wawancara pada beberapa guru dan beberapa kepala sekolah ternyata tidak semua guru pernah mengalami pelaksanaan PKG pada dirinya, padahal seluruh guru tersebut sudah mengabdikan dirinya lebih dari 3 tahun disekolah tersebut. Pernyataan tersebut tentu saja bukan tidak beralasan, karena berdasarkan keterangan dari beberapa kepala sekolah dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelaksanaan PKG yang terjadi di beberapa sekolah memang tidak dilakukan pada semua guru melainkan hanya pada beberapa guru saja misalnya pada guru bantu atau guru yang akan disertifikasi. Artinya, PKG yang seharusnya wajib dilakukan pada setiap sekolah demi mendapatkan kualitas pendidikan yang lebih baik ternyata hanya sebatas formalitas melengkapi syarat yang harus dilengkapi atau hanya sebatas melaksanakan kewajiban sekolah demi mendapatkan atau mempertahankan akreditasinya, dan bukan untuk melakukan penjaminan terhadap kualitas gurunya dikelas.

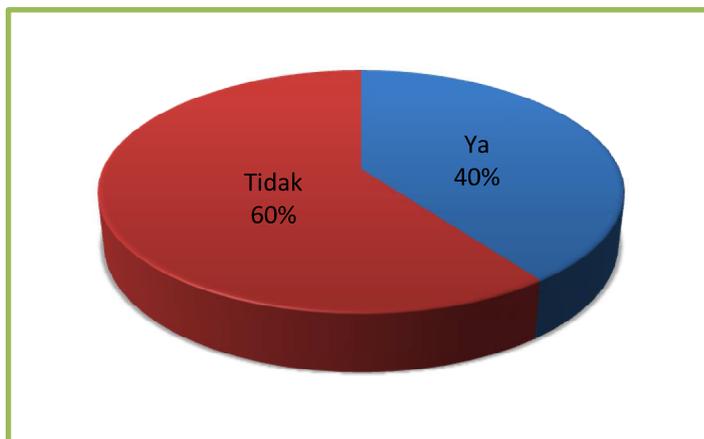
Selain itu, adanya perbedaan kali pelaksanaan PKG dan jadwal pelaksanaan PKG yang dialami oleh beberapa guru yang pernah disupervisi, semakin menguatkan bahwa pelaksanaan PKG yang selama ini dilakukan memang tidak optimal dilakukan oleh semua sekolah dalam melaksanakan instruksi dari buku pedoman Penilaian Kinerja Guru yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional seperti yang digambarkan pada chart berikut:



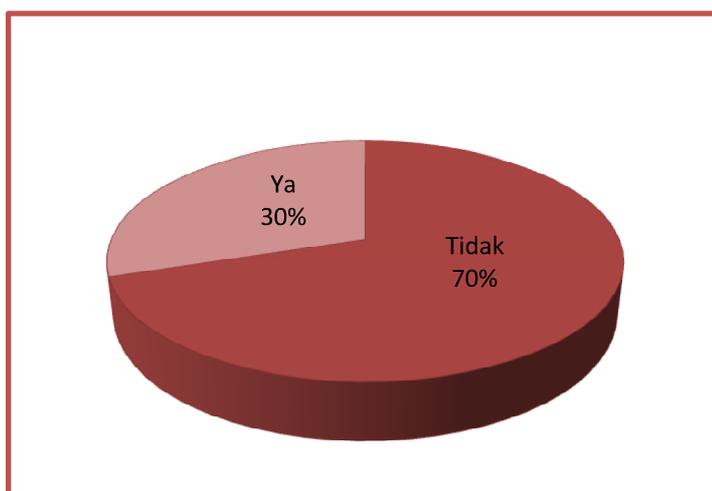
Gambar 2. Pernyataan Mengenai Jadwal Pelaksanaan PKG yang di alami guru

Temuan lain pada penelitian ini juga menggambarkan bahwa pelaksanaan PKG pada beberapa sekolah swasta memang tidak berorientasi pada usaha meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut, terutama dalam upaya memacu para guru-gurunya untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar

(KBM) dengan kualitas terbaik. Bukti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut mengenai pernyataan guru-guru tentang transparansi hasil PKG yang mereka terima dan tindak lanjut setelah mereka mengalami pelaksanaan PKG.



Gambar 3. Pernyataan Guru Mengenai Apakah Mereka Menerima Hasil PKG Setiap Periodiknya atau tidak



Gambar 4. Pernyataan guru mengenai ada atau tidaknya tindak lanjut dari Pihak Manajemen Sekolah setelah mereka di supervisi dalam PKG

Pada prinsipnya sebuah penilaian dilakukan untuk menginformasikan apakah sesuatu yang telah dilakukan seseorang berada dalam kategori sangat baik atau buruk. Namun jika melihat pada gambar 3, dapat dijelaskan bahwa hanya 40% saja guru yang menerima hasil penilaian kinerja guru secara transparan, sedangkan 60% lainnya tidak pernah mengetahui hasil Penilaian Kinerja Mereka secara transparan. Ini menandakan bahwa dalam prakteknya sebagian besar sekolah yang berada di Wilayah Kec. Pasar Minggu tidak serius melakukan penjaminan mutu para gurunya didalam kelas.

Sementara pada gambar 4, menerangkan bahwa hanya 30% saja yang mengalami tindak lanjut setelah di dinilai dalam kegiatan PKG, sedangkan 70% guru yang pernah mengalami penilaian yang dilakukan oleh sekolah tidak pernah mengalami tindak lanjut dari manajemen sekolah seperti adanya *reward* atau

kegiatan pengembangan-pengembangan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru setelah mereka dinilai.

Untuk memastikan kembali apakah pelaksanaan PKG yang telah dilakukan selama ini berdampak positif atau tidak dalam peningkatan mutu guru didalam kelas. Peneliti berusaha mengumpulkan data dengan menggunakan teknik triangulasi dengan tujuan menjaga kredibilitas data yang akan dianalisis. Yaitu dengan cara mencari data mengenai salah satu guru yang sudah disertifikasi dan dinilai dalam kegiatan PKG, lalu melakukan observasi partisipatif/mengamati kegiatan-kegiatan sehari-hari guru yang diamati, serta melakukan wawancara mendalam pada siswa-siswanya mengenai kualitas guru didalam kelas.

Dan berdasarkan data-data yang peneliti kumpulkan, dapat diketahui guru yang sudah tersertifikasi tentunya sudah mendapatkan nilai dalam kategori baik dalam penilaian kinerja guru (PKG) - nya. Namun disisi lain ketika peneliti mencoba mengamati kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh guru tersebut ternyata tidak mencerminkan guru tersebut layak mendapatkan nilai seperti itu, ini terbukti dari perilaku dan kebiasaan guru yang tidak boleh dicerminkan pada saat didalam atau diluar kelas, minimnya kemampuan dalam mengelola kelas, variasi metode mengajar yang monoton, serta minimnya kemampuan menyampaikan materi dengan jelas. Hal ini ternyata juga selaras dengan hasil wawancara pada beberapa siswa yang pernah diajar oleh guru tersebut. Dalam pernyataannya diperoleh fakta bahwa guru tersebut tidak menguasai materi sehingga siswa mengalami kejenuhan karena seringnya sang guru memberikan tugas dan latihan pada kebanyakan pertemuan belajar. Selain itu, kualitas kehadiran guru pun sering dikeluhkan ditambah dengan sikap guru yang mudah marah.

Tentunya data diatas menyimpulkan bahwa sebenarnya pelaksanaan PKG yang selama ini dilakukan belum berjalan selaras dengan semangat kenapa PKG ini dicetuskan sehingga belum memberikan dampak positif pada peningkatan mutu guru didalam kelas. Pihak manajemen sekolah tentu bertanggung jawab dalam melakukan penjaminan mutu para gurunya didalam kelas. Dan diatas keterbatasan manajemen sekolah dalam melakukan pengawasan dan penilaian pada semua gurunya, seperti halnya peran siswa dalam mengevaluasi kinerja guru perlu dipertimbangkan sebagai kontrol kredibilitas penilaian yang telah dilakukan selama ini. Seperti yang digagas oleh Sudrajat (2008) dalam artikelnya yang menguraikan alasan pentingnya melakukan evaluasi kinerja guru oleh siswa dengan alasan sebagai berikut:

1. Para siswa merupakan sumber informasi utama tentang lingkungan belajar, termasuk didalamnya tentang motivasi dan kemampuan guru.
2. Para siswa pada dasarnya dapat menilai secara logis tentang kualitas, efektifitas, dan kepuasan dari materi dan metode pembelajaran yang dikembangkan oleh guru.
3. Penilaian kinerja guru oleh siswa dapat mendorong terjadinya komunikasi antara siswa yang bersangkutan dengan gurunya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan proses belajar mengajar.
4. Dalam mata pelajaran tertentu, hasil penilaian kinerja guru oleh siswa dapat dimanfaatkan oleh siswa-siswa lain dalam memilih mata pelajaran dan memilih guru sesuai dengan dirinya.

5. Dalam pendidikan yang berorientasi pada mutu, siswa pada dasarnya merupakan pelanggan utama yang harus didengar pendapat dan pemikirannya atas pelayanan pendidikan yang diberikan oleh gurunya.

SIMPULAN

Berdasarkan prosedur dalam buku pedoman, dilapangan data yang kami peroleh 50% responden nyatakan PKG dilaksanakan 1 kali di awal tahun, 40% dilaksanakan 1 kali dengan tidak tentu waktu pelaksanaannya, bahkan 10% responden menyampaikan sama sekali tidak pernah mengalami PKG yang dilakukan oleh sekolah.

Dalam konteks lain, salah satu syarat system PKG adalah reliabel. Pelaksanaan PKG yang selama ini terjadi dilakukan oleh *team* yang dibentuk oleh kepala sekolah, dan tidak jarang pula dilakukan sendiri oleh kepala sekolah dimana yang menjadi sumber penilaian adalah guru yang bersangkutan, rekan sejawat, bahkan penilaian atasan terhadap guru yang bersangkutan. Sumber penilaian tersebut sedikit diragukan reliabilitasnya karena obyektifitas diragukan. Jika kami sebagai guru misalnya, kalau ditanya soal kinerja yang sudah kami lakukan pasti ada kecenderungan menampilkan yang baik-baik saja. Begitu juga dengan rekan sejawat, rasa sungkan, *ewuh pekewuh* ketika harus memberikan penilaian kepada rekan pasti ada sehingga cenderung akan menghalangi hasil data yang didapat sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Sudah waktunya sekolah memasukan siswa sebagai sumber dalam memperoleh data tentang kinerja guru di dalam kelas.

SARAN

1. Hendaknya para pimpinan sekolah atau yayasan menyadari betul bahwa tujuan dibangunnya sekolah bukanlah sebatas menjadikan sekolah sebagai mesin pencetak uang atau usaha pengadaan ijazah, namun yang perlu di ingat adalah bagaimana kelanjutan setelah peserta didik itu lulus dengan kemampuan yang dibawanya.
2. Pengawasan yang *continue* dan ketat yang mencakup elemen-elemen yang berkaitan perlu dilakukan dengan se efektif mungkin agar di tahun berikutnya masalah-masalah ini dapat di minimalisir sebaik mungkin.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan ini penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh guru dan Kepala Sekolah Menengah Atas/ sederajat Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan, serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu.

DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan Nasional, (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen.*

Departemen Pendidikan Nasional, (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Departemen Pendidikan Nasional, (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Departemen Pendidikan Nasional, (2012). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Kemendibud.

Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.

Internet:

<http://panduanguru.com/pentingnya-penilaian-kinerja-guru-pkg/>

<http://biologimediacentre.com>

Sudrajat, Achmad (2008). “*Menggagas Evaluasi Kinerja Guru oleh Siswa*”.<http://www.sudrajat.wordpress.com>