

## IMPLEMENTASI PKG BERDASARKAN TUGAS POKOK DAN FUNGSI GURU

Siska Indria Yuniarti, Yari Dwikurnaningsih

Universitas Kristen Satya Wacana  
Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga  
E-mail: 942020015@student.uksw.edu

**Abstract:** The study is conducted to see if the teacher performance assessment instruments used over the years have accommodating teacher duties and functions at Christian primary schools 03 Eben haezer and kristen 04 Eben haezer. What problems or deficiencies on the ground are when assessing teacher performance using only government instruments. The research method used is a descriptive method with a qualitative approach. Data collection takes place through interviews and observations. Data analysis USES data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Studies have shown that the teacher's performance assessments performed over the years are consistent with the established conditions of preparation, practice, value-giving, and reporting. The teacher's performance assessments do not include the principal and function of teachers at the Christian 03 primary school and Christian primary school 04 Eben haezer that is to be a minister of faith, an academic leader, a spiritual leader, a biblical role model, asa mentor and character educator. The assessments used over the years only use the government's teacher performance assessment instruments. School has no special instrument that assesses the principal duties and functions of the teacher, so the principal cannot judge the teacher's strengths and weaknesses based on his or her principal duties and functions. Another obstacle faced was that teachers could not immediately receive the results of the assessment because the process of processing the old and still be done concurrently

**Keywords:** Teacher performance assessment; Principal teacher function

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ketepatan penggunaan instrumen PKG yang mengakomodasi tugas pokok dan fungsi guru di Sekolah Dasar Kristen 03 Eben Haezer dan Kristen 04 Eben Haezer. Permasalahan atau kekurangan apa yang dialami di lapangan ketika menilai kinerja guru dengan hanya menggunakan instrumen dari pemerintah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKG yang dilaksanakan selama ini sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, dan pelaporan. PKG tidak mencakup tugas pokok dan fungsi guru di Sekolah Dasar Kristen 03 dan Sekolah Dasar Kristen 04 Eben Haezer yaitu sebagai pelayan iman, pemimpin akademik, pemimpin spiritual, model peran Alkitab, sebagai mentor dan pendidik karakter. Penilaian yang digunakan selama ini hanya menggunakan instrumen PKG dari pemerintah. Sekolah belum memiliki instrumen khusus yang menilai tugas pokok dan fungsi guru akibatnya kepala sekolah tidak dapat menilai kelebihan dan kekurangan guru berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Kendala lain yang dihadapi adalah guru tidak bisa segera menerima hasil penilaian karena proses pengolahan nilai yang lama dan masih dilakukan secara konvensional.

**Kata kunci:** Implementasi; Penilaian Kinerja Guru; Tugas Pokok Fungsi Guru

guru merupakan unsur penting dalam keberhasilan di bidang pendidikan. Peserta didik perlu bantuan seorang guru dalam melaksanakan proses belajar dan mengembangkan dirinya sehingga dapat mengoptimalkan bakat serta kemampuan yang pada dirinya. Guru mempunyai peran penting untuk mengubah perilaku peserta didik sehingga menghasilkan kualitas lulusan yang bermutu. Oleh karena itu guru dituntut memiliki kualifikasi yang ditetapkan sehingga mempunyai kinerja baik dalam melaksanakan tugas, fungsi, maupun tanggung jawabnya. Menurut (Sadtyadi & Kartowagiran, 2014) guru adalah kunci sistem pendidikan tetapi kualitas pengajaran, kualitas pendidikan, maupun praktek pengajaran masih belum memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan capaian rapor mutu satuan pendidikan yang masih belum memenuhi standar. Hal ini dikuatkan oleh (Pulungtana & Dwikurnaningsih, 2020) bahwa peran guru sangat signifikan bagi keberhasilan proses pembelajaran, mutu pendidikan sangat dipengaruhi kinerja dan profesionalitas guru. Untuk menjamin mutu guru maka diperlukan supervisi agar mutu guru dan pembelajaran terjamin (Kurniawan et al., 2018). Sejalan dengan pendapat sebelumnya (Muslim & Wekke, 2018) menyatakan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah. Jika guru mempunyai kinerja yang tinggi maka akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berkarakter. Hal ini sejalan dengan (Tyagita & Iriani, 2018) bahwa prestasi peserta didik, karakter peserta didik, lulusan diterima di sekolah yang unggul serta kinerja guru yang baik dan profesional merupakan indikator mutu sekolah.

Dalam (*Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.Pdf*, n.d.) tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan 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. Pemerintah berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan salah satunya adalah meningkatkan mutu guru karena di samping mempunyai tugas pokok mengajar, guru juga merupakan pengelola yang bertanggungjawab terhadap proses belajar mengajar di kelas (Buchari, 2018).

Untuk mengembangkan potensi guru dikembangkan sebuah PKG untuk mengukur ketercapaian kompetensi guru seperti yang tercantum dalam (MenPAN-RB No. 16, 2009). PKG penting untuk dikembangkan karena teknis pelaksanaannya dilakukan pada tingkat bawah dari pengawas, kepala sekolah, guru, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Menurut (MenPAN-RB No. 16, 2009) "PKG adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan kenaikan jabatan. Pemerintah berusaha mengupayakan peningkatan kualitas guru melalui kebijakan yang dikeluarkan. Kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah menyangkut kualitas guru, kompetensi, profesionalisme, dan peningkatan kesejahteraan guru melalui sertifikasi. Kebijakan ini sangat penting karena guru berada di garis depan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peserta didik yang secara akademik berkualitas, mempunyai keterampilan, dan kematangan emosi akan dihasilkan oleh seorang guru. Oleh karena itu diperlukan guru yang berkualifikasi, mempunyai kompetensi, dan berdedikasi tinggi untuk menjalankan tugas profesionalnya (Kusumawardhani, 2017). PKG diperlukan untuk mengetahui kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

PKG adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka peningkatan karir, kepangkatan, dan jabatan (MenPAN-RB No. 16, 2009). Pelaksanaan tugas ini meliputi kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan, menerapkan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompensasi yang dibutuhkan sesuai amanat peraturan menteri PAN dan RB No 16 Tahun 2009. Secara umum penilaian kinerja ini mempunyai dua fungsi yaitu pertama, untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, bimbingan, dan dalam melaksanakan tugas tambahan. Kedua, untuk menghitung angka kredit dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah pada tahun tersebut. Penilaian kinerja mutlak dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru apakah baik, sedang, atau kurang (Ahmad, 2017). Menurut (Oktriany et al., 2018) PKG merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan menurut (Muslimin, 2020) hasil penilaian kinerja digunakan untuk menganalisis kebutuhan guru sehingga sekolah dapat menindaklanjuti dengan melakukan pengembangan profesionalitas guru. Hal ini dikuatkan oleh (Sutrisno

& Abidin, 2014) bahwa hasil penilaian diharapkan dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan kebijakan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Sejalan dengan pendapat sebelumnya, PKG dilaksanakan untuk mengetahui tingkat profesionalitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Penilaian dilakukan untuk mengukur kerja guru alam melaksanakan tugas maupun kewajibannya (Kurnia, 2018). Penilaian mungkin melibatkan aspek formatif yang berfokus pada mengembangkan kinerja untuk mengembangkan karir, melakukan pembelajaran yang profesional dan umpan balik. Dari aspek sumatif, menilai kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja bagi kemajuan karir, promosi, demosi atau bahkan pemberhentian kerja (Elliott, 2015). Penilaian kinerja dilakukan untuk menilai kompetensi guru sesuai dengan tugas dan fungsinya di sekolah (Andriyuan, 2018). Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu dilakukan setiap tahun sebagai proses dalam mengembangkan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat atau jabatan fungsional dan berdampak pada kualitas guru.

Prinsip pelaksanaan PKG harus berdasarkan ketentuan yang berlaku, sesuai prosedur, mengacu pada peraturan yang berlaku, berdasarkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan pada instrumen PKG, serta dilaksanakan secara konsisten yaitu di awal tahun sebagai penilaian formatif dan di akhir tahun sebagai penilaian sumatif (Sutrisno & Abidin, 2014). Guru mempunyai tugas yang harus dikerjakan dengan rutin, jika pekerjaan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik dan maksimal maka akan mengurangi keefektifan guru dalam semua peranannya. Guru harus melaksanakan 15 kegiatan pembelajaran (Sadtyadi & Kartowagiran, 2014). Kegiatan tersebut merupakan tugas pokok dan fungsi guru. UU No. 14 Tahun 2005 pasal 35 ayat 1 menyatakan bahwa “beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan”. Hal ini dikuatkan oleh (Syarifuddin, 2019) bahwa Guru mempunyai lima belas kegiatan pembelajaran yang menjadi tugas pokok dan fungsinya yang harus dilaksanakan.

Guru adalah pilar utama sekolah kristen yang baik. Guru harus mengenal tugasnya sebagai pendidik dan pengajar yang sudah selayaknya melaksanakan tugas sebagai guru berdasarkan iman kristiani yang dianutnya. Seorang guru Kristen yang baik diharapkan menghasilkan pengajaran kristen yang baik. Hal ini dikuatkan oleh penelitian (Santoso, 2005) bahwa guru di sekolah Kristen dipanggil Tuhan untuk menyelenggarakan proses pendidikan tidak hanya pada tataran *knowledge* tetapi lebih kepada *sharing of life* yaitu membagi hidup baru yang dianugerahkan oleh Tuhan. (Wiliam et al., 2004) menyatakan bahwa “*being an educator is a spiritual ministry that passion and purpose*”. Pernyataan tersebut dapat dimaknai bahwa menjadi pendidik Kristen merupakan pelayanan iman yang memiliki tujuan dan kasih.

SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer adalah sekolah swasta kristen di bawah naungan Yayasan Pendidikan Eben Haezer. Guru di sekolah tersebut mempunyai tugas pokok dan fungsi khusus sesuai dengan visi dan misi yayasan yaitu sebagai mitra Allah, menjadi penyelenggara pendidikan yang memberitakan Kasih Allah yang membebaskan manusia dari kebodohan, kemiskinan dan keterbelakangan untuk mewujudkan keutuhan ciptaan Allah di dunia. Tugas pokok dan fungsi tersebut meliputi beberapa hal yaitu sebagai pemimpin spiritual, model peran Alkitab, melayani, pemimpin akademik, dan sebagai mentor, hal ini sejalan dengan pendapat (Simanjuntak, 2020) bahwa guru kristen adalah panggilan orang yang percaya kepada Yesus Kristus untuk mengenal dan meneladani pribadinya. Menurut (Prijanto, 2017) guru kristen merupakan sebuah panggilan dari Tuhan sehingga harus dilakukan dengan segenap hati seperti untuk Tuhan. Sejalan dengan pendapat sebelumnya (Intarti, 2016) menyatakan bahwa guru kristen merupakan panggilan Tuhan untuk melayani peserta didik dengan segenap hati sehingga tercapai harmoni dengan Tuhan.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pelaksanaan PKG pada kedua sekolah tersebut. Instrumen penilaian kinerja apa yang digunakan untuk menilai kinerja guru dan sudahkah mencakup tugas pokok dan fungsi guru di Yayasan Pendidikan Eben Haezer.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan dekriptif kualitatif dengan desain studi kasus yang mempelajari dan membahas masalah-masalah yang ada dan tata cara kerja yang dilakukan. Menurut

(Muslimin, 2020) Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisis serta menginterpretasikan kondisi yang saat ini terjadi.

Narasumber yang terlibat meliputi kepala SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer beserta guru. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan pengamatan. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru sedangkan observasi dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan meliputi instrumen penilaian, pelaksanaan penilaian dan tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru yang terlibat dalam PKG.

Penelitian ini dilakukan di SD Kristen 03 Eben Haezer Salatiga dan SD Kristen 04 Eben Haezer Salatiga. Melalui penelitian kualitatif, peneliti berusaha menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan atau tindakan serta dampaknya (Fadli, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Implementasi PKG di SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer menjadi fokus dalam penelitian ini. Kepala sekolah telah melakukan penilaian sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, sebelum melakukan penilaian kinerja dilakukan pemberitahuan terlebih dahulu kepada guru terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pengajaran. Pemberitahuan diberikan secara lisan dan tertulis. Secara lisan saat melakukan rapat koordinasi sedangkan secara tertulis melalui surat dan jadwal penilaian yang diberikan. Pada tahap ini, kepala sekolah menyerap aspirasi dari guru untuk mengetahui kendala yang dihadapi selama melaksanakan kegiatan pembelajaran atau dengan lingkungan kerja sehingga guru merasa nyaman ketika akan dinilai kinerjanya.

Saat pelaksanaan penilaian, kedua sekolah telah menilai kinerja guru berdasarkan empat kompetensi guru. Ada beberapa tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah selama melakukan PKG yaitu dengan mendampingi dalam pembuatan perangkat pembelajaran, memantau jalannya kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru di kelas, memastikan sarana prasarana penunjang kegiatan pembelajaran terpenuhi, melakukan evaluasi baik secara pribadi atau secara klasikal saat *briefing* atau rapat guru. Kemudian kepala sekolah melakukan pengamatan dan wawancara baik di dalam kelas saat proses pembelajaran maupun di luar kelas. Kepala sekolah juga melakukan penilaian melalui pengamatan di luar jam pembelajaran. Pada tahapan ini kepala sekolah mencari bukti-bukti berupa dokumen dan melalui pengamatan. Setelah melakukan pengamatan, kepala sekolah menindaklanjuti dengan guru yang bersangkutan dengan mengadakan pertemuan khusus untuk membahas hasil penilaian. Untuk metode PKG (PKG) dengan memantau kendala-kendala prosedural potensial yang dimiliki dalam aktivitas tersebut dan melihat kendala yang belum terantisipasi dengan baik

Masalah yang dihadapi pada kedua sekolah adalah jadwal yang sudah direncanakan berbenturan dengan agenda lain yang bersifat mendadak, sehingga kegiatan penilaian tertunda. Pada penelitian ini ditemukan informasi bahwa dalam melaksanakan PKG, sekolah menggunakan alat penilaian atau instrumen penilaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dari hasil wawancara dengan kedua kepala sekolah, PKG yang dipakai selama ini sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui guru karena penilaian ini meliputi empat kompetensi guru yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Dalam melaksanakan PKG, kedua sekolah menggunakan instrumen penilaian kinerja yang ditetapkan oleh pemerintah.

SD Kristen 04 Eben Haezer melaksanakan PKG secara rutin yaitu dua kali setahun. Hal ini berbeda dengan SD Kristen 03 Eben Haezer, PKG hanya dilaksanakan satu kali dalam setahun yaitu saat awal semester ganjil atau di awal semester genap. Hal ini dibenarkan oleh kepala sekolah. Penilaian kinerja terkendala oleh banyaknya agenda kegiatan sekolah dan jumlah guru yang banyak sehingga kepala sekolah kekurangan waktu untuk menilai. Pelaksanaan penilaian kinerja yang tidak konsisten dan berkelanjutan ini berdampak pada kualitas guru dan peserta didik.

Kendala lain yang dihadapi oleh kedua kepala sekolah dalam melaksanakan PKG adalah kepala

sekolah tidak bisa menilai kinerja guru berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru sesuai visi misi Yayasan karena belum memiliki instrumen penilaian kinerja sesuai tugas pokok fungsi guru di yayasan. Sehingga PKG yang ada saat ini tidak mengakomodasi penilaian guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru di sekolah dasar di Yayasan Pendidikan Eben Haezer. Instrumen yang digunakan saat ini adalah melalui Instrumen PKG dari pemerintah yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Dari hasil wawancara diperoleh informasi jika penilaian kinerja belum melibatkan peserta didik dan orang tua secara konsisten. Kepala sekolah jarang melibatkan peserta didik dan orang tua peserta didik dalam menilai kinerja guru. Penilaian dari rekan sejawat juga belum dilakukan secara obyektif karena ada rasa sungkan, sehingga kecenderungannya memberikan penilaian yang baik dan tidak sesuai dengan kenyataan

Kedua sekolah juga masih melakukan penilaian secara manual sehingga berdampak pada laporan hasil penilaian. Hasil penilaian tidak bisa segera diberikan kepada guru karena kepala sekolah harus mengolah semua nilai guru secara manual. Penilaian yang masih dilakukan secara konvensional membuat guru tidak bisa segera mendapatkan hasil penilaian dan mengetahui kelebihan dan kelemahannya. Hal ini dikuatkan melalui observasi di lapangan, dokumen penilaian kinerja yang tebal. Teknologi informasi belum dimanfaatkan dalam melakukan penilaian, pemrosesan data hingga pelaporan hasil kepada guru yang bersangkutan. Sehingga berdampak pada lamanya pelaporan hasil nilai dari kepala sekolah kepada guru yang dinilai.

Setelah PKG selesai dilakukan, kepala sekolah melakukan tindak lanjut atas hasilnya. Hasil penilaian ini selain untuk menilai kinerja guru juga dipakai oleh tim Penilai Angka Kredit yayasan sebagai bahan pertimbangan bagi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan kepala sekolah dan guru, diperoleh data bahwa setelah PKG dilakukan, kepala sekolah melakukan tindak lanjut kepada guru dengan mengadakan kegiatan-kegiatan pengembangan untuk meningkatkan kualitas guru. Kegiatan pengembangan tersebut berupa *In House Training (IHT)*, mengikutkan dalam kegiatan *workshop*, Kelompok Kegiatan Guru (KKG), dan kegiatan pelatihan lainnya. Untuk meningkatkan wawasan guru tentang praktek kegiatan pembelajaran, sekolah juga mengadakan studi banding di sekolah negeri maupun sekolah swasta di luar kota yang dikenal mempunyai kualitas bagus, sehingga kegiatan ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan guru.

## PEMBAHASAN

Penilaian kinerja dilakukan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di setiap satuan Pendidikan. PKG dilaksanakan dua kali dalam setahun yaitu pada awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Ditegaskan oleh (Sutrisno & Abidin, 2014) PKG adalah kewajiban yang harus dilaksanakan dua kali dalam setahun oleh sekolah dan dilakukan terhadap semua guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Kepala sekolah telah melakukan penilaian sesuai dengan prosedur yang berlaku yaitu persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, dan pelaporan.

SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer merupakan sekolah swasta kristen. Guru di sekolah ini mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda dari sekolah pada umumnya. Sejalan dengan (Debora & Han, 2020) bahwa guru di sekolah kristen harus menyadari bahwa menjadi guru adalah anugerah dari Tuhan untuk melayani, mengasihi, dan mengembalakan peserta didik sesuai dengan karakternya. Menurut (Sadtyadi & Kartowagiran, 2014) PKG lebih efektif jika berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru karena lebih relevan untuk menilai kinerja guru. Hal ini dikuatkan oleh (Muadin & Prihatni, 2017) bahwa PKG berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru lebih valid dan reliabel.

Kedua sekolah telah menerapkan penilaian tersebut, namun instrumen penilaian kinerja tersebut tidak bisa menilai kinerja guru berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru di Yayasan Eben Haezer. Selain menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan UU No.14 Tahun 2005 pasal 35 ayat 1, sebagai sekolah swasta Kristen, sekolah dasar Eben Haezer mempunyai tuntutan tugas pokok dan fungsi yang berbeda dari guru sekolah pada umumnya. Guru mempunyai tugas pokok dan fungsi yang harus dijalankan, sedangkan instrumen penilaian kinerja yang dipakai saat ini tidak mencakup tupoksi guru di yayasan tersebut. Tugas pokok dan fungsi guru di sekolah dasar di Eben Haezer adalah sebagai

pelayan iman, pemimpin akademik, pemimpin spiritual, model peran Alkitab, pemimpin akademik, mentor, dan pendidik karakter. Tugas pokok dan fungsi ini yang tidak ditemukan dalam instrumen PKG yang dikeluarkan oleh Kemendikbud. Jadi guru di kedua sekolah ini, selain harus memenuhi kualifikasi berdasarkan 4(empat) kompetensi yang ditetapkan, juga harus memenuhi tupoksi khusus pada sekolah tersebut. Sehingga guru dapat memenuhi kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah juga memenuhi tupoksi guru di yayasan Eben Haezer.

Instrumen PKG terdapat komponen tentang penilaian tugas-tugas guru dalam kegiatan pembelajaran, dan hubungan sosial (Supardi, 2013). Hal ini dibenarkan oleh kepala sekolah bahwa PKG yang digunakan saat ini masih memakai instrumen PKG dari pemerintah yang menilai 4 kompetensi utama PKG dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sekolah dasar Eben Haezer belum mempunyai PKG khusus yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru Eben Haezer dan sesuai dengan visi misi. Dari hasil wawancara dengan guru, diperoleh hasil yang sama bahwa dalam pelaksanaan PKG, kepala sekolah memakai instrumen dari pemerintah, hal ini dikuatkan dari hasil observasi dan dokumen hasil PKG. Untuk menilai tugas pokok dan fungsi guru, kepala sekolah hanya melakukan pembinaan. Jika ada masalah atau perilaku guru yang tidak sesuai dengan tupoksi, kepala sekolah cukup memanggil dan melakukan pembinaan secara khusus. Berdasarkan observasi yang diperoleh, sekolah mempunyai buku khusus pembinaan bagi guru-guru. Hal ini menyulitkan kepala sekolah dalam mengukur kinerja berdasarkan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan visi misi yayasan karena belum ada alat ukur penilaiannya. Dari pengamatan di lapangan guru telah melakukan tugas pokok dan fungsi tersebut tetapi belum ada bukti tertulis karena belum ada alat penilaian yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru tersebut. Hal ini menjadi masalah bagi kepala sekolah karena kepala sekolah tidak dapat menilai kemajuan dari setiap guru berdasarkan tugas pokok dan fungsi guru tersebut. Oleh karena itu kadang setelah melaksanakan tugasnya, guru akan kembali pada sikap dan perilaku yang lama. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Ambarita, 2016) pelaksanaan PKG selama ini belum maksimal, tidak jarang setelah dilakukan penilaian kinerja, guru akan kembali dengan perilaku semula. Padahal PKG ini sangat potensi untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Pada kedua sekolah, PKG dilakukan oleh kepala sekolah dan tidak melibatkan guru senior dengan pertimbangan tugas mengajar guru sudah berat, selain itu supaya penilaian antara satu dengan yang lain mempunyai standar yang sama dan lebih obyektif.

Penggunaan teknologi informasi diperlukan dalam melakukan PKG. Proses pengolahan data akan lebih mudah dan maksimal jika menggunakan teknologi informasi karena data dapat diakses dimanapun dan kapanpun dan tersimpan dengan aman (Djaelangkara et al., 2015). Sejalan dengan pendapat sebelumnya dengan mengubah penilaian manual menjadi online, pelayanan menjadi lebih baik, cepat dan tepat (Williandy et al., 2020). Teknologi informasi berperan penting dalam memperbaiki kinerja organisasi dan menciptakan akurasi, kelengkapan dan kecepatan sehingga organisasi menjadi efisien, terukur, dan fleksibel (Hambali, 2021). Hal ini dikuatkan oleh (Son & Faisal, 2017) bahwa penggunaan sistem informasi menjadikan proses lebih efisien dan efektif. Penggunaan teknologi informasi sangat diperlukan dalam pengolahan data maupun penilaian dalam sebuah lembaga karena dinilai lebih efektif dan efisien.

Setelah melakukan penilaian, kepala sekolah melakukan tindak lanjut dengan merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengembangan profesi sesuai dengan kebutuhan guru. Kegiatan pengembangan ini berdampak positif terhadap kualitas pengajaran bagi sebagian guru di kelas, sebagian besar guru melakukan kegiatan pembelajaran lebih kreatif dan inovatif, guru juga lebih bersemangat dalam mengajar, meskipun masih ada yang belum melakukan perubahan yang baik seperti kegiatan pembelajaran cenderung monoton, membosankan, dan tidak menarik. Hal ini terjadi karena guru belum benar-benar memegang komitmen dalam mendidik peserta didik. Secara umum, penilaian serta tindak lanjut yang dilakukan membawa dampak baik terhadap kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga dapat meningkatkan mutu peserta didik dan sekolah (Brown, 2004). Guru yang memahami akan pentingnya penilaian kinerja akan melakukan yang terbaik bagi kemajuan sekolah. Peran peserta didik dan orang tua dalam menilai kinerja guru sangat penting sebagai kontrol kredibilitas

penilaian yang dilakukan. Alasan penting dilakukan PKG oleh peserta didik adalah karena peserta didik merupakan sumber informasi utama dalam lingkungan belajar, termasuk untuk mengetahui motivasi dan kemampuan guru. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sudrajat, 2019) penilaian guru oleh peserta didik sangat penting karena selain sebagai sumber informasi utama, mereka dapat menilai guru secara logis berkaitan dengan kualitas, efektifitas, kepuasan dari metode dan materi kegiatan pembelajaran yang dikembangkan oleh guru. Peserta didik merupakan pelanggan utama yang perlu didengar pendapatnya atas pelayanan pendidikan yang mereka dapatkan dari guru. (Firyomanto et al., 2016) peserta didik perlu dilibatkan dalam PKG karena lebih sering berinteraksi dengan guru. Penilaian rekan sejawat jarang dilakukan karena subyektifitas guru. Sependapat dengan hal tersebut (Firyomanto et al., 2016) menyatakan bahwa evaluasi oleh rekan sejawat jarang dilakukan karena dipandang rekan sejawat lebih bersikap toleran dan terjadi bias dalam penilaian seperti memberikan penilaian lebih tinggi dan sulit dalam memberikan penilaian yang bersifat adil dan akurat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Pelaksanaan PKG di SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer telah dilakukan dengan baik berdasarkan prosedur dan memakai instrumen PKG yang mencakup empat kompetensi guru yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian. Instrumen penilaian kinerja yang digunakan saat ini tidak mengakomodasi tugas pokok dan fungsi guru di Yayasan Pendidikan Eben Haezer sehingga kepala sekolah tidak bisa menilai kinerja guru berdasarkan tugas pokok dan fungsinya yaitu pelayan iman, pemimpin akademik, pemimpin spiritual, model peran Alkitab, pemimpin akademik, mentor, dan pendidik karakter. PKG juga belum melibatkan peserta didik, orang tua dan rekan sejawat sehingga obyektifitas masih kurang. Sedangkan proses penilaian sampai dengan pelaporan masih dilakukan secara konvensional, sehingga hasil penilaian tidak dapat segera diterima oleh guru. Kepala sekolah belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal untuk menunjang proses PKG.

### **SARAN**

Hasil penelitian di SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer menunjukkan bahwa kepala sekolah menilai kinerja guru dengan instrumen PKG yang mencakup empat kompetensi guru. Sedangkan guru di sekolah tersebut mempunyai tugas pokok dan fungsi khusus. Saran peneliti, pada penelitian selanjutnya perlu dikembangkan instrumen penilaian kinerja yang mencakup tugas pokok fungsi guru di SD Kristen 03 Eben Haezer dan SD Kristen 04 Eben Haezer. Selain itu, pemanfaatan teknologi perlu dimaksimalkan untuk mendukung proses PKG.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1*(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Ambarita, A. (2016). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, September*, 698–703. <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/11825>
- Andriyuan, A. (2018). Meningkatkan Profesionalisme Guru Mengajar Melalui Penerapan Penilaian Kinerja Guru Di Smp Negeri 5 Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran), 2*(4), 497. <https://doi.org/10.33578/pjr.v2i4.5690>
- Brown, G. T. L. (2004). Teachers' conceptions of assessment: Implications for policy and professional development. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice, 11*(3), 301–318. <https://doi.org/10.1080/0969594042000304609>
- Buchari, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra', 12*(2), 106. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>
- Debora, K., & Han, C. (2020). Pentingnya peranan guru kristen dalam membentuk karakter siswa dalam pendidikan Kristen: sebuah kajian etika Kristen. *Diligentia: Journal of Theology and Christian Education, 2*(1), 1–14.

- Djaelangkara, R. T., Rizal Sengkey, ST., M., & Oktavian A. LAntang, ST, M. (2015). Sekolah Berbasis Web Studi Kasus Sekolah Perancangan Sistem Informasi Akademik Menengah Atas Kristen 1 Tomohon. *Comptes Rendus Des Seances de La Societe de Biologie et de Ses Filiales*, 160(6), 1323–1325.
- Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 102–116. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n9.6>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Firyomanto, Wibawanto, H., & Syamwil, R. (2016). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Penilaian Diri, Teman Sejawat, Dan Penilaian Oleh Siswa. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(1), 32–40.
- Hambali, I. (2021). Implementasi Sistem Informasi Manajemen (SIM) Dalam Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 124–134. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1085>
- Intarti, E. R. (2016). Jurnal Pendidikan Agama Kristen. *Regula Fidei: Jurnal Pendidikan Agama*, 1(2), 30.
- Kurnia, Y. \_ . (2018). Penilaian Kinerja Guru Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Scientific and Applied Informatics)*, 1(3), 70–75. <https://doi.org/10.36085/jsai.v1i3.63>
- Kurniawan, D., Dwikurnaningsih, Y., & Sulasmono, B. S. (2018). Evaluasi Program Supervisi Akademik di PAUD Swasta. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 107–123. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p107-123>
- Kusumawardhani, P. N. (2017). Does teacher certification program lead to better quality teachers? Evidence from Indonesia. *Education Economics*, 25(6), 590–618. <https://doi.org/10.1080/09645292.2017.1329405>
- MenPAN-RB No. 16. (2009). Permenpan Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. *Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, 2009(75)*, 31–47.
- Muadin, & Prihatni, Y. (2017). Development Of Teacher Performance Assessment Instrument Based On Teachers Duties And Responsibilities For Elementary School Teachers In Kotagede Sub-District. *Wiyata Dharma Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, V(November 2017), 91–102.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model penilaian kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-tadib/search/authors/view?firstName=Ismail&middleName=Suardi&lastName=Wekke&affiliation=Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri %28STAIN%29 Sorong&country=>
- Muslimin, M. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 193–200. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Oktriany, W. H., Sulasmono, B. S., & Iriani, A. (2018). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dengan Model Charlotte Danielson. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 24–36. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p24-36>
- Prijanto, J. H. (2017). Panggilan Sebagai Guru Kristen Wujud Amanat Agung Yesus Kristus Dalam Penanaman Nilai Alkitabiah Pada Era Digital [A Christian Teacher's Calling in Response to Jesus Christ's Great Commission in Instilling Biblical Values in a Digital Era]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 13(2), 13. <https://doi.org/10.19166/pji.v13i2.325>
- Pulungtana, J. R., & Dwikurnaningsih, Y. (2020). Evaluasi Kinerja Mengajar Guru IPS Dalam Mengimplementasikan TPACK. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(1), 146. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i1.24672>
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 18(2), 290–304. <https://doi.org/10.21831/pep.v18i2.2867>
- Santoso, M. P. (2005). Karakteristik Pendidikan Kristen. *Veritas: Jurnal Teologi Dan Pelayanan*, 6(2), 291–306. <https://doi.org/10.36421/veritas.v6i2.153>
- Simanjuntak, R. (2020). Memaknai Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Kristen Masa Kini. *Sanctum Domine: Jurnal Teologi*, 9(1), 27–44. <https://doi.org/10.46495/sdjt.v9i1.56>
- Son, H., & Faisal, R. (2017). Aplikasi Penilaian Kinerja Dosen pada Proses Belajar Mengajar Berbasis Web: Studi Kasus di Badan Penjamin Mutu Internal Institut Teknologi Padang. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Komputer*, 5(2), 89. <https://doi.org/10.14710/jtsiskom.5.2.2017.90-94>
- Sudrajat, A. (2019). *Aspek dan Indikator Kompetensi Pedagogik*.
- Sutrisno, & Abidin, Z. (2014). Kata kunci:penilaian kinerja, mutu guru. *Research and Development Journal of Education*, 1(01).

- Syarifuddin, S. (2019). GURU PROFESIONAL: Dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi). *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 1(1), 64–84. <https://doi.org/10.36670/alaman.v1i1.3>
- Tyagita, B. P. A., & Iriani, A. (2018). Strategi Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 165–176. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i2.p165-176>
- Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005.pdf*. (n.d.).
- Wiliam, D., Lee, C., Harrison, C., & Black, P. (2004). Teachers developing assessment for learning: Impact on student achievement. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*, 11(1), 49–65. <https://doi.org/10.1080/0969594042000208994>
- Williandy, M. A., Adani, M. I., & Dewi, R. S. (2020). *Penilaian Kinerja Investasi TI Menggunakan Val IT 2.0 pada Aplikasi Kependudukan Online Pemerintah Kota X*. 7(1), 130–133. <https://doi.org/10.30865/jurikom.v7i1.1872>