

MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA GURU

Aswaruddin

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 11 Medan
aswaruddin1973@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk membahas mengenai penilaian kinerja guru. metode penelitian ini yaitu tinjauan pustaka. Hasil penelitian menunjukkan, Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Terdapat indikator keterampilan mengajar (*teaching skills*) oleh guru yaitu, a) keterampilan bertanya (*questioning skills*); b) keterampilan memberi penguatan (*reinforcement skills*); c) keterampilan mengadakan variasi; d) keterampilan menjelaskan (*explaining skills*); e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure skills*); f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil; g) keterampilan mengelola kelas; h) keterampilan pembelajaran perseorangan. Simpulan, kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Kata Kunci: *Manajemen, Penilaian Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to discuss the assessment of teacher performance. This research method is the literature review. The results showed that the Teacher Competency Standards were developed as a whole from 4 main competencies, namely pedagogic, personality, social, and professional competencies. The fourth competency is integrated into teacher performance. There are indicators of teaching skills by the teacher, namely, a) questioning skills; b) skills to provide reinforcement (reinforcement skills); c) the skill of making variations; d) explaining skills (explaining skills); e) skills to open and close lessons (set induction and closure skills); f) skills to guide small group discussions; g) classroom management skills; h) individual learning skills. In conclusion, teacher performance has certain specifications or criteria. Teacher performance can be seen and measured based on specifications or competency criteria that must be possessed by every teacher.

Keywords: *Management, Performance Appraisal*

PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu

pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan. Telah banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru (Gultom, 2020).

Namun, kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru dihadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi (Susanto, 2016).

Dengan argumentasi ini, maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius oleh seluruh praktisi pendidikan. Terutama kepala sekolah dan pengawas. Berdasarkan latar belakang tersebut maka kajian telaah komprehensif seputar manajemen penilaian kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data adalah studi pustaka. Metode yang akan digunakan untuk pengkajian ini studi literatur. Data yang diperoleh dikompilasi, dianalisis, dan disimpulkan sehingga mendapatkan kesimpulan mengenai studi literatur.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Terdapat indikator keterampilan mengajar (*teaching skills*) oleh guru yaitu, a) keterampilan bertanya (*questioning skills*); b) keterampilan memberi penguatan (*reinforcement skills*); c) keterampilan mengadakan variasi; d) keterampilan menjelaskan (*explaining skills*); e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure skills*); f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil; g) keterampilan mengelola kelas; h) keterampilan pembelajaran perseorangan.

PEMBAHASAN

Instrumen Penilaian Kinerja Guru

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan (lembar) observasi. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain (individu) melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Kategori dibuat dalam bentuk rentangan mulai dari yang tertinggi sampai terendah. Rentangan ini dapat disimbolkan melalui huruf (A, B, C, D) atau angka (4, 3, 2, 1), atau berupa kata-kata, mulai dari tinggi, sedang, kurang, rendah, dan sebagainya.

Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami (sebenarnya) maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi. Tentu saja penilai harus terlebih dahulu mempersiapkan lembaran-lembaran yang berisi aspek-aspek yang hendak dinilai. Dalam lembaran tersebut terdapat kolom di sebelah aspek yang hendak dinilai, di mana penilai dapat memberikan catatan atau penilaian mengenai kuantitas dan/atau kualitas aspek yang dinilai. Penilaian dapat diberikan dalam bentuk tanda cek (\checkmark).

Lembar penilaian observasi juga dapat dibuat dalam bentuk yang tidak terstruktur. Maksudnya penilai (*observer*) tidak memberikan tanda cek, namun menuliskan catatan mengenai kondisi aspek yang diamati. Hal ini biasanya dilakukan apabila hal-hal yang diamati memang belum dapat dipastikan seperti apa dan bagaimana kemunculannya. Sebagai contoh, penilaian terhadap kemampuan seorang guru baru dalam mengelola kelas. Meskipun kisi-kisi pengelolaan kelas telah jelas, akan tetapi bisa saja guru baru yang dinilai tersebut memunculkan perilaku yang tidak terprediksi dalam menghadapi para siswa di kelas. Hal ini dilakukan terutama bila penilai menggunakan pendekatan kualitatif.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut Mithcell (1978) yaitu:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

Gambar 1. Formula Penilaian Kinerja Guru

Dari formula tersebut dapat dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Motivasi

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu.

Menurut Stoner & Wankel (1986) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Menurut Elpisah & Hartini, (2019) sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Pendekatan yang dapat digunakan adalah pendekatan insentif keuangan sebagaimana dikemukakan Adam dalam (Boulton et al., 2010), pendekatan standar kerja sebagaimana dijelaskan oleh (Mustofa, 2018), dan pendekatan analisis pekerjaan dan struktur penggajian (*job analysis and wage structure approach*) yaitu mengklasifikasikan sikap, skill, dan pengetahuan dalam usaha untuk mempertemukan kemampuan dan skill individu dengan persyaratan pekerjaan. Analisis tugas adalah suatu proses pengukuran sikap pegawai dan penetapan tingkat pentingnya pekerjaan untuk menetapkan keputusan kompensasi.

Berdasarkan pendekatan di atas, maka di kalangan para guru, jabatan guru dapat dipandang secara aplikatif sebagai salah satu cara dalam memotivasi (pemotivasi) para guru untuk meningkatkan kemampuannya.

Abilitas

Abilitas dapat dipandang sebagai suatu karakteristik umum dari seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Abilitas adalah faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki individu. Menurut Pasaribu (2020) skill dan abilitas adalah dua hal yang saling berhubungan. Abilitas seseorang dapat dilihat dari skill yang diwujudkan melalui tindakannya.

Berkenaan dengan abilitas dalam arti kecakapan guru menurut Karo-Karo & Rohani (2018) menjelaskan bahwa, kecakapan profesional guru menunjuk pada suatu tindakan kependidikan yang berdampak positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa. Bentuk tindakan dalam pendidikan dapat berwujud keterampilan mengajar (*teaching skills*) sebagai akumulasi dari pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh para guru pada saat menempuh pendidikan seperti di SPG, PGSD, atau sejenisnya.

Kinerja

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar

Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu, 1) kompetensi pedagogik; 2) kepribadian; 3) sosial; 4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Zaini & Syafaruddin, 2020).

Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari pro-ses pendidikan secara keseluruhan (Arifin, 2019).

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multi peran dari guru. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator (Lumbangaol, 2020).

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 1992). Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human otherwise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Said, 2018).

Indikator Keterampilan Mengajar (*Teaching Skills*) oleh Guru Keterampilan Bertanya (*Questioning skills*)

Dalam proses pembelajaran, bertanya memainkan peranan penting. Hal ini dikarenakan pertanyaan yang tersusun dengan baik dan teknik melontarkan pertanyaan yang tepat akan memberikan dampak positif terhadap siswa. Manfaat dari keterampilan bertanya oleh guru kepada siswa yaitu, a) meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan pembelajaran; b) membangkitkan minat dan rasa ingin tahu siswa terhadap sesuatu masalah yang sedang dibicarakan; c) mengembangkan pola pikir dan cara belajar aktif dari siswa, karena pada hakikatnya berpikir itu sendiri sesungguhnya adalah bertanya; d) menuntun proses berpikir siswa, sebab pertanyaan yang baik akan membantu siswa agar dapat menentukan jawaban yang baik; e) Memusatkan perhatian siswa terhadap masalah yang sedang dibahas.

Pertanyaan yang baik menurut adalah, a) jelas dan mudah dimengerti oleh siswa; b) berikan informasi yang cukup untuk menjawab pertanyaan; c)

difokuskan pada suatu masalah atau tugas tertentu; d) berikan waktu yang cukup kepada siswa untuk berpikir sebelum menjawab pertanyaan; e) berikan pertanyaan kepada seluruh siswa secara merata; f) berikan respon yang ramah dan menyenangkan sehingga timbul keberanian siswa untuk menjawab dan bertanya; g) tuntunlah jawaban siswa sehingga mereka dapat menemukan sendiri jawaban yang benar.

Keterampilan Memberi Penguatan (*Reinforcement Skills*)

Penguatan adalah segala bentuk respon apakah bersifat verbal (diungkapkan dengan kata-kata langsung seperti bagus, pintar, ya, betul, tepat sekali, dan sebagainya), maupun nonverbal (biasanya dilakukan dengan gerak, isyarat, pendekatan, dan sebagainya). Hal tersebut merupakan bagian dari modifikasi tingkah laku guru terhadap tingkah laku siswa yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (*feedback*) bagi siswa atas perbuatannya sebagai suatu tindak dorongan atau koreksi.

Reinforcement dapat berarti juga respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan ganjaran atau membesarkan hati siswa agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi pembelajaran.

Menurut Saefullah (2014) tujuan dari pemberian penguatan ini adalah untuk, a) meningkatkan perhatian siswa terhadap pembelajaran; b) merangsang dan meningkatkan motivasi belajar; c) meningkatkan kegiatan belajar dan membina tingkah laku siswa yang produktif. Terdapat 4 cara dalam memberikan penguatan (*reinforcement*) yaitu, a) penguatan kepada pribadi tertentu. Penguatan harus jelas kepada siapa ditujukan, yaitu dengan cara menyebutkan namanya, sebab bila tidak jelas akan tidak efektif; b) penguatan kepada kelompok siswa, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada kelompok siswa yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik; c) pemberian penguatan dengan cara segera. Penguatan seharusnya diberikan sesegera mungkin setelah muncul tingkah laku/respon siswa yang diharapkan. Penguatan yang ditunda cenderung kurang efektif; d) variasi dalam penggunaan. Jenis penguatan yang diberikan hendaknya bervariasi, tidak terbatas pada satu jenis saja karena akan menimbulkan kebosanan, dan lama kelamaan akan kurang efektif.

Keterampilan Mengadakan Variasi

Variasi stimulus adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses interaksi pembelajaran yang ditujukan untuk mengatasi kejenuhan siswa, sehingga dalam situasi belajar mengajar, siswa menunjukkan ketekunan, antusiasme serta penuh partisipasi.

Tujuan dan manfaat *variation skills* adalah untuk a) menimbulkan dan meningkatkan perhatian siswa kepada aspek-aspek pembelajaran yang relevan; b) memberikan kesempatan berkembangnya bakat yang dimiliki siswa; c) memupuk tingkah laku yang positif terhadap guru dan sekolah dengan berbagai cara mengajar yang lebih hidup dan lingkungan belajar yang lebih baik; d) memberi

kesempatan kepada siswa untuk memperoleh cara menerima pelajaran yang disenangi.

Ada tiga prinsip penggunaan *variation skills* yang perlu diperhatikan guru yaitu, a) variasi hendaknya digunakan dengan suatu maksud tertentu yang relevan dengan tujuan yang hendak dicapai; b) variasi harus digunakan secara lancar dan berkesinambungan sehingga tidak akan merusak perhatian siswa dan tidak mengganggu kegiatan pembelajaran; c) direncanakan secara baik, dan secara eksplisit dicantumkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Keterampilan Menjelaskan (*Explaining skills*)

Keterampilan menjelaskan dalam pembelajaran adalah penyajian informasi secara lisan yang diorganisasi secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan yang satu dengan lainnya, misalnya sebab dan akibat. Penyampaian informasi yang terencana dengan baik dan disajikan dengan urutan yang cocok merupakan ciri utama kegiatan menjelaskan. Pemberian penjelasan merupakan aspek yang sangat penting dari kegiatan guru dalam berinteraksi dengan siswa di dalam kelas.

Menurut Gultom (2020) tujuan pemberian penjelasan dalam pembelajaran adalah, 1) membimbing siswa untuk dapat memahami konsep, hukum, dalil, fakta, dan prinsip secara objektif dan bernalar; (2) melibatkan siswa untuk berfikir dengan memecahkan masalah-masalah atau pertanyaan; (3) mendapatkan balikan dari siswa mengenai tingkat pemahamannya dan untuk mengatasi kesalahpahaman siswa; dan (4) membimbing siswa untuk menghayati dan mendapat proses penalaran dan menggunakan bukti-bukti dalam memecahkan masalah.

Komponen dalam menjelaskan ini dua hal. Pertama, merencanakan. Penjelasan yang dilakukan guru perlu direncanakan dengan baik, terutama yang berkenaan dengan isi materi dan siswa itu sendiri. Isi materi meliputi analisis masalah secara keseluruhan, penentuan jenis hubungan yang ada di antara unsur-unsur yang dikaitkan dengan penggunaan rumus, hukum, generalisasi yang sesuai dengan hubungan yang telah ditentukan. Hal-hal yang berhubungan dengan siswa hendaknya diperhatikan perbedaan individual tiap siswa baik itu usia, tugas perkembangan, jenis kelamin, kemampuan, interest, latar belakang sosial budaya, bakat, dan lingkungan belajar anak.

Kedua, penyajian suatu penjelasan. Penyajian suatu penjelasan dapat ditingkatkan hasilnya dengan memperhatikan hal-hal berikut ini, a) kejelasan yaitu penjelasan hendaknya diberikan dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh siswa, hindari penggunaan kata yang tidak perlu; b) penggunaan contoh dan ilustrasi yaitu memberikan penjelasan sebaiknya menggunakan contoh-contoh yang ada hubungannya dengan sesuatu yang dapat ditemui oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari (kontekstual); c) pemberian tekanan yaitu dalam memberikan penjelasan guru harus memusatkan perhatian siswa kepada masalah/topik utama dan mengurangi informasi yang tidak terlalu penting; e)

penggunaan balikan yaitu guru hendaknya memberikan kesempatan kepada siswa untuk menunjukkan pemahaman, keraguan, atau ketidakmengertian siswa ketika penjelasan itu diberikan.

Keterampilan Membuka dan Menutup Pelajaran (*Set Induction and Closure Skills*)

Membuka pelajaran (*set insuction*) adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran untuk menciptakan prakondisi bagi siswa agar mental maupun perhatiannya terpusat pada apa yang akan dipelajarinya, sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar. Menutup pelajaran (*closure*) adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri kegiatan pembelajaran. Kegiatan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh sis-wa, mengetahui tingkat pencapaian siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses pembelajaran.

Komponen membuka dan menutup pelajaran sebagaimana dijelaskan oleh Setiawati (2020) yaitu, a) membuka pelajaran dengan komponen yang meliputi berupa menarik perhatian siswa, menimbulkan motivasi, memberi acuan melalui berbagai usaha, dan memberikan apersepsi; b) menutup pelajaran dengan cara yang harus dilakukan guru adalah, a) meninjau kembali penguasaan materi pokok dengan merangkum atau menyimpulkan hasil pembelajaran; b) melakukan evaluasi. bentuk evaluasi yang dilakukan oleh guru antara lain adalah mendemonstrasikan keterampilan, mengaplikasikan ide baru pada situasi lain, mengeksplorasi pendapat siswa sendiri dan memberikan soal-soal tertulis.

Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil

Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok siswa dalam interaksi tatap muka yang informal dengan berbagai pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan dan pemecahan masalah. Siswa berdiskusi dalam kelompok-kelompok kecil di bawah bimbingan guru atau temannya untuk berbagi informasi, pemecahan masalah atau pengambilan keputusan.

Terdapat beberapa komponen-komponen yang perlu dikuasai guru dalam membimbing diskusi kelompok. Pertama, memusatkan perhatian siswa pada tujuan dan topik diskusi, dengan cara merumuskan tujuan dan topik yang akan dibahas pada awal diskusi, kemukakan masalah-masalah khusus, catat perubahan atau penyimpangan diskusi dari tujuan dan merangkum hasil diskusi. Kedua, memperjelas masalah, untuk menghindari kesalahpahaman dalam memimpin diskusi seorang guru perlu memperjelas atau menguraikan permasalahan, meminta komentar siswa, dan menguraikan gagasan siswa dengan memberikan informasi tambahan agar kelompok peserta diskusi memperoleh pengertian yang lebih jelas.

Ketiga, menganalisis pandangan siswa. Adanya perbedaan pendapat dalam diskusi, menuntut seorang guru harus mampu menganalisis dengan cara

memperjelas hal-hal yang disepakati dan hal-hal yang perlu disepakati di samping meneliti apakah suatu alasan mempunyai dasar yang kuat. Keempat, meningkatkan urunan siswa, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang menantang, memberikan contoh dengan tepat, dan memberikan waktu untuk berpikir dan memberikan urun pendapat siswa dengan penuh perhatian.

Kelima, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, dilakukan dengan cara memancing pertanyaan siswa yang enggan berpartisipasi, memberikan kesempatan pada siswa yang belum bertanya (diam) terlebih dahulu, mencegah monopoli pembicaraan, dan mendorong siswa untuk berkomentar terhadap pertanyaan temannya. Keenam, menutup diskusi, yaitu membuat rangkuman hasil diskusi, menindaklanjuti hasil diskusi dan mengajak siswa untuk menilai proses maupun hasil diskusi. Ketujuh, hal-hal yang perlu dihindari yaitu mendominasi atau monopoli pembicaraan dalam diskusi, membiarkan terjadinya penyimpangan dalam diskusi.

Keterampilan Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses pembelajaran, seperti penghentian perilaku siswa yang memindahkan perhatian kelas, memberikan ganjaran bagi siswa yang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau penetapan norma kelompok yang produktif.

Terdapat komponen-komponen dalam mengelola kelas. Pertama, keterampilan yang berhubungan dengan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal, seperti menunjukkan sikap tanggap, memberikan perhatian, memusatkan perhatian kelompok, memberikan petunjuk yang jelas, menegur bila siswa melakukan tindakan menyimpang, memberikan penguatan (*reinforcement*).

Kedua, keterampilan yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal, yaitu berkaitan dengan respon guru terhadap gangguan siswa yang berkelanjutan dengan maksud agar guru dapat melakukan tindakan remedial untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal. Guru dapat menggunakan strategi berupa, a) modifikasi tingkah laku yaitu guru hendaknya menganalisis tingkah laku siswa yang mengalami masalah/kesulitan dan berusaha memodifikasi tingkah laku tersebut dengan mengaplikasikan pemberian penguatan secara sistematis; b) guru menggunakan pendekatan pemecahan masalah kelompok dengan cara memperlancar tugas-tugas melalui kerjasama di antara siswa dan memelihara kegiatan-kegiatan kelompok; c) menemukan dan memecahkan tingkah laku yang menimbulkan masalah.

Di samping dua jenis keterampilan di atas, hal lain yang perlu diperhatikan oleh guru dalam pengelolaan kelas adalah menghindari campur tangan yang berlebihan, menghentikan penjelasan tanpa alasan, ketidaktepatan memulai dan mengakhiri kegiatan, penyimpangan, dan sikap yang terlalu membingungkan.

Keterampilan Pembelajaran Perseorangan

Pembelajaran ini terjadi bila jumlah siswa yang dihadapi oleh guru terbatas yaitu antara 3-8 orang untuk kelompok kecil, dan seorang untuk perseorangan.

Hakikat pembelajaran perseorangan yaitu, a) terjadinya hubungan interpersonal antara guru dengan siswa dan juga siswa dengan siswa; b) siswa belajar sesuai dengan kecepatan dan kemampuan masing-masing; c) siswa mendapat bantuan dari guru sesuai dengan kebutuhannya; d) siswa dilibatkan dalam perencanaan kegiatan pembelajaran. Peran guru dalam pembelajaran perseorangan ini adalah sebagai organisator, narasumber, motivator, fasilitator, konselor dan sekaligus sebagai peserta kegiatan.

Komponen-komponen yang perlu dikuasai guru berkenaan dengan pembelajaran perseorangan ini adalah, a) keterampilan mengadakan pendekatan secara pribadi; b) keterampilan mengorganisasi; c) keterampilan membimbing dan memudahkan belajar, yaitu memungkinkan guru membantu siswa untuk maju tanpa mengalami frustrasi. Hal ini dapat dicapai bagi guru yang memiliki keterampilan dalam memberikan penguatan dan mengembangkan supervisi; d) keterampilan merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, mencakup membantu siswa menetapkan tujuan dan menstimulasi siswa untuk mencapai tujuan tersebut, merencanakan kegiatan pembelajaran bersama siswa yang mencakup kriteria keberhasilan, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, waktu serta kondisi belajar, bertindak sebagai supervisor dan membantu siswa menilai pencapaiannya sendiri.

SIMPULAN

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2019). The Role of MGMP Civic Education in Improving Professional Competence of Teacher. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 4(2), 249–264. <https://doi.org/10.25217/ji.v4i2.557>
- Boulton, M. J., Smith, P. K., & Cowie, H. (2010). Short-Term Longitudinal Relationships Between Children's Peer Victimization/Bullying Experiences and Self-Perceptions. *School Psychology International*, 31(3), 296–311. <https://doi.org/10.1177/0143034310362329>
- Elpisah, E., & Hartini, H. (2019). Principal Leadership Style and its Effect on Teachers Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(3), 506–514. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.03.15>
- Gultom, T. (2020). Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(3), 29–43.

- <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i3.66>
- Karo-Karo, I. R., & Rohani, R. (2018). Manfaat Media dalam Pembelajaran. *Axiom*, 7(1), 91-96. <http://dx.doi.org/10.30821/axiom.v7i1.1778>
- LAN (Lembaga Administrasi Negara) RI. (1992). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Pustaka Harapan
- Lumbangaol, T. (2020). Penerapan Strategi Pembelajaran Mind Mapping untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa pada Materi “Teks Panjang” Mata Pelajaran Bahasa Indonesia di SDN 173346 Dolok Martumbur Kecamatan Muara Kelas IV T.P 2018/2019. *Journal Of Education and Teaching Learning (JETL)*, 2(2), 27–34. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i2.62>
- Menteri Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. <https://sumsel.bpk.go.id/?p=1555#:~:text=Pemeriksa%20Keuangan>.
- Mitchell, T. R. (1978). *People in Organization: An Introduction to Organizational Behavior*. Tokyo: Mc. Graw Hill
- Mustofa, M. (2018). Efektivitas Pelatihan Program Mahasiswa Bidang TIK dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Guru PAI (Studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga). *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 15(2), 36–47. <https://doi.org/10.14421/jpai.2018.152-03>
- Pasaribu, M. F. Z. (2020). Curriculum Planning in Boarding School Tahfizil Qur’an Islamic Center Foundation. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i1.50>
- Saefullah. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Cv. Pustaka Setia
- Said, A. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Journal Evaluasi*, 2(1), 257-273. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i1.77>
- Setiawati, N. A. (2020). Implikasi Metode Belajar Bersama Alam di School Of Universe. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.51178/ce.v1i1.2>
- Stoner, J. A. F., & Charles Wankel. (1986). *Management*, (3rd ed.). Jakarta: CV. Intermedia
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenada Media Group
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra’ : Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>