



PENDAMPINGAN PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA GURU BERBASIS MERITOKRASI DI SMP MUHAMMADIYAH PK KOTTABARAT SURAKARTA

Mohamad Ali

Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: ma122@ums.ac.id

ABSTRAK

Pada tahun 2019 SMP Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta merumuskan 5 (lima) standar kompetensi guru, yakni: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan ditambah kompetensi persyarikatan. Rumusan itu masih umum dan belum operasional sehingga dirasakan mendesak untuk *membreakdown* dan menurunkan kelima kompetensi tersebut ke indikator-indikator yang operasional, sehingga sistem meritokrasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Setelah melalui rangkaian tahapan kegiatan, berhasil dirumuskan 17 indikator yang *dibreakdown* dari 5 kompetensi, yaitu: kompetensi persyarikatan, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, yang masing-masing memiliki 3 sampai 4 indikator.

Kata Kunci: meritokrasi, indikator kinerja guru, SMP Muhammadiyah PK Kottabarat

1. Pendahuluan

Kualitas guru merupakan kunci kemajuan suatu sekolah. Pengelola SMP Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta¹ menyadari bahwa

¹SMP Muhammadiyah PK Kottabarat berdiri pada tahun 2010, sebagai kelanjutan dan pengembangan dari SD Muhammadiyah PK Kottabarat yang berdiri pada tahun 2000. Pada

guru adalah *asset* paling berharga yang harus dikembangkan terus-menerus. Kesadaran itu

tahun 2016 berdiri SMA Muhammadiyah PK. Tiga Lembaga ini ditambah TK Aisiyah Kottabarat di bawah payung bersama Perguruan Muhammadiyah Kottabarat, lihat: Ali, Mohamad. *Menggerakkan pendidikan Muhammadiyah, Memupuk nilai-nilai keunggulan untuk membangun perguruan berkemajuan*. Surakarta: MUP-UMS, 2020; Mohamad Ali. *Reinvensi Pendidikan Muhammadiyah*. Jakarta: Al-Washath, 2015.

diwujudkan dalam bentuk kebijakan tidak menerima guru berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Konsekuensi dari kebijakan itu pengelola sekolah berusaha keras menciptakan suasana kerja yang menantang dan menggembirakan sedemikian rupa, sehingga guru-guru merasa nyaman dalam bekerja.

Karena sejak awal dirancang menjadi sekolah mandiri dan tidak mau menerima guru PNS. Semua guru berstatus swasta, yang secara garis besar digolongkan menjadi tiga jenjang, mulai dari Guru Tidak Tetap (GTT), Guru Kontrak Persyarikatan (GKP), dan Guru Tetap Persyarikatan (GTP). Pada tahun 2021 terdapat 22 orang guru dengan rincian 3 orang GTP, 4 orang GKP, dan sisanya masih berstatus GTT. Sementara itu, baru 3 orang guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik². Data ini menunjukkan bahwa jumlah guru yang berkualifikasi profesional, setidaknya di mata pemerintah, masih sangat minim.

Sejak awal pimpinan sekolah berusaha menerapkan sistem meritokrasi³ dalam pengembangan kualitas dan kinerja guru. Dengan sistem meritokrasi tata kelola sekolah berlandaskan pada kemampuan dan unjuk kerja sebagai tolak ukur dalam memberikan suatu penghargaan. Ini artinya sebuah penghargaan yang diberikan kepada guru berdasarkan atas keahlian, kemampuan, dan prestasinya. Sistem ini sudah berjalan, sehingga promosi guru ataupun tenaga kependidikan bukan atas pertimbangan lamanya mereka bekerja, tetapi didasarkan atas prestasi ataupun unjuk kerja guru bersangkutan.

Secara umum sistem meritokrasi bisa diterima oleh guru-guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat. Hanya saja, seiring dengan

perkembangan sekolah dan penambahan jumlah guru dirasakan kebutuhan untuk menyempurnakan sistem meritokrasi. Merespon permasalahan tersebut, pada tahun 2019 sekolah telah merumuskan 5 (lima) standar kompetensi guru yang mencakup: kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan ditambah kompetensi persyarikatan. Dari rumusan tersebut ada satu kompetensi tambahan yang disebut kompetensi persyarikatan.

Meskipun telah memiliki rumusan kompetensi yang khas, sesuai dengan kebutuhan sekolah, tetapi rumusannya dinilai dan dirasakan masih terlalu umum dan kurang operasional. Permasalahan ini sangat mendasar dan mendesak, sebab kalau tidak segera ditemukan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi dikhawatirkan dapat memunculkan ketidakpercayaan guru-guru kepada (kepala) sekolah yang pada urutannya akan menurunkan kinerja guru.

Sebaliknya, bila sekolah mampu mengatasi, maka kepercayaan guru-guru pada sekolah bertambah yang pada urutannya meningkatkan kinerja mereka, dan pada ujungnya prestasi sekolah semakin menanjak. Oleh karena itu, dirasakan sangat mendesak untuk membreakdown dan menurunkan kelima kompetensi tersebut ke dalam indikator-indikator yang lebih operasional, sehingga sistem meritokrasi dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Ringkasnya, permasalahan kritical yang dialami SMP Muhammadiyah PK Kottabarat adalah belum adanya indikator kinerja guru berbasis meritokrasi. Membaca realitas sosial permasalahan demikian, kami selaku dosen di Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), Fakultas Agama Islam (FAI) Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) terdorong untuk turut turun tangan dan berpartisipasi dalam upaya mendampingi proses penyusunan indikator atau tolak ukur penilaian kinerja guru berbasis meritokrasi.

Berdasarkan analisis situasi kebutuhan SMP Muhammadiyah PK Kottabarat di satu

²Data guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat diakses dari dokumentasi sekolah pada bulan Juli 2021.

³Meritokrasi dapat dimaknai sebagai tipe tatanan sosial dimana penghargaan, kekuasaan, otoritas dan posisi sosial diberikan kepada individu-individu yang memiliki keahlian (kompetensi), talenta, dan pengetahuan yang dimilikinya, lihat Kamus Besar Bahasa Indonesia .

sisi, dan ketersediaan sumber daya manusia atau dosen yang berkompeten dalam memfasilitasi perumusan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi, maka Prodi PAI Fakultas Agama Islam UMS merasa perlu untuk mengadakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Rencana kegiatan pengabdian ini adalah salah satu upaya menindaklanjuti program kerja tersebut, khususnya dalam upaya merumuskan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi guru-guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat yang beralamat di Jl. Pleret Raya Kelurahan Banyuanyar, Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta.

Bertolak dari gambaran analisis situasi, sebagaimana telah dipaparkan di muka, maka Pengabdian pada Masyarakat mengambil tema: "Pendampingan penyusunan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta" Alasan melakukan pendampingan penyusunan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat, adalah (1) sekolah mitra dalam hal ini SMP Muhammadiyah PK belum memiliki susunan/rumusan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi, (2) sebagian guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat merasa bahwa penghargaan sekolah terhadapnya belum memenuhi rasa keadilan.

Bertitik tolak dari analisis situasi sosial, seperti dijelaskan di atas, maka secara sederhana dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi sekolah mitra. Dua permasalahan sekolah mitra adalah (1) sekolah mitra, dalam hal ini SMP Muhammadiyah PK Kottabarat, sudah memiliki 5 standar kompetensi guru, tetapi masih terlalu umum. Oleh karena itu, agar fungsional perlu *breakdown* atau diterjemahkan ke dalam indikator kinerja guru berbasis meritokrasi. Permasalahan kedua (2), sebagai konsekuensi masalah pertama adalah sebagian guru di sekolah mitra merasa bahwa penghargaan sekolah terhadapnya dinilai kurang adil, baik penghargaan dalam bentuk besaran gaji maupun penjenjangan karir kepegawaian.

Berpangkal tolak dari permasalahan

yang dihadapi sekolah mitra, sebagaimana terurai di atas, maka solusi yang ditawarkan adalah menyusun indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta melalui workshop yang diikuti seluruh guru dan tenaga kependidikan. Sesuai dengan perencanaan, meski sedikit terlambat, tetapi indikator kinerja guru berbasis meritokrasi berhasil disusun.

Keberhasilan menyusun indikator, memudahkan (kepala) sekolah dalam memberikan penghargaan yang lebih adil atas kinerja dan prestasi guru sesuai unjuk kerja yang ditampilkan (meritokrasi). Di sebelah lain, dengan indikator kinerja berbasis meritokrasi, bisa menjadi kerangka acuan bagi guru-guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta untuk melakukan unjuk kerja yang ditampilkan sebagai titik tolak meningkatkan unjuk kerjanya secara kolektif dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Tempat pengabdian kepada masyarakat berlangsung di SMP Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta yang beralamat di Jl. Pleret Raya Barat No. 9 Kelurahan Banyuanyar, Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta. Telephon (0271) 7462527. Waktu pengabdian masyarakat direncanakan berlangsung selama 2 bulan, yaitu mulai bulan Juli sampai bulan Agustus 2021 yang dilakukan melalui tiga tahapan pengabdian. Tetapi, dalam pelaksanaan berjalan lebih dari setahun, karena terkendala kesibukan rutinitas sekolah dan kesibukan rutinitas tim pengabdian. Meski menghadapi kendala keterlambatan, tetapi pada akhirnya dapat diselesaikan kegiatan pengabdian dan sekaligus pelaporan.

Secara garis besar, proses pengabdian masyarakat melalui tiga tahapan, yaitu: tahap survai, tahap pelaksanaan, dan tahap penyusunan pelaporan. Pada *tahap survai* kami berkunjung ke SMP Muhammadiyah PK Kottabarat untuk mendiskusikan masalah-masalah yang dialami oleh mitra, yang turut

berdiskusi adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tiga orang guru senior. Dari berbagai masalah yang dibicarakan, coba diidentifikasi, dan pada akhirnya disepakati bahwa permasalahan paling mendasar dan mendesak yang dialami mitra adalah belum tersedianya rumusan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi. Oleh karena itu, permasalahan ini dijadikan fokus pengabdian masyarakat dan ditindaklanjuti dengan penyusunan proposal pengabdian masyarakat.

Tahap pelaksanaan, yaitu proses merealisasikan rencana/proposal pengabdian masyarakat. Proses pelaksanaan dilakukan tiga kali pertemuan: pertemuan pertama kami mempresentasikan makalah berjudul “urgensi pendekatan meritokrasi dalam pengembangan karier guru dan memajukan sekolah” dihadapkan semua guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat yang dilanjutkan dengan dialog interaktif. Pertemuan kedua dilakukan secara terbatas yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tiga orang guru senior, kami bertindak sebagai fasilitator, untuk merumuskan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi. Pertemuan ketiga/ terakhir, kepala sekolah dibantu wakil kepala sekolah menyampaikan draft indikator kinerja guru berbasis meritokrasi kepada seluruh guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat. Guru-guru memberi masukan yang sangat berharga dari draf awal standar penilaian guru profesional. Pada pertemuan ketiga ini disepakati bahwa rancangan tersebut dapat dipahami dan diterima untuk dijadikan keputusan bersama, sehingga semua guru terikat dengan keputusan itu.

Tahap penyusunan laporan pengabdian yang dimulai dari pengumpulan data-data selama proses pelaksanaan pengabdian. Data-data itu kemudian disusun sesuai dengan teknik pelaporan pengabdian kepada masyarakat.

Metode pengabdian masyarakat bertolak pada permasalahan *real* yang dihadapi oleh mitra, atau disebut juga metode pengabdian berbasis masalah. Kami yang melakukan pengabdian bertindak sebagai fasilitator yang

berupaya untuk membantu mitra dalam merumuskan permasalahan yang dirasakan paling mendasar dan eksistensial yang cirinya adalah sangat penting, paling mendasar, dan paling mendesak untuk segera dicarikan solusi. Kalau tidak segera ditemukan solusinya, maka masalah tersebut akan mengganggu eksistensi sekolah.

Setelah permasalahan berhasil ditemukan dan dirumuskan, tugas kami yang melakukan pengabdian masyarakat adalah melontarkan ide-ide yang dapat menstimulasi dan merangsang mereka untuk mencari solusi secara mandiri. Proses pencarian terus berjalan melalui serangkaian diskusi, dimana kami bertindak sebagai fasilitator sampai terumuskan standar penilaian guru profesional berbasis Muhammadiyah yang mereka sepakati bersama. Yang terlibat dalam proses indentifikasi dan perumusan masalah, sampai dengan ditemukannya solusi adalah mereka sendiri, guru-guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat, sedangkan kami bertindak sebagai pemancing atau perangsang ide solutif dan fasilitator.

3. Hasil dan Pembahasan

Sebagaimana disebutkan di atas, tujuan dilaksanakan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk merumuskan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta. Setelah melalui proses pelaksanaan secara bertahap, akhirnya tujuan pengabdian kepada masyarakat ini dapat tercapai, sebab indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat berhasil dirumuskan.

Secara rinci metode pengabdian sudah dijelaskan di atas yang pada intinya dengan hadap masalah dan melalui tiga tahapan, yaitu: tahap survai, tahap pelaksanaan, dan tahap penyusunan pelaporan. Adapun bagian ini memfokuskan pada proses pelaksanaan pengabdian yang dilakukan melalui tiga kali pertemuan. *Pertemuan pertama*, kami menyampaikan pokok-pokok pikiran tentang

“urgensi pendekatan meritokrasi dalam pembinaan karier guru dan pengembangan sekolah” yang dilanjutkan dengan dialog interaktif.

Pertemuan kedua, tim kecil yang terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, 2 orang guru senior, dan kami sebagai fasilitator/pendamping bertemu untuk mengkerucutkan dan menterjemahkan ide-ide yang disampaikan oleh narasumber pada pertemuan pertama.

Pertemuan ketiga, tim kecil menyampaikan hasil kerjanya kepada di seluruh guru SMP Muhammadiyah PK, guru-guru memberikan masukan atas hasil kerja tim kecil. Secara prinsip mereka menyepakati indikator kinerja guru berbasis meritokrasi, masukan-masukan dari mereka umumnya berkaitan dengan ketatabahasaan. Oleh karena itu, pada pertemuan ketiga ini berhasil disepakati indikator kinerja guru berbasis meritokrasi.

Adapun indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi **Persyarikatan** ialah kemampuan menjadi simpatisan, pimpinan, dan penggerak persyarikatan Muhammadiyah, dengan indikator:
 - a. Memiliki Nomor Baku Muhammadiyah (NBM).
 - b. Menjadi simpatisan yang terlibat dalam aktivitas persyarikatan.
 - c. Menjadi pimpinan persyarikatan atau ortom
 - d. Menjadi pimpinan persyarikatan yang terlibat aktif dalam menggerakkan Muhammadiyah.
2. Kompetensi **Kepribadian** adalah kemampuan kepribadian yang dewasa, lapang dada, luas pandangan, gigih, memegang teguh ajaran Islam Berkemajuan, berakhlak mulai, dan menjadi teladan bagi peserta didik, dengan indikator:
 - a. Berkepribadian lapang dada tercermin pada kesediaan menerima kritik, mengedepankan prasangka baik, dan mentradisikan tabayun.
 - b. Pandangan luas yang tercermin dalam keterbukaan terhadap wawasan baru, menggunakan waktu senggang belajar dan pengembangan diri, mengedepankan kepentingan bersama (sekolah).
 - c. Beretos kerja tinggi, tangguh, dan tanggungjawab
3. Kompetensi **Pedagogik** ialah kemampuan mengelola pembelajaran secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan menggerakkan peserta didik menemukan dirinya sehingga potensi baik dapat teraktualisasi, dengan indikator:
 - a. Memahami karakteristik dan potensi setiap peserta didik.
 - b. Menguasai berbagai metode dan strategi pembelajaran.
 - c. Mampu mengembangkan standar isi secara kreatif dan dinamis.
 - d. Mampu berkomunikasi secara humanis dan efektif
4. Kompetensi **Profesional** adalah kemampuan menjadi pembelajar sepanjang hayat, sehingga mampu menguasai materi secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi dan melampaui standar kompetensi yang ditetapkan SNP dengan indikator berikut:
 - a. Menguasai struktur materi ajar dan pola berpikir akademik-keilmuan.
 - b. Mengembangkan profesi secara berkelanjutan melalui kolaborasi dan sinergi dengan teman sejawat.
 - c. Melakukan refleksi diri keprofesional secara terus menerus dan menuliskan eksperimen pembelajaran yang dilakukan.
5. Kompetensi **Sosial** ialah kemampuan membangun interaksi sosial yang inspiratif dan menyenangkan dengan

peserta didik, guru-karyawan, orang tua siswa, dan masyarakat dengan indicator berikut:

- a. Mampu berkomunikasi secara humanis dan bermartabat dengan sesama guru, peserta didik, wali siswa, dan masyarakat.
- b. Menumbuhkan sikap inklusif dan nalar sehat dalam kehidupan sosial.
- c. Bersedia berbagi dalam berkelimpahan dan dalam penderitaan/berkekurangan.

Dengan hasil pengabdian berupa indikator kinerja guru berbasis meritokrasi, sebagaimana dijelaskan di atas, kepala sekolah merasa sangat gembira karena dapat membantu dan memudahkannya dalam menilai keprofesionalan guru secara objektif dan transparan. Rumusan tersebut merupakan instrumen untuk menilai kualitas guru, sejauh mana kelima kompetensi dengan indikator yang jelas sudah terpenuhi.

Demi juga guru-guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat juga gembira karena indikator kinerja guru berbasis meritokrasi memiliki panduan yang jelas untuk menjadi pengembangan karier guru. Kelima kompetensi guru ditambah indikator yang telah ditetapkan itu menjadi acuan untuk mengembangkan diri menuju kepada kualifikasi guru profesional. Dalam pandangan guru, rumusan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi menjadi lebih transparan, karena semua guru mengetahui dan dengan sendirinya dapat “mengkritisi” dan memberi masukan kepada kepala sekolah

Setelah rumusan indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta ditetapkan oleh kepala sekolah atas persetujuan seluruh guru, bukan berarti tugas pengembangan guru professional telah rampung. Indikator tersebut baru langkah awal dalam proses pengembangan guru professional berbasis Muhammadiyah yang harus dilakukan secara berkelanjutan. Disebut langkah awal karena dengan rumusan

itu kerangka dasar pengembangan guru di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat telah mempunyai arah dan orientasi yang jelas. Adanya arah dan orientasi pengembangan guru akan memudahkan langkah-langkah selanjutnya.

Setelah indikator kinerja guru berbasis meritokrasi di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat diputuskan, harus ditindaklanjuti dengan program-program yang mengarah pada sosialisasi kepada seluruh guru. Setiap kompetensi dan indicator yang ada memerlukan pelatihan sendiri, sehingga setidaknya ada 5 program pelatihan tindak lanjut yang harus segera dilakukan dalam waktu dekat.

4. Simpulan

Berdasarkan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, sebagaimana diuraikan pada bab ketiga, maka sebagai akhir laporan pengabdian, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Indikator kinerja guru berbasis meritokrasi yang merupakan pengembangan dari penilaian guru professional berbasis Muhammadiyah di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat berhasil dirumuskan dan disetujui, yang meliputi 5 kompetensi, yaitu: kompetensi persyarikatan, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial, yang masing-masing memiliki 3 sampai 4 indikator sehingga seluruhnya berjumlah 17 indikator.
2. Kepala sekolah merasa sangat terbantu dengan indikator tersebut, karena dapat dipakai instrumen untuk menilai keprofesionalan guru secara objektif dan transparan. Demi juga guru-guru SMP Muhammadiyah PK Kottabarat juga gembira karena memiliki panduan yang jelas untuk menjadi mengembangkan karier keprofesionalan berbasis meritokrasi.

5. Persantunan

Dengan rampungnya proses pengabdian kami mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah dan guru-guru di SMP

Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta yang telah bersedia menjadi tempat pengabdian dan membantu pelaksanaan dengan ikhlas dan penuh antusias.

6. Daftar Pustaka

Ali, Mohamad. *Menggerakkan pendidikan Muhammadiyah, Memupuk nilai-nilai keunggulan untuk membangun perguruan berkemajuan*. Surakarta: MUP-UMS, 2020.

------. *Reinvensi Pendidikan Muhammadiyah*. Jakarta: Al-Washath, 2015.

Kemertrian Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2019.

Profil SMP Muhammadiyah Program Khusus Kottabarat Surakarta (Surakarta: Dokumen sekolah, 2021).

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.