

BAB II

LANDASAN TEORETIS PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA GURU, PROFESIONAL KERJA, DAN MASA PANDEMI COVID-19

A. Evaluasi Kinerja Guru

1. Pengertian Evaluasi

Supardi mengemukakan bahwa; Evaluasi merupakan langkah langkah mengumpulkan, memperoleh dan menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.¹ Sedangkan Edwind dan Gerald W. Brown mendefinisikan evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai daripada sesuatu.²

Menurut Indrawan evaluasi merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan organisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Maka tanpa evaluasi tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya. Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuai objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Dengan begitu pengevaluasian adalah penerapan proses ilmiah yang sistematis untuk menilai rancangan, selanjutnya menyajikan informasi dalam rangka pengambilan keputusan terhadap implementasi dan efektifitas suatu program.³

Hikmat mengemukakan bahwa; Mengevaluasi berarti menilai semua kegiatan untuk menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Dalam mengkaji masalah yang dihadapi, rumuskan solusi alternatif yang dapat memperbaiki kelemahan-

¹ Supardi dan Darwyan Syah, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Diadit Media, 210), 181.

² Sulistyono, *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 49-50.

³ Irjus Irawan, dkk, *Manajemen Personalia Dan Kerasipan Sekolah*, (Jawa Tengah : Lakeisha, 2019), 60.

kelemahan yang ada dan meningkatkan kualitas keberhasilan di masa yang akan datang.⁴

Menurut Danim bahwa; Evaluasi dapat dilakukan oleh guru sendiri (*self-evaluation*), sejawat, atasan, pengawas atau masyarakat. Hal ini dimaksudkan untuk memantau proses pembelajaran oleh guru secara berkesinambungan. Idealnya kegiatan evaluasi ini dilakukan secara berkala, menyeluruh, transparan, dan sistematis untuk menilai kinerja guru.⁵

Mulyono mengungkapkan bahwa; Evaluasi juga bertujuan untuk melihat tingkat keberhasilan pengelolaan kegiatan, melalui kajian terhadap manajemen dan *output* pelaksanaannya serta permasalahan yang dihadapi, untuk selanjutnya menjadi bahan evaluasi kinerja program dan kegiatan selanjutnya. Bentuk evaluasi berupa peningkatan terhadap manajemen dan *output* pelaksanaannya serta permasalahan yang dihadapi.⁶

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas mengenai evaluasi peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi merupakan kegiatan terencana yang dilakukan setelah sebuah program terlaksana. Evaluasi bisa dikatakan sebagai salah satu kegiatan untuk mengumpulkan informasi mengenai kinerja sesuatu baik itu metode, manusia, maupun peralatan. Dimana informasi tersebut bisa dipakai untuk menentukan alternatif terbaik dalam mengambil sebuah keputusan.

2. Pengertian Kinerja

Menurut Supardi bahwa; kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Sedangkan Surajiyo mengemukakan bahwa; kinerja adalah hasil yang dicapai atas

⁴ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2009), 125-126.

⁵ Sudarwan danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 157.

⁶ Mulyono & Yumari, *Strategi Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 11.

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 45.

suatu pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu.⁸

Harjali menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.⁹

Subroto menyatakan bahwa; kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikatif yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, afektif, dan psikomotor sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.¹⁰

Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara keseluruhan selama periode yang telah ditetapkan.

3. Evaluasi Kinerja Guru

Anwar menyatakan evaluasi kinerja disebut juga “*performance evaluation*” atau “*Performance appraisal*”. *Aprasial* berasal dari kata Latin “*apprait*” yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja berarti memberikan nilai atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya

⁸ Surajiyono, dkk, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS For Windows)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 9.

⁹ Harjali, *Implementasi Evaluasi Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 10, Nomor 1, (April 2016), 84-85.

¹⁰ Juhji, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Serang: LP2M IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2017), 157.

ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain.¹¹

Leon C. Mengginson mengemukakan bahwa evaluasi kinerja atau penilaian prestasi adalah “penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.¹²

Sejalan dengan hal tersebut Kartomo berpendapat bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilaian kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan membandingkan standar kinerja sesuai kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Hasil dari evaluasi dapat digunakan sebagai masukan untuk melakukan kegiatan yang lebih baik pada masa yang akan datang.¹³

Menurut Danuiharja bahwa evaluasi kinerja salah satu bagian dari manajemen kinerja, yang merupakan proses di mana kinerja perseorangan dinilai dan dievaluasi. Ini dipakai untuk menjawab pertanyaan, “seberapa baikkah kinerja seorang guru pada suatu periode tertentu?”. Metode apa yang dipergunakan untuk menilai kinerja, penting sekali bagi kita untuk menghindari dua perangkap. Pertama tidak mengasumsikan masalah kinerja terjadi secara terpisah satu sama lain, atau “selalu salahnya guru”. Kedua, tiada satupun taksiran yang dapat memberikan gambaran keseluruhan tentang apa yang terjadi dan mengapa. Penilaian kinerja hanyalah sebuah titik awal bagi diskusi serta diagnosis lebih lanjut.¹⁴ Sementara itu, Karen Seeker dan Joe B. Wilson memberikan gambaran tentang proses manajemen kinerja dengan apa yang disebut siklus manajemen kinerja.

¹¹ Prabu Mangkunegara Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Refika Aditama, 2005), 10.

¹² Prabu Mangkunegara Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, 10.

¹³ Andhika Imam Kartomo, *Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2016. 222.

¹⁴ Mintarsih Danuiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 232.

”Yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan, dan evaluasi. Perencanaan merupakan fase pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan, dimana guru dibimbing dan dikembangkan mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik, dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja guru dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang, dan guru, kepala sekolah, dan staf administrasi, serta organisasi terus belajar dan tumbuh”.¹⁵

Widarsih dan Faraz menyatakan bahwa unsur-unsur yang dipertimbangkan dalam evaluasi kinerja guru adalah kompetensi guru. Evaluasi akan memberikan jaminan bahwa setiap guru setidaknya akan memiliki kinerja sesuai dengan standar minimal kompetensi. Standar kompetensi guru di Indonesia diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.¹⁶

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja yang baik adalah evaluasi yang memberikan dampak positif terhadap perkembangan program yang sedang atau akan di jalankan. Jadi jika kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja terhadap guru, maka hasil dari evaluasi tersebut akan membawa perubahan dan dampak yang baik atau positif bagi guru, sekolah, dan peserta didik.

4. Tujuan Evaluasi Kinerja

¹⁵ Mintarsih Danuiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, 232.

¹⁶ Ria Widarasih, Nahiyah Jaidi Faraz, *Evaluasi Kinerja Guru IPS SMP Berdasarkan Standar Kompetensi Guru Di Kabupaten Kebumen, Jurnal Pendidikan IPS*, Vol 3, No. 2, September 2016, 180-181.

Agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Dalam hal ini Ronald T.C Boyd mengemukakan bahwa;

evaluasi kinerja guru di desain untuk melayani dua tujuan, yaitu: untuk mengukur kompetensi guru, dan mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan didalam kelas.¹⁷

Menurut Danuiharja untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator (kepala sekolah atau pengawas sekolah) terlebih dahulu harus menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar evaluasi.

Penetapan standar hendaknya dikaitkan dengan :

- 1) Keterampilan-keterampilan dalam mengajar.
- 2) Bersifat sesubjektif mungkin.
- 3) Komunikasi secara jelas dengan guru sebelum penilaian dilaksanakan dan ditinjau ulang setelah selesai dievaluasi, dan
- 4) Dikaitkan dengan pengembangan profesional guru.¹⁸

Trianto menyatakan bahwa; Evaluasi merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diperoleh melalui tata cara tertentu berdasarkan metode berfikir ilmiah. Hasil kerja evaluasi adalah pengetahuan ilmiah yang digunakan untuk pengambilan kebijakan terhadap hal-hal yang dipermasalahkan.

¹⁷ Mintarsih Danuiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, 234.

¹⁸ Mintarsih Danuiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, 234.

Kegiatan evaluasi memiliki serangkaian langkah-langkah yang meliputi :

- a) Menganalisis dan merumuskan masalah yang akan di evaluasi
- b) Menyusun kriteria yang akan digunakan dalam evaluasi berdasar logika deduksi dari pengetahuan ilmiah yang telah ada sampai saat ini
- c) Pengumpulan fakta empiris dari hal-hal yang akan dievaluasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan
- d) Menguji fakta dengan kriteria dengan menggunakan logika induktif
- e) Menganalisis, diskusi, penarikan kesimpulan, dan penulisan laporan.¹⁹

Lebih jauh Wibowo menyatakan bahwa dalam evaluasi kinerja ada metode yang digunakan agar evaluasi tersebut berhasil. Metode yang dapat digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pada dasarnya sama dengan metode yang dipergunakan dalam mendapatkan umpan balik, melakukan penilaian dan review.²⁰

Pandangan Vecchio, Robbins, Kreitner dan Kinicki tentang metode yang dapat dipergunakan adalah Penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan, penilaian dari atasan langsung, penilaian dari rekan kerja, penilaian dari bawahan langsung, penilaian dari sumber lain seperti pelanggan, pemasok, komite para manajer, konsultan eksternal dan evaluasi 360-derajat.²¹

Diantara berbagai metode evaluasi tersebut diatas, yang paling lengkap adalah metode evaluasi 360-derajat karena dapat mencakup kelima metode lainnya diatas. Persoalannya adalah kapan evaluasi harus dilaksanakan. Evaluasi kinerja organisasi pada

¹⁹ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenga Pendidikan*, (Pernada Media, 2010), 101.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2017),231.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, 231.

umumnya dilaksanakan tahunan sehingga akan memperoleh gambaran kinerja organisasi selama satu tahun. Penilaian kinerja organisasi sebenarnya dapat dilakukan setiap triwulan atau tengah tahun. Namun penilaian tersebut dinamakan evaluasi apabila dilakukan diakhir tahun sehingga dapat di peroleh gambaran menyeluruh kinerja organisasi.²²

Raymond juga mengemukakan bahwa; Selain dari metode yang telah di paparkan diatas ada metode lain yang dapat digunakan sebagai metode evaluasi kinerja guru yang berkaitan dengan kompetensi guru diantaranya yaitu:

(1) Kompetensi Pedagogis

- (a) Pemahaman terhadap karakteristik peserta didik
- (b) Menyusun RPP, Silabus, dan Materi Penunjang sebagai pedoman mengajar
- (c) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- (d) Membantu peserta didik mengaktualisasikan potensinya
- (e) Eva luasi hasil belajar

(2) Kompetensi Profesional

- (a) Menguasai materi, struktur, dan konsep keilmuan mata pelajaran
- (b) Menggunakan alat peraga dalam mengajar
- (c) Menggunakan metode yang bervariasi dalam mengajar
- (d) Terbuka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan
- (e) Mengikuti diklat/pelatihan dan seminar untuk mengembangkan diri

(3) Kompetensi Kepribadian

- (a) Bersikap sesuai norma dan aturan yang berlaku
- (b) Mendidik peserta didik untuk bersikap disiplin dalam segala hal
- (c) Ketepatan waktu dalam mengajar
- (d) Tanggung jawab
- (e) Bersikap optimis, dinamis, dan percaya diri

(4) Kompetensi Sosial

- (a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif

²² Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, 231.

- (b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat
- (c) Berkomunikasi dengan sesama profesi dan profesi lain.²³

B. Profesional Kerja

1. Definisi Guru Profesional

Safitri mengungkapkan bahwa guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.²⁴ Kemudian Kholid menyatakan bahwa guru adalah semua orang yang bertanggung jawab atas perkembangan potensi peserta didik, baik dari aspek *knowledge*, *behaviour*, *psikomotor*, dan *etika* dengan cara membimbing, membina, dan mengarahkan baik individual ataupun klasikal di sekolah maupun diluar sekolah.²⁵

Sementara Supardi menjelaskan pengertian guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.²⁶

Selanjutnya pengertian profesional diungkapkan oleh Juhji bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian

²³ Raymond S. Worotikan, Lisbeth Mananeke, Genita G. Lumintang, *Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi Pada SMP Katolik Hati Kudus Karombasan Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16. No. 4,(Tahun 2016), 726.

²⁴ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, (Riau: PT. Indagiri Dot. Com, 2019), 5.

²⁵ Nur Cholid, *Menjadi Guru Profesional*, (Semarang: CV. Presisi Cipta Media, 2015), 3.

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 52.

atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan formal.²⁷ Sejalan dengan hal tersebut Supardi menyatakan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memiliki standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. .²⁸

Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister mengemukakan dalam jurnal Hamid bahwa;

“Profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan”.²⁹

Hanafi mengungkapkan bahwa; guru profesional adalah guru yang mempunyai pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan sikap yang mantap dalam mengelola proses belajar mengajar dengan baik, memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan reformasi dan memiliki kemampuan melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi oleh kegiatan pendidikan sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif.³⁰

²⁷ Juhji, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 7.

²⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), 52.

²⁹ Widyaisswara Ahli Madya, *Guru Profesional. Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, Vol. XVII No. 32 Tahun 2017, 276.

³⁰ Halid Hanafi, dkk, *Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Kegiatan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 5.

Octavia berpendapat bahwa; guru yang profesional harus menghasilkan sekolah/madrasah yang unggul, yang nantinya akan menghasilkan *output* siswa yang berkualitas.³¹ Juhji menyatakan bahwa menjadi seorang pendidik profesional bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti yang dibayangkan orang dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikan kepada peserta didik sudah cukup. Hal ini belum dapat dikategorikan sebagai guru yang profesional, karena guru yang profesional adalah mereka yang memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya dan menjaga kode etik profesinya.³²

Menjadi seorang guru mungkin semua bisa. Akan tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik perlu adanya pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Anwar mengatakan bahwa;

Profesi guru juga sangat lekat dengan integritas dan personaliti, bahkan identik dengan citra kemanusiaan. Karena ibarat suatu laboratorium, seorang guru seperti ilmuwan yang sedang bereksperimen terhadap nasib anak manusia dan juga suatu bangsa. Jika seorang guru tidak memiliki integritas keilmuan dan personaliti yang mempuni, maka bangsa ini tidak akan memiliki masa depan yang baik. Dalam konteks tersebut, menjadi guru profesional setidaknya memiliki standar minimal, yakni:

- 1) Memiliki kemampuan intelektual yang baik;
- 2) Memiliki kemampuan memahami visi dan misi pendidikan nasional;

³¹ Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 9.

³² Juhji, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, 25.

- 3) Mempunyai keahlian mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa secara efektif;
- 4) Memahami konsep perkembangan psikologi anak;
- 5) Memiliki kemampuan mengorganisasi dan proses belajar;
- 6) Memiliki kreativitas dan seni mendidik.³³

Berdasarkan pendapat para ahli dapat di pahami bahwa guru profesional adalah guru yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sebagai seorang pendidik, memiliki kemampuan mumpuni dalam melaksanakan tugas jabatan sebagai seorang guru, memiliki kompetensi dasar sebagai bentuk wewenang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Peningkatan kualitas dan mutu pada sekolah maupun peserta didik salah satunya yaitu peran dari guru profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

2. Menjadi Guru Profesional di Tengah Keterbatasan

Dalam situasi apapun, profesionalitas seorang guru mesti selalu bergema dalam sanubarinya. Konsekuensi etisnya, tugas utama seorang guru seperti yang diamanatkan dalam UU No.14 tahun 2015 yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui jalur formal pendidikan dasar dan menengah, dapat tercapai.³⁴ P. Ratu Ile Tokan menegaskan bahwa;

³³ Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Perneramedia Group,2018), 5.

³⁴ Afriliana Fahrina, *Minda Guru Indonesia: Peran Guru dan Keberlangsungan Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19*, (2020), 92.

“Menjadi guru profesional sebenarnya bukan hanya merupakan sebuah upaya personal melainkan juga merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, apabila motivasi personal guru bersinergi dengan manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan terjadi akselerasi peningkatan kualitas SDM guru. Seorang guru dianggap sebagai tenaga profesional (yang memberikan pelayanan intelektual yang spesialis) apabila memenuhi kriteria karakter sebagai berikut: Memiliki penguasaan ilmu dan keahlian untuk menerapkannya, memiliki standar keberhasilan yang diukur oleh kesempurnaan melayani, dan memiliki keterampilan untuk menjalankan praktik”.³⁵

Pandemi bukanlah halangan untuk kita tidak melaksanakan pembelajaran, guru menunjukkan profesionalitas tersebut ditengah keterbatasan akibat wabah Covid-19. Sesuai instruksi pemerintah, peserta didik yang ada di sekolah diharuskan belajar di rumah (*Study Form Home*). Kegiatan belajar mengajar tidak bisa dilaksanakan di sekolah maka dari itu dilaksanakan dengan metode *online*.

Menurut Danim penyandang profesi boleh mengatakan bahwa dia mampu atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, asalakan pengakuannya itu disertai oleh bukti nyata, bahwa dia benar-benar mampu melaksanakan suatu pekerjaan yang di klaim sebagai keahliannya dengan baik. Akan tetapi, pengakuan itu sebaiknya berasal dari masyarakat atau pengguna jasa penyandang profesi itu. Dimana pengakuan itu berangkat dari karya ilmiah atau produk kerja lain yang dihasilkan oleh penyandang profesi itu. Bagi seorang guru pengakuan itu dapat bersal dari siswa, kolega, kepala sekolah, pengawas dan masyarakat umumnya.³⁶

Desilawati mengemukakan bahwa; keberadaan guru profesional merupakan salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar mampu bersaing dengan negara-negara maju lainnya. Salah satu indikator guru profesional adalah guru yang mampu beradaptasi dan mengupgrade perkembangan keilmuan yang semakin hari semakin canggih. Selain itu, guru yang profesional dan

³⁵ Afriliana Fahrina, *Minda Guru Indonesia: Peran Guru dan Keberlangsungan Pembelajaran di Masa Pandemi Covid-19*. 93.

³⁶ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani*, 102.

kompeten juga harus mampu menerapkan model dan metode pembelajaran berdasarkan tuntutan waktu dan kebutuhan peserta didik. Suasana menyenangkan dalam belajar, *enjoy* dalam mengajar, yang pada akhirnya akan menghasilkan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang berkualitas termasuk peserta didik yang berprestasi. Seperti saat ini guru-guru tetap harus melaksanakan pembelajaran di masa pandemi covid-19 meskipun pembelajaran dilaksanakan secara *online*, artinya skil dalam bidang IPTEK harus ditingkatkan, karena belajar *online* menggunakan berbagai aplikasi yang bisa dikatakan hal baru dalam dunia pendidikan. Saatnya guru berubah, mengubah pola pikir, mengubah model dan strategi mengajar, mengubah media dan bahan ajar, bahkan guru harus mampu mendesain model pembelajaran sendiri. Dengan perubahan tersebut diharapkan siswa belajar lebih menyenangkan, materi ajar lebih cepat tercerna karena menggunakan media dan bahan ajar yang cocok, guru pun akan lebih cepat menuntaskan segala tugas yang berikan dalam profesinya.

³⁷

Makna dari penjelasan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa menjadi guru bukanlah pekerjaan yang mudah yang hanya menyampaikan materi didalam kelas kepada peserta didik yang bersumber dari buku, dan bukan hanya mentransfer pengetahuan. Akan tetapi tugas guru lebih dari itu dan bukan hanya sekedar memberikan materi, memberikan tugas, kemudian menilai. Seorang guru harus mampu menjadikan peserta didiknya memiliki akhlak yang baik, sopan santun, bermutu, berkualitas, berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik. Ia harus dapat membentuk kepribadian siswa secara utuh. Salah satu tugas guru adalah mengajar, yaitu tugas yang sangat berat dan bermanfaat. Karna tujuan dari pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu guru yang profesional akan terus meningkatkan *skillnya* terutama di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) karena media, metode dan sumber belajar terus berkembang di zaman yang semakin canggih.

³⁷ Desilawati, Amrizal, *Guru Profesional di Era Global, Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 20 Nomor. 77 Tahun 2014, 2.

C. Pandemi Covid-19

1. Kompetensi Guru di Masa Pandemi Covid-19

Trianto mengemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya. Berdasarkan pasal 1 Nomor 10 Undang-Undang Guru dan Dosen yang dimaksud dengan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh pendidikan dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.³⁸

Guru memiliki delapan kompetensi namun dimasa pandemi kompetensi guru bertambah sesuai jurnal yang ditulis oleh Sudrajat “Kompetensi Guru di Masa Pandemi Covid-19”.

1) Kompetensi Penguasaan Literasi dan IPTEK

Kebijakan sekolah yang menerapkan pembelajaran daring untuk pelaksanaan kegiatan belajar mengajarnya, membutuhkan keterampilan dibidang IPTEK. Kurangnya penguasaan guru terhadap IPTEK akan mempengaruhi tingkat kelancaran kegiatan belajar mengajar melalui daring dan proses pembimbingan siswa jarak jauh. Untuk mengatasi masalah siswa yang belum mahir menggunakan media pembelajaran daring, maka sekolah dan guru perlu melakukan eksplorasi terhadap teknologi digital yang akan di pakai dalam pembelajaran selama masa pandemi covid-19. Berdasarkan hal tersebut guru harus memiliki pemahaman dan penguasaan saat proses pembelajaran daring berlangsung, agar siswa mampu memahami pembelajaran secara daring.

2) Kompetensi Keterampilan Pengelolaan Kelas

Keterampilan pengelolaan kelas sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pembelajaran daring selama masa pandemi. Sebelum adanya pandemi dan mengharuskan belajar secara daring, guru dapat mengelola kelas dengan bebas dan berekspresi mengelola kelas secara langsung. Kontrol kelas berada di tangan guru sehingga ia mampu melihat siswa yang belajar dengan antusias dan yang tidak. Bahkan ketika ada siswa yang kurang aktif di dalam kelas guru dapat mengontrolnya dengan memberikan pertanyaan, mendekatinya dan

³⁸ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan Dan Tenga Pendidikan*, 53.

sebagainya. Namun pandemi ini merubah semua kegiatan tersebut, maka guru perlu mengolah beberapa hal yang sebelumnya dapat dilakukan namun saat ini sulit dilakukan karena belajar dilakukan secara daring yang artinya tidak tatap muka dengan siswa. Beberapa hal yang berkaitan dengan materi yang membutuhkan eksperimen dapat dilakukan dengan memberikan video tutorial. Guru bereksperimen mengolah metode-metode pembelajaran agar siswa tetap mampu mengembangkan potensi, *skill*, dan menemukan pengetahuan itu sendiri.

3) Kompetensi Komunikasi Dan Sosial

Masa pandemi mengharuskan sekolah melakukan pembelajaran secara daring dan guru dituntut untuk lebih komunikatif terhadap siswanya. Hal ini dikarenakan guru tidak dapat memantau secara langsung proses belajar siswa dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada. Guru perlu menggunakan kompetensi komunikasinya dalam memberikan arahan dan pendampingan belajar. Guru perlu menggandeng orang tua untuk ikut memberikan bimbingan dan arahan dalam proses pembelajaran dalam hal akademik. Peran orang tua sangat dibutuhkan dalam pembelajaran daring, dalam hal inilah orang tua sebagai mitra guru dalam mendidik akademik anak dibutuhkan.³⁹

Mulyasa menjelaskan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal:

- a) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses belajarnya
- b) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa
- c) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi
- d) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya
- e) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dan lingkungan profesinya.

³⁹ Jajat sudrajat, *Kompetensi Guru di Masa Pandemi Covid-19*, *Jurnal, Riset Ekonomi dan Bisnis*, (15 Agustus 2020), 106-107.

Beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalitas kerja diantaranya yaitu: “keterampilan, pendidikan yang ekstensif, pelatihan yang institusional, otonomi kerja dan juga kode etik.”⁴⁰ Berikut ini paparan lebih jelasnya.

(1) Keterampilan

Keterampilan yang berdasarkan kepada pengetahuan teoretis. Profesional dapat diasumsikan mempunyai pengetahuan teoretis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasarkan pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.

(2) Pendidikan yang ekstensif

Profesi yang prestisius biasanya memerlukan pendidikan yang lama dalam jenjang pendidikan tinggi.

(3) Pelatihan institusional

Selain ujian, juga biasanya dipersyaratkan untuk mengikuti pelatihan institusional dimana calon profesional mendapatkan pengalaman praktis sebelum menjadi anggota penuh organisasi. Peningkatan keterampilan melalui pengembangan profesional juga dipersyaratkan.

(4) Otonomi kerja

Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.

(5) Kode etik

⁴⁰ Mulyasa, E, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006), 39.

Seorang profesi biasanya memiliki kode etik bagi para anggotanya dan prosedur pendisiplinan bagi mereka yang melanggar aturan. Kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dalam kehidupan sehari-hari.⁴¹

2. Langkah Strategis dan Solusi bagi Dunia Pendidikan Indonesia

Aji mengungkapkan bahwa dalam penanganan dampak covid-19 pada dunia pendidikan, seluruh *stakeholder* harus bahu membahu berbuat. Kondisi ini tidak boleh terlepas pandangan dari kebijakan pemerintah dan pelaksanaannya operasionalisasi di lapangan. Adapun hal yang wajib dilakukan oleh semua *stakeholder* pendidikan adalah:

(a) Pemerintah

Peran pemerintah sangat penting dan fundamental. Alokasi anggaran yang sudah diputuskan oleh Instruksi Presiden Nomor 4 tahun 2020 tentang *refocussing* kegiatan, relokasi anggaran, serta pengadaan barang dan jasa dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 harus segera dilaksanakan.

(b) Orang Tua

Orang tua sebagai pendidik utama di rumah tangga harus menjalankan fungsinya. Meskipun demikian tetap saja bantuan guru di sekolah perlu hadir *door to door* disemua peserta didik. Ini harus membuka cakrawala dan tanggung jawab orang tua bahwa pendidikan anaknya harus dikembalikan pada orang tua dalam mendidik mental, sikap dan pengetahuan anak-anaknya.

(c) Guru

Langkah pembelajaran daring harus seefektif mungkin. Guru bukan membebani murid dalam tugas-tugas yang dihantarkan dalam belajar di rumah. Jika perlu guru hadir secara gagasan dalam *door to door* peserta didik. Guru bukan hanya memosisikan sebagai pentransfer ilmu, tetapi tetap saja megutamakan *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

(d) Sekolah

⁴¹ Mulyasa, E, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, 39.

Sekolah sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan harus bersiaga memfasilitasi perubahan apapun menyangkut pendidikan siswanya. Program-program pendidikan yang dilakukan sekolah harus benar-benar disampaikan kepada murid, terlebih dengan media daring tetap saja pihak sekolah harus benar-benar memperhatikan etika sebagai lembaga pendidikan. Penekanan belajar di rumah kepada peserta didik harus benar-benar mendapat bimbingan agar guru-guru yang mengajar melalui media daring tetap cerdas dalam menyampaikan pelajaran-pelajaran yang wajib dipahami oleh murid.⁴²

Peneliti berpendapat bahwa guru yang memenuhi kompetensi profesional salah satunya mampu menyelenggarakan proses pembelajaran secara daring atau *virtual learning* yang merupakan salah satu layanan sistem pendidikan di masa pandemi dengan pendidikan jarak jauh agar siswa tetap menerima pelajaran dengan metode pembelajaran menggunakan internet. Jarak dan waktu tidak lagi menjadi hambatan dalam proses pembelajaran di masa pandemi seperti sekarang. Dengan kompetensi profesional guru yang dimiliki maka siswa akan merasa puas dan terbantu dalam belajarnya di masa pandemi seperti sekarang yang semua kegiatan dilakukan secara daring terutama sistem pendidikan.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Setelah peneliti mencari hasil penelitian yang berkaitan tentang evaluasi kinerja guru dalam meningkatkan profesional kerja di masa pandemi covid-19 di jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten memang belum ada yang mengambil tema tersebut, namun untuk mendukung skripsi ini ada beberapa jurnal yang berkaitan dengan judul skripsi ini yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh

⁴² Rizkon Halal Syah Aji, Dampak Covid-19 Di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, Dan Proses Pembelajaran, *Jurnal Sosial Dan Budaya*, Vol. 7 No. 5. (2020), 399-340.

Yuyun Yuhana (2020) Program Studi Pendidikan Matematika Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang meneliti tentang Tantangan Guru Profesional Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19. Berdasarkan penelitian tersebut bahwa dalam melaksanakan pembelajaran pada masa pandemi covid-19, bervariasi tergantung kondisi setempat. Semua guru bertujuan melaksanakan pembelajaran semaksimal mungkin meskipun dengan segala keterbatasannya. Kebijakan pemerintah mengharuskan pembelajaran daring tetapi tidak dibarengi dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknisnya, di beberapa daerah pun jaringan internet yang kurang memadai, siswa yang tidak mempunyai HP android/laptop, guru-guru pun sebagian besar belum memahami bagaimana pembelajaran daring, apalagi pengetahuan tentang daring. Guru harus mengatur strategi agar pendidikan di masa pandemi tetap berjalan dengan baik. Untuk guru yang berada di wilayah yang tidak ada jaringan internet dan siswa/orang tua siswa tidak mempunyai hp android atau laptop, maka pembelajaran tetap dengan luring atau tatap muka seperti biasanya dengan syarat harus tetap mematuhi protokol kesehatan. Untuk guru yang berada di wilayah yang jaringan internetnya lancar dan siswa/orang tua siswa mempunyai hp android atau laptop maka pembelajaran dilaksanakan secara daring sesuai dengan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran daring. Dan untuk guru yang berada di wilayah yang jaringan internetnya lancar akan tetapi tidak semua siswa/orang tua mempunyai hp android atau laptop

maka pembelajaran dilaksanakan secara daring dan luring dengan tetap mematuhi protokol kesehatan.⁴³

2. Makalah yang disampaikan oleh dosen fakultas teknik UNY Amat Jaedun tentang Evaluasi Kinerja Profesional Guru menjelaskan bahwa usaha pemerintah akan sia-sia apabila kinerja guru yang telah di sertifikasi (guru profesional) tidak menjadi lebih baik bila dibandingkan dengan kinerja guru sebelum disertifikasi. Hal ini dapat terjadi bila setelah di sertifikasi, kinerja guru menurun karena guru tidak lagi merasa di nilai, dan tidak ada lagi sanksi. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi kinerja guru secara berkelanjutan dan rutin dilaksanakan. Hal ini dipertegas dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu guru yang profesional dituntut secara terus menerus mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk bersaing di forum regional, nasional, maupun internasional. Dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru profesional pada era pandemi covid-19 guru mau tidak mau, siap tidak siap harus mampu untuk bisa menggunakan teknologi dengan berbagai aplikasi pembelajaran yang terhubung dengan internet sehingga bisa tetap melaksanakan kegiatan belajar mengajar

⁴³ Yuyun Yuhana, *Tantangan guru profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran di masa pandemi covid 19*, *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*. Vol. 3, No. 1, 2020, hal. 284.

kapanpun dan dimanapun. Dan mengembangkan kompetensi diri dibidang IPTEK.⁴⁴

3. Penelitian yang dilakukan oleh Cipi Triatna (2007) Universitas Pendidikan Indonesia dengan Judul Evaluasi Kinerja Guru Dan Upaya Penjaminan Mutu Sekolah menjelaskan bahwa evaluasi kinerja guru merupakan upaya pemotretan pelaksanaan kerja guru, khususnya dalam memberikan layanan pembelajaran yang bermutu dan upaya-upayanya untuk mendukung hal tersebut. Hasil evaluasi kinerja guru menjadi bahan untuk membimbing, mengarahkan, keperluan administratif, promosi dan mengelola lebih lanjut. Pencapaian kinerja harus dan mendesak untuk dicapai oleh institusi sekolah, hal ini dikarenakan terjadinya berbagai perubahan yakni tujuan persekolahan, dari menyiapkan lulusan yang memiliki nilai (angka) bagus kepada lulusan yang memiliki kompetensi yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Tuntutan dari *stakeholder* sekolah, khususnya orang tua dan dunia kerja, dimana para orang tua akan semakin selektif memilih sekolah, untuk putra dan putrinya yang dikaitkan dengan kebermutuan sekolah. Semakin bermutu suatu sekolah, semakin ia di buru oleh orang tua siswa. Dapat disimpulkan bahwa pencapaian kinerja sekolah salah satunya ditentukan oleh kinerja guru dalam melakukan peran, tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.⁴⁵

⁴⁴ Amat Jaedun, *Evaluasi Kinerja Profesional Guru*, (Puslit Dikdasmen, Lemlit UNY, 2009), hl. 15.

⁴⁵ Cipi Triatna, *Evaluasi Kinerja Guru Dan Upaya Penjaminan Mutu Sekolah*, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. V Nomor 11 April 2007, hl. 53