









pembelajaran adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual.

Peningkatan kinerja guru berarti meningkatkan kinerja organisasi (sekolah). Mengetahui kondisi yang ada dari kinerja guru (pegawai) serta bagaimana meningkatkan kinerja mereka merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kemampuan sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya penilaian kinerja, manajemen organisasi dapat mengelola sumber daya guru secara efektif dan efisien, serta dapat ditentukan pengembangan SDM (guru) yang bagaimana yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja tersebut. Sementara itu menurut *Ahmad S Ruky* (2001) dalam Uhar Suharsaputra (2012), penilaian prestasi kerja mempunyai tujuan: 1) Meningkatkan prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun sebagai kelompok; 2) Mendorong kinerja Sumber Daya Manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas; 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja; 4) Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna; 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan gajinya atau imbalannya; dan 6) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Kinerja guru dapat ditingkatkan bila sekolah mampu menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi guru yang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, membuka kesempatan bagi guru untuk memperkaya atau memperdalam pengalamannya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja guru (Payaman J. Simanjuntak, 2005). Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Terkait dengan kinerja guru sebagai seorang pendidik, guru adalah bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh. Agar sebuah organisasi termasuk organisasi pendidikan di sekolah mampu menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang menjadi ciri kehidupan modern. Di antara karakter utama organisasi pembelajar adalah senantiasa mencermati perubahan internal dan eksternal yang diikuti dengan upaya penyesuaian diri dalam rangka mempertahankan eksistensinya. Karena itu perlunya mengembangkan sekolah sebagai sebuah organisasi pembelajar.

Syarat mutlak terciptanya organisasi pembelajar adalah terwujudnya masyarakat pembelajar di tubuh organisasi tersebut. Ini dapat dengan mudah difahami mengingat kinerja organisasi secara tidak langsung adalah produk kinerja kolektif semua unsurnya termasuk sumberdaya manusia. Oleh sebab itu, dalam konteks sekolah, guru secara individu maupun secara bersama-sama dengan masyarakat seprofesinya harus didorong untuk menjadi bagian dari organisasi pembelajar melalui keterlibatannya secara sadar dan sukarela. Secara terus menerus mengembangkan profesinya dalam berbagai kegiatan belajar guna mengembangkan profesionalismenya.

Untuk itu, sebagai bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu.

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi 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 (Kemendiknas, 2011).