

KONTRIBUSI HASIL PENILAIAN KINERJA GURU BK/KONSELOR TERHADAP PENINGKATAN SEKOLAH EFEKTIF

Oleh: Drs. Ujang Saprudin, M.Pd.

¹ Pengawas Sekolah Madya Bidang Bimbingan dan Konseling SMA/SMK

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Banten.

Email: ujang.saprudin87@gmail.com

Abstract

Through this study we will analyze the performance impact of counseling teacher / counselor for improving the effectiveness of the school through the empowerment of BK teacher performance counselors in schools, because the realization of the policy of effective schools are demanding a change in attitude and behavior on the part of teachers to support the growth of initiative, innovation, motivation and creativity to generate a more productive work in empowering the school authorities, as well as streamline the management of education in the school system. The main role of BK teacher / counselor as the agent of reform schools is to ensure the quality of education in schools increasing through guidance and counseling services quality, comprehensive and build learners independence, so that ultimately the development of academic quality and non academic learners also increased optimally and significant ,

Keywords: *Effective Schools, Performance of BK teacher / counselor*

Abstrak

Melalui kajian ini kita akan menganalisis dampak Kinerja guru BK/ Konselor bagi peningkatan efektivitas sekolah melalui pemberdayaan Kinerja guru BK/ Konselor di sekolah, karena realisasi kebijakan sekolah efektif tersebut menuntut adanya perubahan sikap dan perilaku dari pihak guru-guru guna mendukung tumbuhnya prakarsa, inovasi, dan kreatifitas untuk membangkitkan motivasi kerja yang lebih produktif dalam memberdayakan otoritas sekolah, serta mengefisienkan sistem pengelolaan pendidikan di sekolah. Peran utama dari guru BK/Konselor sebagai pelaku terjadinya reformasi sekolah adalah memastikan mutu pendidikan di sekolah semakin meningkat melalui layanan bimbingan dan konseling yang bermutu, komprehensif dan memandirikan peserta didik, sehingga ujung-ujungnya pengembangan kualitas akademik dan non akademik peserta didik juga meningkat secara optimal dan signifikan.

Kata kunci: *Sekolah Efektif, Kinerja guru BK/ Konselor*

A. Pendahuluan

Guru dengan jabatan profesionalnya wajib dinilai kinerjanya oleh kepala sekolah atau yang ditunjuk oleh kepala sekolah/Dinas Pendidikan, karena itu, profesi guru perlu ditingkatkan dan

dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Demikian pula pelaksanaan Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor dimaksudkan untuk membantu guru BK/Konselor dalam mewujudkan menjadi pendidik profesional,

yaitu guru BK/Konselor yang mampu memberikan layanan pendidikan kepada peserta didiknya melalui kegiatan pembimbingan yang berkualitas. Hal ini penting karena harkat dan martabat suatu profesi sangat ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Selain hal tersebut, Penilaian Kinerja Guru BK/Konselor juga diharapkan dapat menunjukkan secara tepat tentang kegiatan yang harus dilakukan guru BK/ Konselor dan membantu guru BK/Konselor meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Dengan demikian Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembimbingan yang dilakukan, sekaligus membantu peningkatan karir guru BK/ Konselor sebagai tenaga profesional. Untuk meyakinkan bahwa setiap guru BK/Konselor adalah seorang profesional dalam bidangnya, maka Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor harus diberlakukan setiap tahun. Bila hal ini dilakukan dengan benar maka kontribusi Kinerja guru BK/ Konselor dapat diberdayakan untuk meningkatkan efektivitas sekolah.

B. Pembahasan

Landasan dan Perangkat Penilaian

Kinerja Guru BK/ Konselor

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja guru tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya.

Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 mendefinisikan Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian ini dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan, yaitu proses penilaian berdasar bukti yang dilakukan pada saat pelaksanaan pembelajaran/ pembimbingan sedang berlangsung.

Setiap guru BK/ Konselor dalam menjalankan tugas utamanya itumesti memiliki kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru BK/ Konselor dalam melaksanakan tugas keprofesionalan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Kompetensi pedagogik ialah kemampuan mengelola layanan terhadap

peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan layanan, mengevaluasi layanan, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. Kompetensi kepribadian ialah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, berakhlak mulia, dewasa, arif, berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Sedangkan yang dimaksud dengan kompetensi profesional ialah kemampuan penguasaan materi layanan secara mendalam, yang mencakup penguasaan materi BK dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu. Ini termasuk hal penting yang dinilai dalam proses Penilaian Kinerja guru BK/Konselor yang lebih menekankan kepada penguasaan materi dan sikap profesional seorang guru BK/Konselor.

Keempat komponen yang dinilai dalam Penilaian Kinerja guru BK/Konselor tersebut dikaitkan dengan pelaksanaan tugas utama guru. Dalam sistem Penilaian Kinerja guru BK/Konselor, kegiatan pembimbingan tersebut diklasifikasikan sebagai **Tugas Utama Guru BK/ Konselor** yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut.

Pelaksanaan tugas utama guru tentunya tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik. Hal tersebut merupakan wujud dari kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru atau Permendiknas Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor. Penguasaan kompetensi guru atau konselor tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik dan pelaksanaan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan sesuai dengan fungsi sekolah.

Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya melalui

pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hasil pelaksanaan kegiatan Penilaian Kinerja Guru memiliki dua fungsi yaitu; (1) Digunakan sebagai dasar pembuatan perencanaan guru dalam kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan; dan (2) Digunakan untuk pemenuhan angka kredit guru dalam kenaikan jenjang kepangkatan dan jabatannya.

Pelaksanaan kegiatan Penilaian Kinerja Guru memiliki tujuan sebagai berikut.

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
- 2) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional.
- 3) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru.
- 4) Untuk menentukan prosentase perolehan hasil penilaian kinerja untuk perhitungan angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun berjalan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka Penilaian Kinerja Guru harus dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun dengan memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut.

- 1) *Objektif*; Semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai dengan prosedur dan kriteria penilaian yang disediakan.
- 2) *Adil*; Semua guru dinilai dengan syarat, ketentuan dan prosedur yang sama. Penilai dan guru yang dinilai membahas dan menyepakati hasil penilaian berikut alasannya.
- 3) *Akuntabel*; Penilai dapat mempertanggung jawabkan hasil penilaian yang diberikan berdasarkan bukti dalam proses pengendalian.
- 4) *Transparan*; Proses Penilaian Kinerja Guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, dan hasil penilaian.
- 5) *Partisipatif*; Kegiatan wawancara sebelum pengamatan dan persetujuan setelah pengamatan (pertemuan persetujuan) melibatkan partisipasi aktif guru dalam proses tersebut.

- 6) *Berkelanjutan*; Guru wajib mengikuti proses Penilaian Kinerja Guru setiap tahun selama menyanggah profesinya.
- 7) *Terukur*; Proses penilaian Penilaian Kinerja Guru dilakukan melalui proses penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (melalui butir indikator kinerja dan kriteria).

Meski secara yuridis formal, guru BK atau Konselor di Indonesia masih dipandang sebagai guru, namun dari segi pelayanan yang diberikan, guru BK/konselor memiliki keunikan tersendiri yang dapat dibedakan dengan pelayanan pendidikan lainnya, khususnya pelayanan yang diberikan oleh guru pengampu mata pelajaran atau guru kelas.

Perangkat yang diperlukan pada proses Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor di sekolah meliputi hal-hal yang terkait dengan (1) Pedoman Pengelolaan dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru BK/ Konselor, (2) Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Kinerja BK/Konselor, dan (3) Format Kumpulan Data dan Laporan Penilaian Kinerja BK/ Konselor.

Perangkat layanan BK yang diserahkan pada penilai untuk wawancara sebelum pengamatan adalah sebagai berikut:

- a. Surat Keputusan Kepala Sekolah tentang Penetapan dan Pembagian Tugas Guru BK/ Konselor beserta jumlah peserta

didik yang diasuh dan/atau kelas yang diampu;

- b. Contoh instrumen penilaian kebutuhan (*need assessment*) dan analisisnya;
- c. Program Bimbingan dan Konseling tahunan dan semesteran;
- d. Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL) yang akan digunakan;
- e. Rencana Kegiatan Pendukung yang akan dilaksanakan;
- f. Contoh bahan tayang layanan BK yang sesuai dengan RPL;
- g. Contoh instrumen penilaian proses dan hasil layanan BK;
- h. Contoh analisis hasil penilaian dan tindak lanjut layanan BK
- i. Contoh evaluasi program BK;
- j. Contoh laporan pelaksanaan program bulanan, semesteran atau tahunan;
- k. Contoh kegiatan tindak lanjut hasil evaluasi program BK;
- l. Contoh-contoh untuk penilaian Karakteristik Profesional Guru BK/ Konselor:
 - Perencanaan Penilaian Kinerja Berkelanjutan untuk tahun terakhir;
 - Contoh materi atau proyek yang disiapkan bersama teman sejawat;
 - Contoh kontribusi terhadap pengembangan profesional, misalnya: SK pengurus MGBK, bukti kehadiran di MGBK dan

program yang dipelajari; kartu anggota organisasi profesi BK (ABKIN, dll.);

- Contoh kontribusi terhadap pengembangan sekolah, misalnya: menjadi koordinator pengembangan siswa berprestasi, koordinator ekstra-kurikuler, team kerjasama dengan instansi lain;
- Contoh kerjasama dengan orang tua peserta didik, mencakup jadwal pertemuan dan notulennya.

Untuk Instrumen Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor, dapat diperhatikan berikut ini

Indikator Tugas Utama dan Karakteristik Profesional	Butir Indikator Kinerja Guru BK/ Konselor	Ya	Tidak
A. PERENCANAAN LAYANAN BK			
1. Guru BK/Konselor dapat menunjukkan landasan keilmuan dan esensi layanan BK pada jalur, jenis dan jenjang pendidikan dalam perencanaan layanan BK.	a. Program BK memuat landasan keilmuan pendidikan (yuridis, filosofis, psikologis, sosial-budaya, religius). b. Program BK memenuhi esensi layanan BK jalur pendidikan formal. c. Program BK memenuhi esensi layanan BK sesuai jenis pendidikan (umum, kejuruan, keagamaan, atau khusus). d. Program BK memenuhi esensi layanan BK sesuai jenjang pendidikan (SD/ML SMP/MTs & SMA/MA/SMK/MAK)		
2. Guru BK/Konselor dapat menyusun atau memilih instrumen, menganalisis data, mengaplikasikan dan mengadministrasikan, serta menggunakan hasil asesmen.	a. Instrumen asesmen (ITP, AUM, Angket Kebutuhan, Angket Peminatan, dll) dipilih dan digunakan untuk mengetahui karakteristik dan kebutuhan peserta didik thd layanan BK. b. Analisis data asesmen yang digunakan dapat mengungkap kondisi nyata karakteristik dan kebutuhan peserta didik/konseli. c. Hasil asesmen diadministrasikan dalam himpunan data yang mudah digunakan. d. Hasil asesmen digunakan sebagai dasar untuk menyusun prog. BK		
3. Guru BK/Konselor dapat merancang program BK	a. Program BK disusun sesuai kaedah yang berlaku dalam penyusunan program BK b. Materi layanan BK ditentukan berdasarkan hasil analisis karakteristik dan kebutuhan peserta didik terhadap layanan BK. c. Kegiatan layanan BK ditentukan berdasarkan tujuan & materi layanan BK. d. Perencanaan sarana dan biaya disusun secara rasional berdasarkan kebutuhan dan kemampuan sekolah.		
Skor Perencanaan Layanan BK:			
B. PELAKSANAAN LAYANAN BK			
Persiapan Layanan BK			
4. Guru BK/Konselor dapat mengapli-	a. RPL minimal memuat tujuan, materi/topik atau permasalahan, kegiatan, sumber bahan/alat, dan instrumen penilaian.		

Indikator Tugas Utama dan Karakteristik Profesional	Butir Indikator Kinerja Guru BK/ Konselor	Ya	Tidak
sikan teori dan prak-sis layanan BK da-lam penyusunan Rencana Pelaksana-an Layanan (RPL)	b. Tujuan dirumuskan secara operasional sesuai materi/topik atau permasalahan.		
	c. Perumusan kegiatan sesuai tahapan kegiatan layanan (misalkan layanan klasikal (pendahuluan, inti, penutup), bimbingan kelompok atau konseling kelompok (pembentukan, peralihan, kegiatan, pengakhiran)).		
	d. Instrumen penilaian disusun berdasar-kan karakteristik jenis penilaian yang digunakan.		
	Pelaksanaan Layanan BK		
5. Guru BK/Konselor dapat mengimple-mentasikan RPL dalam layanan BK.	a. Proses layanan BK dilaksanakan secara efektif untuk mencapai tujuan. b. Cakupan materi layanan BK diberikan sesuai waktu yang tersedia. c. Proses layanan BK memotivasi peserta didik/konseli untuk berpartisipasi aktif. d. Instrumen penilaian digunakan secara tepat sesuai rencana kegiatan layanan bimbingan dan konseling.		
6. Guru BK/Konselor dapat mengimple-mentasikan prinsip pendidikan dan dimensi pembelaj-aran dalam layanan BK.	a. Proses layanan BK dilaksanakan sesuai dengan pengembangan potensi peserta didik. b. Proses layanan BK dilaksanakan untuk semua peserta didik. c. Proses layanan BK membantu peserta didik mengembangkan kemandirian. d. Proses layanan BK memfasilitasi pengembangan peserta didik sesuai		
7. Guru BK/Konselor dapat mengapli-kasikan tujuan, prinsip, asas, dan fungsi dalam layanan BK.	a. Proses layanan BK difokuskan kepada ketercapaian tujuan layanan BK. b. Proses layanan BK memperhatikan prinsip-prinsip layanan BK (melayani semua individu, memperhatikan aspek perkembangan individu, bekerjasama dengan pihak lain) c. Proses layanan BK memperhatikan asas dalam layanan BK (kerahasiaan, kesukarelaan, keterbukaan, kegiatan, kemandirian, kekinian, kedinamisan, keterpaduan, kenormatifan, keahlian, alih tangan kasus, dan tut wuri handayani) d. Proses layanan BK memenuhi fungsi layanan BK (pencegahan/pemahaman/pengentasan/ pengembangan/advokasi		
8. Guru BK/Konselor dapat memfasilitasi pengembangan kehidupan pribadi, sosial, kemampuan belajar dan perencanaan karir.	a. Proses layanan BK memfasilitasi pengembangan keistimewaan/ keunik-an setiap peserta didik b. Proses layanan BK memfasilitasi pengembangan interaksi terbaik dengan lingkungan sosial/sekolah c. Guru BK/Konselor memotivasi peningkatan prestasi akademik dan non akademik peserta didik. d. Guru BK/Konselor memfasilitasi peserta didik untuk menemukan dan memilih karir sesuai dengan minat, kemampuan dan keistimewaan.		
9. Guru BK/Konselor dapat memfasilitasi pertumbuhan fisik dan perkembangan psikologis.	a. Proses layanan BK memperhatikan pertumbuhan fisik peserta didik/konseli. b. Proses layanan BK memperhatikan perkembangan psikologis peserta didik/konseli. c. Proses layanan BK memberikan kesempatan peserta didik/konseli untuk membiasakan diri dengan pola hidup sehat. d. Proses layanan BK memberi kesem-patan peserta didik/konseli untuk mengembangkan bakat, minat, dan potensi pribadi.		
10. Guru BK/Konselor dapat menerapkan pendekatan/model konseling dalam layanan BK.	a. Rencana kegiatan konseling memuat penerapan salah satu pendekatan/model konseling. b. Pemilihan jenis pendekatan/ model konseling didasarkan pada permasalahan konseli. c. Pelaksanaan konseling sesuai dengan prosedur dan tahapan dalam pendekatan/model konseling yang diterapkan		

Indikator Tugas Utama dan Karakteristik Profesional	Butir Indikator Kinerja Guru BK/ Kounselor	Ya	Tidak
	d. Alternatif pemecahan masalah sesuai dengan pendekatan/ model konseling yang diterapkan.		
11. Guru BK/Kounselor dapat melaksanakan pendekatan kolaboratif dengan pihak terkait dalam layanan BK.	a. Kolaborasi dengan pihak-pihak terkait di dalam sekolah (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, wali kelas, tata usaha) b. Kolaborasi dengan pihak-pihak terka-it di luar sekolah (psikolog, perguruan tinggi, pemuka agama, tokoh masyarakat, polisi, dokter, alumni). c. Penetapan kolaborasi dengan pihak-pihak terkait sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan peserta didik. d. Kolaborasi dengan pihak-pihak terkait dilakukan sesuai dengan kesepakatan kerjasama.		
12. Guru BK/Kounselor dapat mengelola sarana dan biaya pelaksanaan layanan BK.	a. Sarana dan biaya layanan Bimbingan dan Konseling ditentukan sesuai kebutuhan. b. Pengelolaan biaya layanan bimbingan dan konseling sesuai kegunaan dan transparan. c. Pengelolaan sarana layanan BK sesuai dengan fungsi dan kegunaannya. d. Pengelolaan sarana dan biaya dilaporkan secara periodic		
Penilaian Keberhasilan			
13. Guru BK/Kounselor dapat melakukan penilaian proses dan hasil layanan Bimbingan dan Konseling.	a. Penilaian proses dilakukan selama layanan bimbingan dan konseling, baik melalui catatan maupun dengan rekaman. b. Bukti penilaian proses berupa catatan atau rekaman interaksi guru BK/Kounselor, peserta didik, dan pihak-pihak lain yang dilibatkan dalam proses bimbingan dan konseling. c. Penilaian hasil segera dilakukan sebelum atau sesudah diakhirinya layanan bimbingan dan konseling. d. Bukti penilaian hasil berupa catatan atau data tentang pemahaman (<i>understanding</i>), perubahan perasaan positif (<i>comfortable</i>) dan rencana tindakan yang akan dilakukan (<i>action</i>).		
	Skor Pelaksanaan Layanan BK:		
C. EVALUASI, PELAPORAN DAN TINDAK LANJUT			
14. Guru BK/Kounselor dapat mengevaluasi program Bimbingan dan Konseling.	a. Evaluasi program BK dilakukan pada semua tahap pengelolaan layanan BK (perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian). b. Evaluasi program didasarkan pada hasil penilaian (proses dan hasil) layanan BK. c. Evaluasi program dianalisis untuk menentukan kegiatan tindak lanjut pelayanan BK yang dilakukan. d. Hasil evaluasi digunakan untuk mengembangkan program BK selanjutnya.		
15. Guru BK/Kounselor dapat menyusun laporan pelaksanaan program (lapelprog) berdasarkan hasil evaluasi program BK	a. Laporan pelaksanaan program (lapelprog) disusun berdasar hasil evaluasi program BK b. Laporan pelaksanaan program minimal memuat: kegiatan layanan, sasaran, waktu pelaksanaan, evaluasi proses dan hasil, analisis dan tindak lanjut. c. Laporan pelaksanaan program disusun secara periodik bulanan, semesteran, tahunan d. Laporan pelaksanaan program disosialisasikan kepada pihak terkait (kepala sekolah, pengawas, guru mata pelajaran, wali kelas, orang tua siswa).		
	Skor Evaluasi, Pelaporan Tindak Lanjut:		
D. KARAKTERISTIK PROFESIONAL			

Indikator Tugas Utama dan Karakteristik Profesional	Butir Indikator Kinerja Guru BK/ Kounselor	Ya	Tidak
16. Guru BK/Kounselor dapat menentukan arah profesi (peran dan fungsi guru BK/Kounselor).	a. Memberdayakan kekuatan pribadi dalam berbagai kegiatan akademik (narasumber/instruktur, pendampingan siswa dalam lomba, guru berprestasi, lomba pengembangan pembelajaran). b. Berpartisipasi aktif dalam proses pengembangan diri melalui organisasi profesi seperti MGBK, ABKIN atau organisasi profesi sejenis lainnya. c. Menyelenggarakan layanan B K sesuai dengan kewenangan dan kode etik profesional Guru BK/Kounselor. d. Mendahulukan kepentingan esert didik/konselidari pada kepentingan pribadi Guru BK/Kounselor.		
17. Guru BK/Kounselor dapat merancang, melaksanakan dan memanfaatkan hasil penelitian dalam BK.	a. Masalah penelitian didasarkan atas permasalahan yang terkait dengan layanan BK. b. Proposal disusun memuat latar belakang masalah, tujuan, metode, manfaat, analisis dan sumber pustaka sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian. c. Laporan penelitian disusun atas dasar analisis data dan ditampilkan dalam bentuk deskripsi yang mudah dipahami. d. Hasil penelitian dapat ditulis dalam bentuk artikel, jurnal atau dipresentasikan dalam forum ilmiah.		
	Skor Karakteristik Profesional:		
Total skor 'Ya'			
Konversi Total skor Kinerja guru BK/ Kounselor menjadi % (Total 'Ya' dibagi dengan 68 X 100)			

Metode Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru adalah pengamatan dan pemantauan

1. Pemantauan

Pemantauan adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan kegiatan, dan selanjutnya mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul atau yang akan timbul dengan maksud agar dapat diambil tindakan sedini mungkin sebagai dasar dalam melakukan tindakan-tindakan selanjutnya guna menjamin pencapaian tujuan. Dengan kata

lain pemantauan dapat diartikan sebagai penilaian secara terus menerus terhadap kinerja guruberkenaan dengan bagaimana fungsi kegiatan-kegiatan program-program di dalam hal jadwal penggunaan input/masukan data oleh kelompok sasaran berkaitan dengan harapan-harapan yang telah direncanakan. Jadi pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan guru yang dinilai, dan/atau wawancara dengan warga sekolah.

2. Pengamatan

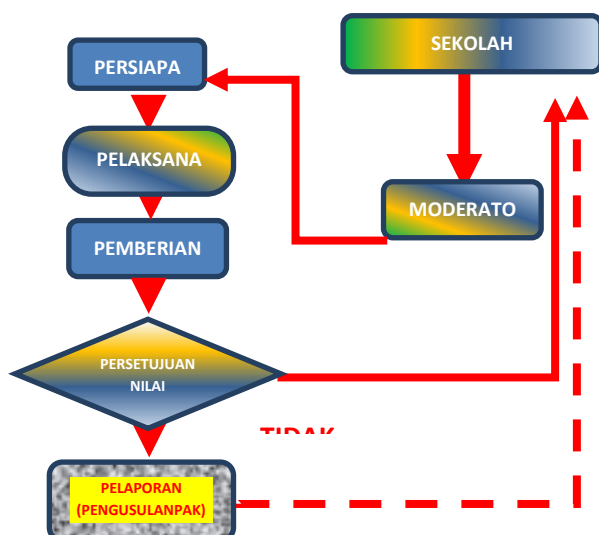
Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja gurusebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembimbingan. Pengamatan kegiatan pembimbingan dapat dilakukan di kelas atau di luar kelas tanpa harus mengganggu proses pembimbingan. Berdasarkan hasil analisis bukti-bukti baik yang berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua

dan teman guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukur atau teramati dengan cara membandingkan hasil analisis dan/atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

Mekanisme Penilaian Kinerja

Mekanisme Penilaian Kinerja Guruterdiri dari empat tahap, yaitu: tahap persiapan, pelaksanaan, pemberian nilai, persetujuan nilai dan pelaporan. Setiap tahapan merupakan hal penting dan harus dilakukan untuk keefektifan pengelolaan dan pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru.Selain instrumen penilaian kinerja yang telah disusun baik, proses penilaian juga perlu dilakukan dengan lancar dan baik pula.

Mekanisme pelaksanaan proses Penilaian Kinerja Guru dilakukan seperti gambar berikut:



Gambar 1.Mekanisme Pelaksanaan Proses Penilaian Kinerja Guru

Pemberdayaan Guru BK/Konselor Berdasarkan Hasil Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor dan Kontribusinya Terhadap Peningkatan Sekolah Efektif

Sekolah yang efektif (*effective school*) adalah sekolah yang kualitasnya selalu meningkat. Peningkatan kualitas menjadi perhatian semua pihak di sekolah, termasuk tugas guru BK/Konselor selaku pendidik profesional yang memiliki peran yang signifikan.

Guru BK/Konselor adalah pekerjaan profesional yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Profesi guru BK/Konselor harus memiliki keahlian khusus. Keahlian itu tidak dimiliki oleh profesi lain. Profesi ditandai oleh adanya suatu keahlian yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
- 2) Profesi guru BK/Konselor dipilih karena panggilan hidup dan dijalani sepenuh waktu. Profesi guru BK/Konselor dipilih karena dirasakan sebagai kewajiban sekaligus sebagai panggilan hidup, artinya menjadi guru BK/Konselor dirasakan sebagai panggilan hidup dan merupakan ladang pengabdian.
- 3) Keahlian profesi guru BK/Konselor didukung oleh teori-teori pendidikan, psikologi pendidikan, serta bimbingan dan konseling yang baku secara universal. Artinya,

profesi guru dijalani menurut aturan yang jelas, dukungan teori yang universal.

- 4) Profesi guru BK/Konselor bertujuan untuk mendidik masyarakat, bukan untuk dirinya sendiri. Profesi merupakan alat dalam mengabdikan diri kepada masyarakat bukan untuk kepentingan diri sendiri, seperti untuk mengumpulkan uang atau mengejar kedudukan. Jadi, profesi merupakan panggilan hidup.
- 5) Profesi guru BK/Konselor dilengkapi dengan kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif. Kecakapan dan kompetensi ini diperlukan untuk meyakinkan peran profesi itu terhadap kliennya, yaitu peserta didik atau konseli.
- 6) Profesi guru BK/Konselor memiliki otonomi dalam menjalankan tugas profesinya. Otonomi ini hanya dapat dan boleh diuji oleh rekan-rekan seprofesinya. Tidak boleh semua orang bicara dalam semua bidang.
- 7) Profesi guru BK/ Konselor mempunyai kode etik, yang disebut kode etik profesi guru BK/ Konselor. Gunanya ialah untuk dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas profesi guru. Kode etik ini tidak akan bermanfaat bila tidak diakui oleh pemegang profesi dan juga masyarakat.

- 8) Profesi guru BK/ Konselor mempunyai klien yang jelas, yaitu memberikan pelayanan kepada peserta didik atau konseli.
- 9) Profesi guru memiliki organisasi untuk keperluan meningkatkan kualitas, antara lain, MGBK, ABKIN, dan Asosiasi Konseling lainnya.

Guru BK/ Konselor yang profesional adalah guru BK/Konselor yang senantiasa belajar untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, guru BK/ Konselor harus aktif dalam menilai kinerjanya sendiri, berkonsultasi dengan kepala sekolah atau guru senior dalam meningkatkan kinerja, membuat rencana pengembangan profesional, dan melaksanakan rencana tersebut secara serius. Selain itu, guru BK/Konselor perlu mengikuti pelatihan-pelatihan di sekolah, mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK), serta belajar mandiri melalui membaca bahan-bahan di buku atau bahan yang diunduh dari internet. Dalam pengembangan profesinya, guru BK/Konselor perlu berbagi pengalaman dengan guru-guru lain, karena kunci peningkatan mutu pendidikan di sekolah untuk menjadi sekolah yang efektif adalah peningkatan mutu layanan kepada peserta didik. Mutu layanan pasti didapat dari guru BK/Konselor yang profesional

tersebut, karena kinerjanya tidak diragukan lagi.

Tugas utama guru BK/Konselor adalah mengelola program BK terhadap peserta didik, sejak merancang layanan, mempersiapkan layanan, melaksanakan layanan, dan melakukan evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut layanan BK. Kemudian mendukung pembelajaran peserta didik secara individu, memberikan layanan kepada peserta didik berdasar keunikan individu, dan melakukan penilaian untuk mendukung pencapaian tujuan belajar masing-masing peserta didik, serta mengorganisasi, dan terus menerus memperbaiki proses layanan supaya sesuai dengan kurikulum merupakan tindakan penting lainnya yang perlu dilakukan oleh guru BK/Konselor.

Untuk melakukan peningkatan mutu layanan BK, maka guru BK/Konselor harus mengetahui aspek profesional yang harus diperbaiki. Guru BK/Konselor memiliki rangkaian tugas dalam menjalankan perannya dalam layanan BK, yaitu menyusun Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL), melakukan persiapan layanan, melaksanakan proses layanan, mengelola perilaku peserta didik, membuat penilaian terhadap hasil layanan, dan melaporkan hasilnya kepada kepala sekolah. Guru BK/Konselor memiliki kekuatan dan kelemahan yang terus menerus mendapat pembinaan sehingga

dapat diberdayakan secara optimal kerjanya di sekolah. Untuk itu guru BK/Konselor membutuhkan masukan dari pengawas sekolah, kepala sekolah dan sesama guru untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Untuk memberi masukan yang tepat dalam memberdayakan guru BK/Konselor, maka kepala sekolah dapat menggunakan hasil pembinaannya melalui Penilaian Kinerja guru BK/ Konselor (PKG). Penilaian Kinerja Guru adalah cara yang bisa dipakai oleh kepala sekolah untuk mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki dari performa guru BK/Konselor, dan sebagai sarana pemberdayaan guru lebih lanjut, karena didalamnya tercermin kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Proses ini haruslah dilakukan secara kolaboratif dan positif. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru harus menghasilkan rencana program untuk meningkatkan profesionalitas guru BK/Konselor untuk melaksanakan layanan yang lebih efektif sekaligus sarana pemberdayaan guru BK/Konselor guna meningkatkan kompetensi guru BK/ Konselor menjadi lebih baik.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan untuk mewujudkan

guru yang profesional karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Melalui Penilaian Kinerja Guru juga ditemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, sehingga akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas layanan yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru BK/ Konselor sebagai tenaga profesional.

Hasil Penilaian Kinerja Guru merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangkapengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Persyaratan angka kredit yang diperlukan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dari satu jenjang ke jenjang berikutnya yang lebih tinggi terdiri atas unsur utama paling kurang 90% dan unsur penunjang paling banyak 10%. Unsur utama terdiri atas unsur pendidikan, pembelajaran dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah, serta pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Dengan demikian, kegiatan penilaian kinerja guru merupakan

kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan Penilaian Kinerja Guru dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan tindak lanjut pembinaan dan pengembangan karir kepada guru. Pengakuan terhadap profesi guru didasarkan pada kinerja guru, karena itu hasil Penilaian Kinerja Guru juga dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil karir guru sebagai *input* dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Bila hasil penilaian kinerja gurunya belum memadai, maka diwajibkan untuk mengikuti PKB. Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut. Sementara itu, bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

Kenaikan jenjang jabatan, pangkat dan golongan ruang seharusnya diikuti dengan peningkatan kompetensi dari tugas guru tersebut. Guru yang tidak memenuhi persyaratan kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan, pangkat dan golongannya perlu mendapatkan pelatihan. Pelatihan guru untuk setiap jabatan guru meliputi pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan/atau karya inovatif. Pelatihan dalam PKB itu mencakup:

- a. Pengembangan diri; terdiri atas (1) Diklat fungsional, dan (2) Kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.
- b. Publikasi ilmiah; terdiri atas (1) Publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal, dan (2) Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru.
- c. Karya Inovatif; terdiri atas (1) Menemukan teknologi tepat guna, (2) Menemukan/ menciptakan karya seni, (3) Membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, (4) Mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal, dan sejenisnya.

Pelatihan guru ini adalah bagian penting dari proses pengembangan keprofesionalan guru. PKB tidak terjadi secara *ad-hoc*, tetapi dilakukan melalui pendekatan yang diawali dengan perencanaan untuk mencapai standar

kompetensi profesi, mempertahankan/menjaga dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta perolehan pengetahuan dan keterampilan baru. PKB dalam rangka pengembangan pengetahuan dan keterampilan merupakan tanggung jawab guru secara individu sesuai dengan masyarakat pembelajar. Jadi, PKB sangat penting bagi guru yang berada di ujung paling depan pendidikan.

Program pengembangan keprofesionalan (PKB) diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kepribadian yang dimiliki guru BK/Konselor sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu.

Karena itu, agar PKB dapat mendukung kebutuhan individu dan meningkatkan praktik-praktik keprofesionalan, kegiatan PKB harus:

- 1) Menjamin kedalaman pengetahuan terkait dengan materi layanan BK yang diampu,
- 2) Menyajikan landasan yang kuat tentang pendekatan layanan (pedagogik),
- 3) Menyediakan pengetahuan yang lebih umum tentang proses layanan dan sekolah sebagai institusi selain pengetahuan terkait dengan materi layanan yang diampu dan pendekatan layanan (pedagogik),

- 4) Mengakar dan merefleksikan penelitian terbaik yang ada dalam bidang pendidikan,
- 5) Berkontribusi terhadap pengukuran peningkatan keberhasilan peserta didik dalam belajarnya,
- 6) Membuat guru secara intelektual terhubung dengan ide-ide dan sumber daya yang ada,
- 7) Menyediakan waktu yang cukup, dukungan dan sumber daya bagi guru agar mampu menguasai isi materi layanan BK dan pedagogi serta mengintegrasikan dalam praktik-praktik layanan sehari-hari,
- 8) Didesain oleh perwakilan dari mereka-mereka yang akan berpartisipasi dalam kegiatan PKB bekerja sama dengan para ahli dalam bidangnya,
- 9) Mencakup berbagai bentuk kegiatan, termasuk beberapa kegiatan yang mungkin belum terpikirkan sebelumnya sesuai dengan kondisi dan kebutuhan saat itu.

Pengembangan keprofesionalan berkelanjutan (PKB) dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya melalui kegiatan MGBK. Setelah diketahui berbagai masalah guru terutama dalam kompetensi pedagogik dan profesional, kegiatan MGBK dapat direncanakan untuk memecahkan masalah

tersebut. Kegiatan MGBK yang berhasil akan mendukung pengembangan profesi guru BK/Konselor secara berkelanjutan.

Karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, Penilaian Kinerja Gurudan PKB harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.

Bagi guru, Penilaian Kinerja Guru (PKG) inimerupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana pemberdayaan guru untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu guru dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian Kinerja Gurudilakukan terhadap kompetensi guru BK/Konselor sesuai dengan tugas pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Pengakuan terhadap profesi guru didasarkan pada kinerja guru, karena itu hasil PKG dan PKB dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai *input* dalam penyusunan program pemberdayaan guru.

Apabila profil kinerja guru-guru berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru ekurang-kurangnya berkinerja *'baik'*, Sekolah perlu menyusun sistem penghargaan untuk memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Dengan sistem ini diharapkan akan muncul motivasi dan etos kerja dari kalangan guru-guru. Sistem penghargaan yang dikembangkan harus bersifat adil dan terbuka. Sistem penghargaan ini diperlukan untuk mendorong karier guru, mulailah dengan keterlibatan mereka dalam merumuskan visi, misi, tujuan, sasaran, dan penyusunan program kerja sekolah baik rencana untuk jangka pendek, menengah dan panjang, yang dituangkan berupa Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS) beserta program-programnya berdasarkan skala prioritas sesuai kemampuan sekolah.

Selanjutnya, setelah penyusunan dan pelaksanaan Rencana Pengembangan Sekolah (RKS/RKAS), berdayakan secara utuh guru-guru dalam pelaksanaan program, proses dan penilaian pembelajaran, sebagai tugas utamanya sebagai pendidik profesional. Kemudian rotasi jabatan untuk menduduki jabatan sesuai beban kerjanya untuk duduk dalam struktur organisasi sekolah, mulai dari jabatan kepanitiaan, piket, wali kelas, ketua program, koordinator, kepala unit, pembina

ekskul, wakil kepala sekolah, sampai usulan kepada pemerintah untuk mengikuti seleksi kepala sekolah atau pengawas sekolah.

Implementasi pemberdayaan kinerja guru harus dilakukan secara menyeluruh bukan 'setengah hati'. Guru-guru mesti berperan juga dalam penyediaan keuangan, sarana dan prasarana pembelajaran dan kegiatan sekolah. Akuntabilitas dalam masalah ini seringkali guru-guru tidak dilibatkan, padahal masalah keuangan ini sangat sensitif.

Dengan demikian, pembahasan Implementasi konsep Sekolah Efektif (*effective school*) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui pemberdayaan kinerja guru akan berkenaan dengan peran guru dalam:

- 1) Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Pengembangan Sekolah (RKS/ RKAS),
- 2) Pelaksanaan program, proses dan penilaian pembelajaran/ pembimbingan
- 3) Penyediaan keuangan pembelajaran/ pembimbingan dan beban kerja guru
- 4) Penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran/pembimbingan, serta
- 5) Kegiatan kesiswaan dan ekstrakurikuler (akademik dan nonakademik).

Guru-guru mesti terlibat dan berperan dalam penyusunan program sekolah, bukan hanya wakil kepala sekolah yang membidangi suatu bidang saja yang dilibatkan seperti misalnya wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang mengetahui program kerja sekolah. Pengelolaan sekolah tidak didominasi oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah saja, sementara guru-guru yang tidak duduk dalam struktur organisasi sekolah hanya menjalankan tugas rutinitas sekedar mengajar dan tidak berperan aktif dalam pengelolaan sekolah.

Fungsi-fungsi yang didesentralisasikan dalam konsep sekolah efektif (*effective school*) yaitu: sekolah harus melakukan analisis kebutuhan program sekolah dengan melibatkan peran serta guru. Misalnya pada pemilihan dan menentukan struktur organisasi sekolah untuk mengisi jabatan tertentu. Penyusunan struktur organisasi sekolah disusun bukan berdasarkan kebijakan kepala sekolah semata, tetapi melibatkan unsur guru-guru.

Dalam konsep sekolah efektif (*effective school*), pengelolaan keuangan sekolah juga perlu melibatkan guru. Kepala sekolah diharapkan dapat lebih terbuka dalam hal keuangan sekolah dengan memberdayakan guru dalam pengelolaan keuangan sekolah. Transparansi keuangan perlu dilakukan untuk menghindari kecurigaan guru kepada kepala

sekolah. Pengelolaan keuangan sekolah bukan hanya kepala sekolah dan bendahara sekolah saja, tetapi juga perlu keterlibatan guru terutama untuk transparansi penggunaan keuangan sekolah. Begitu pula guru-guru perlu diikutsertakan dalam pengadaan sarana dan prasarana sekolah yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Guru-guru sebagai pelaksana kegiatan belajar lebih mengetahui sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran.

Peran guru dalam pengelolaan kesiswaan dan ketenagaan perlu diberdayakan dalam konsep sekolah efektif (*effective school*) ini. Guru-guru dalam hal kesiswaan telah terlibat aktif, pemberdayaan guru dalam program kesiswaan agar dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan, namun dalam hal ketenagaan perlu pertimbangan guru dalam pengangkatan ketenagaan pendidik dan kependidikan, sehingga guru dapat mengetahui tenaga kependidikan yang akan diangkat dan tugasnya tidak menjadi saingan dalam pemenuhan jam mengajar. Dalam konsep sekolah efektif (*effective school*), pemberdayaan guru untuk berperan aktif dalam kegiatan kesiswaan dan ekstrakurikuler (akademik dan nonakademik), karena guru-guru adalah orang yang paling dekat dan memahami peserta didiknya. Sejak keterlibatan dalam penerimaan peserta didik baru, seleksi

mutasi siswa, seleksi siswa berprestasi, sampai seleksi siswa yang akan melanjutkan pendidikan atau akan terjun ke dunia kerja dan dunia usaha.

Hal-hal tersebut di atas sesuai dengan prinsip sekolah efektif (*effective school*) yang berpijak pada "*Power sharing*" (berbagi kebijakan) pengambilan keputusan secara partisipatif dalam arti yang sebenarnya yaitu bahwa pengelolaan pendidikan sepatutnya berlandaskan pada keinginan saling mengisi, saling membantu dan menerima serta berbagi kekuasaan dengan fungsi dan peran masing-masing.

Melalui kajian ini, diharapkan peran guru dalam pengelolaan sekolah terus ditingkatkan dalam koridor implementasi konsep sekolah efektif (*effective school*), Kepala sekolah harus lebih demokratis dalam mengelola pendidikan di sekolah, dengan memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat atau ide-ide dalam pengambilan keputusan dan berpartisipasi dalam menentukan kebijakan sekolah, serta penyusunan dan pelaksanaan program sekolah. Guru-guru harus dapat diberdayakan dalam meningkatkan pencapaian program sekolah. Peran guru dalam perencanaan dan pelaksanaan program sekolah perlu ditingkatkan, sehingga guru mengetahui program sekolah yang dilaksanakan dan ide-ide guru dalam pengembangan sekolah dapat terakomodir.

Guru-guru yang dilibatkan dalam penyusunan program sekolah akan turut bertanggungjawab terhadap pelaksanaan program. Pembentukan struktur sekolah melibatkan seluruh personil sekolah, sehingga guru-guru mengetahui apa yang harus dilakukan dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Upaya kepala sekolah dalam pemberdayaan guru diharapkan dapat berkelanjutan dan berlangsung kontinyu sehingga berpengaruh positif bagi guru dalam mengembangkan pembelajaran/pembimbingan yang efektif dan efisien sehingga *output* (lulusan) yang dihasilkan dapat bermutu. Pemberdayaan dapat dilakukan dengan terus mengaktifkan keikutsertaan guru dalam MGBK, melakukan supervisi akademik, penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan akan memberi kesempatan guru untuk meningkatkan kompetensinya.

C. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Konsep sekolah efektif (*effective school*) ini tidak ada yang satu resep yang sama untuk diberlakukan ke semua sekolah. Tetapi satu hal yang perlu diperhatikan bahwa konsep sekolah efektif bukanlah merupakan proses sekali jadi dan bagus hasilnya (*one-shot and quick-fix*). Akan tetapi merupakan proses yang

berlangsung secara terus menerus dan melibatkan semua pihak yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan persekolahan.

Salah satunya adalah Guru BK/Konselor, sehingga untuk memberdayakannya terlebih dahulu setiap guru BK/Konselor harus dinilai kinerjanya terkait dengan kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesionalnya. Hasil penilaian kinerja guru yang baik dalam aspek-aspek kompetensi tersebut dapat menjadi rujukan bagi pemberdayaan guru BK/Konselor di sekolah, karena guru BK/Konselor yang berdaya akan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik yang ditandai prestasi peserta didik yang terus meningkat dengan perolehan nilai maksimal dan persentase kelulusan siswa.

Penilaian Kinerja Guru adalah merupakan suatu proses penilaian yang dilaksanakan setiap tahun terkait keseluruhan kompetensi yang dimiliki guru di dalam pelaksanaan tugas utamanya, untuk guru BK/Konselor mencakup merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, melaporkan dan melaksanakan tindak lanjut, serta tingkat kualitas kinerja guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Selain hal tersebut, Penilaian Kinerja Guru digunakan untuk memotivasi

guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme dan kompetensinya sebagai pendidik profesional.

Hasil Penilaian Kinerja Guru selanjutnya digunakan untuk membantu guru BK/Konselor dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya pada kompetensi tertentu sesuai keperluan melalui kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Dengan demikian, guru BK/Konselor diharapkan akan mampu berkontribusi secara optimal dalam upaya peningkatan kualitas pembimbingan dan sekaligus membantu guru dalam pengembangan karirnya sebagai seorang pendidik profesional.

Penilaian Kinerja Guru merupakan bagian dari proses untuk meyakinkan semua pihak bahwa setiap guru BK/Konselor adalah seorang profesional yang sangat memperhatikan peserta didik untuk memperoleh kesempatan terbaik agar dapat berkembang sesuai kapasitas dan potensi masing-masing. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru yang terintegrasi dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) akan menciptakan guru BK/Konselor yang profesional dan mampu membangkitkan minat peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki integritas kepribadian yang tangguh untuk berkompetisi di era global.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan agar Penilaian Kinerja Guru BK/Konselor dapat dilaksanakan dengan baik, yaitu:

1. *Kesiapan Guru BK/Konselor*

Guru BK/Konselor harus mengetahui bahwa kinerjanya akan dinilai, mengetahui kriteria penilaian dan bagaimana proses penilaian itu akan dilakukan. Guru BK/Konselor harus memahami bahwa setiap aspek dari proses penilaian tersebut harus jelas, adil, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. *Kesiapan Penilai (Kepala Sekolah/Guru Senior Bidang BK)*

Setiap penilai harus mengetahui aspek-aspek Kinerja guru BK/ Konselor yang perlu diperhatikan untuk dinilai agar dapat melaksanakan penilaian secara objektif, adil, jelas, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sangat penting agar siapapun atau pihak mana pun yang terkait dengan pelaksanaan PK Guru BK/Konselor, tetapi tidak mengamati secara langsung proses penilaian kinerja gurunya, dapat menerima hasil penilaian yang dikeluarkan oleh penilai (*Kepala Sekolah/Guru Senior*).

3. *Kesiapan Pendamping Guru yang Dinilai (Pengawas Sekolah Bidang BK)*

Pembinaan dan pendampingan dari Pengawas Sekolah (bidang BK) harus

dibarengi dengan kemampuan pengawas sekolah tersebut memberikan supervisi akademik bimbingan dan konseling dan menjadi konsultan bagi guru BK/Konselor di sekolah. Dimana supervisi dan konsultasi diharapkan langsung terjun ke sekolah dan melihat kendala yang ada di sekolah serta mencari solusinya.

Dengan demikian kebiasaan (*routines*) berperilaku unsur-unsur sekolah perlu disesuaikan karena implementasi konsep sekolah efektif (*effective school*) yang menuntut pemberdayaan warga sekolah (termasuk Guru BK/Konselor) menjadi **lebih berkarakter**, dengan kebiasaan-kebiasaan berperilaku yang mandiri, kreatif proaktif, sinergis, koordinatif, integratif, sinkronitis, kooperatif, luwes, dan profesional.

2. Saran-saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka paling tidak proses implementasi sekolah efektif (*effective school*) memerlukan guru-guru yang berkualitas yang kompetensinya dapat diberdayakan secara optimal oleh sekolah, untuk itu agar pemberdayaan guru ini berhasil sebagai kontribusi hasil penilaian kinerja guru tersebut, maka konsep sekolah efektif (*effective school*) perlu difasilitasi oleh:

Pertama, perlu perubahan peraturan dan ketentuan-ketentuan bidang

pendidikan yang bersifat legalistik (Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, Peraturan Daerah, dsb.). Ketentuan yang ada sekarang perlu disesuaikan dari yang semula menempatkan sekolah sebagai subordinasi birokrasi semata dan kedudukan sekolah bersifat marginal menjadi sekolah bersifat otonom dan mendudukannya sebagai unit utama. Konsekuensi dari perubahan “aturan main” ini peran sekolah yang selama ini bisa diatur (mengikuti apa yang diputuskan oleh birokrasi) perlu disesuaikan menjadi sekolah yang bermotivasi-diri tinggi (*self-motivator*).

Kedua, perlu hubungan antar unsur-unsur dalam sekolah, antar sekolah dengan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, dan/atau dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan perlu disesuaikan. Karena itu struktur organisasi perangkat pendidikan yang ada saat ini perlu ditata kembali dan kemudian dianalisis hubungan antar unsur/pihak untuk menentukan sifat hubungan (komando, koordinatif dan fasilitatif). Dengan berlakunya sistem desentralisasi pemerintah sekarang ini, tugas pemerintah daerah kabupaten/kota atau provinsi yang sekarang menjadi ‘pusat kekuasaan’ sekolah-sekolah yang dilaksanakan melalui Dinas Pendidikan (dan Kebudayaan), maka pelaksanaan implementasi sekolah efektif (*effective*

school)perlu pengawasan Dinas Pendidikan agar kualitas pendidikan di sekolah sesuai dengan maksud dan tujuan sekolah efektif (*effective school*) tersebut. Sikap arogansi yang sekarang banyak disinyalir terjadi diberbagai kalangan “Pemda” hendaknya segera diganti menjadi sikap kolaboratif sehingga dapat mengurangi potensi kekisruhan masa transisi implementasinya. Lebih dari itu, sikap ‘*letting go*’ dari birokrasi pemda harus benar-benar diwujudkan dalam bentuk pemberian wewenang nyata kepada sekolah atas hal-hal yang seharusnya dan secara akal sehat, memang menjadi wewenang sekolah. Birokrasi pemerintahan tidak perlu takut kehilangan kekuasaan. Sikap-sikap birokrasi pemerintahan seperti ini dan komitmen bersama dengan pihak sekolah adalah kunci utama keberhasilan konsep sekolah efektif (*effective school*).

Ketiga, dalam kaitan peningkatan partisipasi masyarakat melalui Komite Sekolah, maka perlu mengedepankan demokratisasi dalam pengambilan keputusan, termasuk dalam hal ini keputusan yang menyangkut kepentingan masyarakat. Bukan tidak mungkin terjadi mispersepsi bahwa untuk melakukan perubahan menuju konsep sekolah efektif (*effective school*) diperlukan dana besar yang harus disediakan sendiri oleh sekolah. Karena mispersepsi berlanjut, konsep

sekolah efektif (*effective school*) dengan atribut otonominya kemudian terjadi dalih penggalangan dana masyarakat atau orang tua peserta didik melalui ‘paksaan’ (kadang-kadang secara psikologis). Untuk itu dalam pembentukan Komite Sekolah dilakukan secara musyawarah sekaligus sosialisasi konsep sekolah efektif (*effective school*) kepada seluruh *Stakeholders*. Karena Komite Sekolah mempunyai peran menggali, mengelola, serta mengoptimalkan berbagai sumber, terutama meningkatkan partisipasi masyarakat (*local stakeholders*) untuk peningkatan kinerja sekolah.

Keempat, dengan diterapkan konsep sekolah efektif (*effective school*) ini maka perlu untuk mengadakan revitalisasi MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) serta MGMP/ MGBK (Musyawarah Guru Mata Pelajaran/ Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling). Revitalisasi MKKS menjadi sangat diperlukan dalam mewujudkan harapan yang diinginkan yaitu sekolah efektif (*effective school*). Hal ini dikarenakan semakin besarnya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai konsekuensi bahwa sekolah diberi kebebasan seluas-luasnya untuk mengelola berbagai perubahan yang menguntungkan bagi peserta didik dan sekaligus upaya peningkatan mutu pendidikan. Dengan diaktifkannya MKKS

diharapkan dapat menciptakan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang diharapkan, disesuaikan dengan kondisi dan situasi. Salah satu tujuan MKKS yang paling penting adalah meningkatkan kinerja kepala sekolah sebagai ujung tombak terjadinya perubahan di sekolah (*school reform*).

Demikian pula dengan revitalisasi sasaran/program kerja MGMP/MGBK, dengan berubahnya paradigma proses pembelajaran dari *teaching* menjadi *learning*, maka sebagai konsekuensinya diperlukan perubahan proses pembelajaran/ pembimbingan. Perubahan tersebut meliputi perubahan dari persiapan pembelajaran/ layanan sampai pada pelaksanaan evaluasi. MGMP/MGBK disarankan melakukan reorientasi terhadap penyelenggaraan, baik dari tujuan, jadwal pertemuan dan materi pertemuan. Salah satu tujuan MGMP/MGBK adalah untuk meningkatkan profesionalisme guru mata pelajaran dan guru BK/Konselor dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu dan layanan konseling sesuai kebutuhan peserta didik. Sesuai dengan tuntutan dinamika zaman, seyogyannya penyelenggaraan pertemuan MGMP/MGBK dibiayai dengan dana mandiri dari sekolah yang dianggarkan melalui RKS/RKAS masing-masing sekolah.

Kelima, dengan anggaran yang kurang memadai di sekolah-sekolah,

sedangkan untuk berhasilnya implementasi konsep sekolah efektif (*effective school*) diperlukan pendanaan yang relatif besar. Untuk itu perlu pemberian *blok grant* dari pemerintah (melalui dana Bantuan Operasional Sekolah atau Bantuan Tunjangan Daerah) sesuai dengan *need assessment*, prioritas, perencanaan dan keputusan yang dikembangkan oleh sekolahbersama masyarakat dapat mendorong terciptanya suasana kondusif bagi terselenggaranya konsep sekolah efektif (*effective school*) tersebut, disamping adanya bantuan imbal swadaya (*sharing cost*), Pengertian dana swadaya disini tidak harus dalam bentuk uang, melainkan bisa dalam bentuk barang atau jasa yang disediakan oleh warga sekolah atau masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- Depdiknas, (1999). *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum Depdiknas.
- Depdiknas, (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Edisi 3, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum Depdiknas.
- Depdiknas, (2002). *Penyelenggaraan School Reform dalam Konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) di*

- SMU, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum Depdiknas.
- Depdiknas, (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas,(2008). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*, Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas; (2009), *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Depdiknas.
- Fattah, Nanang; (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Pustaka
- Kaur, A. and Hashim, R.A.,(n.y.), *Effects of Teacher Autonomy Support on Thai Student's Motivation. A Self Determination Theory Perspective*, Malaysia: College of Arts and Sciences, University Arts and Sciences, University Utara Malays Utara Malaysia.
- Kemdikbud,(2017). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 75 Tahun 2017 tentang Komite Sekolah*, Jakarta: Kemdikbud.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- Mulyasa, E,(2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Rosda Karya.
- Nurkholis; (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia
- Saprudin, Ujang; (2002), *Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)Di SMU Negeri 1 Samarang Kabupaten Garut*, Makalah, Garut: Dinas Pendidikan Kab. Garut.
- Suryosubroto,B.; (2004), *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tim Broad Based Education (BBE),(2001). *Konsep Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill Education)*, Jakarta: Depdiknas.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-UndangRI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan
Nasional.

Williams, G and Deci, E.L. (2004).*The
Importance of Supporting
Autonomy in Medical Education.*
American College of Physicians.