

**PENILAIAN KINERJA GURU MENGENAI
PROFESIONALISME GURU DI SMP NU PUTRI
NAWA KARTIKA KABUPATEN KUDUS**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

MOHAMMAD YUSRUS SANA

NIM : 093311028

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG

2006

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Yusrus Sana
Nim : 093311028
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PENILAIAN KINERJA GURU MENGENAI PROFESIONALISME GURU DI SMP NU PUTRI NAWA KARTIKA KABUPATEN KUDUS

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri,
kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 01 Juni 2016

Pembuat Pernyataan



Mohammad Yusrus Sana

NIM : 093311028



PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : **Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru di SMP Nu Putri Nawa Kartika Kudus**

Nama : Mohammad Yusrus Sana

NIM : 093311028

Program Studi : Menejemen Kependidikan Islam

Telah diujikan dalam sidang *munaqasyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu manajemen pendidikan islam

Semarang, 13 Juni 2016

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Fahrurrozi, M. Ag.
NIP. 19770816200501 1 009

Penguji III

Drs. H. Wahyudi, M.Pd
NIP: 19680314199503 1 001
Pembimbing I

Dr. Fatkhuroji, M.Pd
NIP : 19770415200701 2 015

Penguji II

Dr. Fatkhuroji, M.Pd
NIP : 19770415200701 2 015

Penguji IV

Dr. H. Saifudin Zuhri, M.Ag
NIP: 195805198703 1 002
Pembimbing II

Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag
NIP : 19681212199403 100

NOTA DINAS

Semarang, 07 Juni 2016

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Penilaian Kinerja Guru Mengenai
Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus**
Nama : Mohammad Yusrus Sana
NIM : 093311028
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,



Fatkhuroji, M.Pd

NOTA DINAS

Semarang, 07 Juni 2016

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Walisongo Semarang
di Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

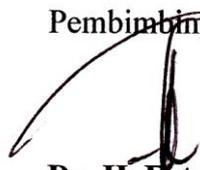
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan :

Judul : **Penilaian Kinerja Guru Mengenai
Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus**
Nama : Mohammad Yusrus Sana
NIM : 093311028
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo untuk diajukan dalam sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II,



Dr. H. Fatah Syukur, M.Ag
NIP : 19681212 199403 1003

ABSTRAK

Judul : **Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus**

Penulis : Mohammad Yusrus Sana

NIM : 093311028

Skripsi ini membahas tentang penilaian kinerja guru untuk mengukur profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus. Adapun kajiannya dilatar belakangi oleh tuntutan seorang guru yang profesional dalam semua mata pelajaran di semua jenjang pendidikan. Terlebih dengan peraturan UUD Guru dan Dosen, serta adanya sertifikasi pendidik. Maka untuk dapat mengukur itu dilakukan penilaian kinerja guru yang meliputi empat komponen dasar, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: (1) Bagaimana penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?, (2) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*). Oleh karena itu objek yang diteliti berupa objek di lapangan yang sekiranya mampu memberikan informasi tentang kajian penelitian. Agar penelitian ini dapat tercapai dengan baik, maka dalam metode penelitiannya diperlukan langkah-langkah sistematis berencana, dan sesuai dengan kaidah keilmuan. Selain itu penelitian kualitatif juga dilakukan secara intensif, berpartisipasi lama di lapangan guna mencatat fenomena yang ada baik itu fenomena alamiah maupun fenomena rekayasa manusia, kemudian melakukan analisis terhadap data yang didapat selama penelitian.

Kajian ini menunjukkan bahwa: (1).Kinerja guru dapat diukur dengan dilakukan penilaian kinerja guru yang merupakan suatu kegiatan membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, untuk guru. Kepala sekolah menilai pelaksanaan pembelajaran meliputi pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa), dan menutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut) (2) Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan memberikan (a) pembinaan kepada para guru dalam menyusun rencana pembelajaran, (b) memantau para guru dalam melaksanakan pembelajaran, (c) mengawasi jalannya program-program kegiatan pendidikan., (d) mengecek keadaan dan keutuhan fasilitas madrasah sebagai penunjang prestasi peserta didik, (e) mengevaluasi lewat *briefing* dan rapat program pendidikan

TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/Untuk1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	a	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	G
ج	j	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	d	ل	L
ذ	ẓ	م	M
ر	r	ن	N
ز	z	و	W
س	s	ه	H
ش	sy	ء	’
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan madd:

ā = a panjang

i = i panjang

ū = u panjang

Bacaan diftong:

au = أَوْ

ai = أَيَّ

iy = أَيَّ

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan taufik, hidayah, serta inayah-Nya. Sholawat serta salam semoga dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat, serta pengikutnya yang senantiasa setia mengikuti dan menegakkan syari'at-Nya *amin ya rabbal 'aalamin*.

Alhamdulillah atas izin dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Selanjutnya dengan segala kerendahan hati penulis sampaikan bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan dan bantuan dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karenanya penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada semua pihak yang telah berkenan membantu terselesaikannya Skripsi ini, adapun ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada :

1. Dr. H Raharjo, M.Ed.St selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Dr Fatkhuroji, M.Pd dan Dr.H. Fatah Syukur, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan baik dalam masa studi maupun dalam penulisan skripsi ini.
3. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Dr. Fahrurrozi, M.Ag, serta dosen, Pegawai, serta seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Kepala sekolah dan seluruh keluarga besar SMP NU Putri Nawa Kartika yang telah meluangkan waktu dan tenaga selama penelitian berlangsung.
5. Untuk orang-orang yang telah begitu banyak memberikan inspirasi baik secara langsung atau tak langsung namun belum penulis cantumkan namanya.

Penghargaan dan terimakasih yang tak terhingga Semoga amal baik mereka semua mendapat balasan yang setimpal dari Allah Swt. Demikian semoga Skripsi ini dapat bermanfaat.

Semarang, 07 Juni 2016
Penulis

Mohammad Yusrus Sana
NIM. 093311028

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	9
1. Penilaian Kinerja Guru	9
2. Kinerja Guru	24
3. Profesionalisme Guru	34
4. Kompetensi Guru	35
B. Kajian Pustaka	38
C. Kerangka Berpikir	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Sumber Data	42
D. Teknik Pengumpulan Data	43
E. Uji Keabsahan Data	45
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS	
A. Deskripsi Data	50
1. Deskripsi Penilaian Kinerja Guru SMP NU Putri Nawa Kartika	50
2. Deskripsi Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	55
B. Analisis data	56
1. Analisis Kinerja Guru SMP NU Putri Nawa Kartika	57
2. Analisis Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru	59
C. Keterbatasan Penelitian.	61
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru Mapel SMP Putri Nawa Kartika	52
-----------	---	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Pedoman Wawancara
Lampiran II : Instrumen Penilaian Kinerja Guru.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah seorang tenaga pendidik yang profesional sehingga mempunyai tugas, fungsi, serta peran penting dalam mencerdaskan kehidupan suatu bangsa.¹ Adapun persyaratan untuk bisa disebut sebagai tenaga pendidik profesional antara lain mempunyai keterampilan yang berlandaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan, yang berlandaskan filosofis, psikologis, dan sosiologis. Seorang guru juga harus memiliki kompetensi yang memadai, adapun kompetensi itu mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan juga personal. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang bisa menentukan kualitas pembelajaran serta pembimbingan peserta didik.² Seperti juga yang tercantum dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan dan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.³ Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan pengetahuan serta keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.⁴

Sebuah jabatan profesional perlu dikembangkan melalui jenjang pendidikan tertentu, yang mempersiapkannya dengan bekal pengetahuan, keterampilan, serta sesuai dengan bidang profesinya. Hal ini bertujuan agar lulusan lembaga pendidikan tidak hanya dinilai oleh lembaga tersebut, tetapi juga oleh masyarakat dan pemakai lulusan. Namun sampai saat ini masih ada sebagian masyarakat yang meragukan profesi guru, terutama karena beberapa alasan. Guru merupakan karir

¹ <http://www.prestasi-iiief.org/index.php/id/feature/66-guru-adalah-pembentuk-akal-dan-karakter-bangsa> di akses tanggal 4 Mei 2016

² Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* 2013, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), hlm 95.

³ Mulyasa, *Uji Kompetensi ...*, hlm 185.

⁴ Mulyasa, *Uji Kompetensi ...*, hlm 30.

terbuka terbuka sehingga siapa pun bisa menjadi guru, asalkan telah lulus jenjang pendidikan tertentu, yang dalam undang-undang dan peraturan pemerintah sekarang ini ditetapkan minimal S-1 atau D-4. Bukti – bukti di lapangan menunjukkan bahwa pendidikan dapat saja berhasil walaupun gurunya tidak pernah belajar ilmu kependidikan, sebaliknya guru lulusan ilmu pendidikan tidak dapat menjamin keberhasilan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dan manfaat pendidikan yang sebenarnya tidak dapat diamati dan ditunjukkan dalam waktu yang relatif singkat seperti profesi seorang kedokteran atau teknologi, tetapi baru tampak setelah beberapa tahun lulusannya mengabdikan diri di masyarakat, itupun sudah di pengaruhi oleh lingkungannya.

Ketika bicara pendidikan, maka kita bicara tentang menyiapkan generasi. Allah SWT telah memperingatkan agar manusia hati-hati terhadap terwujudnya generasi yang lemah.

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

2 artinya: “Dan hendaklah orang-orang takut kepada Allah, bilaandainya mereka meninggalkan anak-anaknya, yang dalam keadaan lemah, yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan mengucapkan perkataan yang benar”. (An-Nisa’: 9)

Seorang guru juga harus mempunyai keahlian khusus sesuai dengan bidang profesi yang ditekuninya, serta senantiasa berusaha untuk meningkatkan perkembangan dan kebutuhan di lingkungan masyarakat. Contohnya, seorang guru harus bisa mengikuti perkembangan suatu ilmu pengetahuan, serta perkembangan teknologi yang berkembang dimasa kini. Sehingga dapat memperhatikan adanya perkembangan di dalam dunia usaha atau juga dalam perkembangan dunia industri.⁵

Seperti yang tercantum dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 yang berisi tentang tugas Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas

⁵ Djam’an Satori, dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional, 2007) , hlm 1.15.

keprofesioanalnya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan evaluasi hasil pembelajaran.⁶ Kinerja guru merupakan kemampuan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pengajar yang professional. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja dalam proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Dalam hal ini Penilaian Kinerja Guru sangat berpengaruh penting dalam dunia pendidikan. Dengan adanya Penilaian ini diharapkan guru sebagai tenaga pendidik harus mampu menjalankan fungsi serta tugasnya.⁷

Adapun secara umum tugas dan fungsi seorang guru antara lain. Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih. Fungsi sebagai pendidik ialah mengembangkan kompetensi/kemampuan dasar peserta didik, mengembangkan kepribadian peserta didik, memberikan keteladanan serta menciptakan suasana pendidikan yang kondusif. Sebagai pengajar fungsinya merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, menilai proses dan hasil pembelajaran. Adapun fungsi sebagai pembimbing yaitu mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran, serta membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran. Sebagai pelatih, melatih keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran. Tugas selanjutnya membantu pengelolaan dan pengembangan program sekolah, Adapun fungsinya sebagai pengembang program yaitu membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerjasama intra sekolah. Serta fungsi sebagai pengelola program yaitu membantu secara aktif dalam menjalin hubungan dan kerja sama antar sekolah dan masyarakat. Yang terakhir tugas guru ialah mengembangkan profesional, yaitu sebagai tenaga profesional yang dimaksudkan adalah melakukan upaya-⁴ ya untuk meningkatkan kemampuan profesional.⁸

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru Dan Dosen

⁷ Mulyasa, *Uji Kompetensi ...*, hlm 88.

⁸ Mulyasa, *Uji Kompetensi ...*, hlm 74-75.

Serta adanya undang-undang yang mengatur tentang Guru dan Dosen merupakan tetapan suatu politik bahwa pendidik adalah pekerja profesional, yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dalam undang-undang guru dan dosen di jelaskan sebagai berikut, guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana (S-1) atau program diploma empat (D-IV) yang sesuai dengan tugasnya sebagai guru untuk guru dan (S-2) untuk dosen. Dalam hal ini, seorang guru memang memerlukan adanya suatu penilaian kinerjanya, guna menunjang suatu profesionalisme dan personalnya. Yang di maksud dengan profesionalisme itu sendiri adalah menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi yang dimaksud disini adalah seorang tenaga pendidik atau guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Fenomena yang ada sekarang ini, demi mengejar adanya tuntutan mengajar 24 jam, guru berlomba-lomba untuk mengejar kuota tersebut tanpa melihat situasi serta kondisi dari peserta didiknya. Sedangkan, ada pula seorang guru bahasa arab dituntut untuk bisa mengajar pelajaran lain guna menutup jumlah jam yang ada. Ini sungguh tidak sesuai dengan profesionalismenya.⁹ Sehingga dengan mengangkat judul “Penilaian Kinerja Guru mengenai Profesionalisme Guru” diharapkan dapat membantu para tenaga pendidik untuk lebih memperhatikan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, adapun kompetensi sosial, serta dalam kompetensi profesional

Berkaitan dengan tugas dan kompetensi guru, terdapat berbagai pendapat dan berbagai rumusan. Sebagai pegangan dapat dirujuk rumusan nasional yang telah disepakati dan tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas (pasal 39) adalah sebagai berikut.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

⁹ Djam'an Satori, *Pokok Profesi Keguruan*, (Jakarta : Universitas Terbuka Press, 2007), hlm 1.4.

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁰

Dengan berbagai ulasan serta pernyataan yang diterangkan diatas, bahwa Pengembangan Kinerja Guru memang sangat berpengaruh terhadap profesionalitas tenaga pendidik. Pengembangan keprofesian guru sangat menentukan mutu suatu pendidikan. Dalam hal ini profesionalitas harus dikembangkan. Dengan adanya Pengembangan Kinerja Guru ini, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas sebagai tenaga pendidik. Sehingga menghasilkan lulusan yang memang berakhal mulia, kompeten dalam bidangnya dan menjadi masyarakat yang berguna bagi nusa bangsa dan Negara, agama serta orang tuanya. Dengan berbagai pertimbangan yang telah ada sehingga penulis ingin mengetahui dan memahami adakah “Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penerapan diatas, maka kajian penelitian ini akan difokuskan pada penilaian kinerja guru dalam profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus

Agar penelitian ini dapat terarah dan dapat mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan, maka penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?
2. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penilaian kinerja guru yang dilakukan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMP

¹⁰ Mulyasa, *Uji Kompetensi ...*, hlm 34.

NU Putri Nawa Kartika. Adapun secara lebih rinci tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika.
- b. Memaparkan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khazanah pengetahuan di bidang dunia pendidikan khususnya untuk para tenaga pendidik atau guru. Melalui hasil penelitian dari evaluasi penilaian kinerja guru terhadap profesionalisme sebagai tenaga pendidik.

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi diperguruan tinggi.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan ulasan hakikatnya penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika.
- 3) Penelitian ini dapat memberikan informasi pentingnya penilaian kinerja⁸ guru terhadap profesionalisme.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang Penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru.

BAB II

PENILAIAN KINERJA GURU MENGENAI PROFESIONALISME GURU

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori ini akan dibahas perihal atau teori yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru, adapun yang menjadi landasan penelitian yaitu, (1) penilaian kinerja guru, (2) kinerja guru, (3) profesionalisme guru (4) kompetensi guru.

1. Penilaian Kinerja Guru

1.1. Pengertian Penilaian kinerja guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.¹

Ayat menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى الْعَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Yang artinya : Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud dan perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Depdiknas, 2008). Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia

¹ <http://www.mengejarasa.com/2014/10/makalah-penilaian-kinerja-guru.html>. diakses tanggal 21 juni 2016

sebagai sumberdaya manusia yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti asumsi tersebut adalah setiap orang ingin: (1) memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat maksimal, (2) mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas yang baik, (3) mengetahui secara pasti tentang karier yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, (4) mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya, (5) menerima tanggung jawab yang lebih besar, dan (6) melakukan kegiatan yang sifatnya tidak hanya rutin (2001).

Penilaian atau penaksiran (John M. Echols dan Hasan Shadily:1983). Menurut Stufflebeam, dkk (1971) mendefinisikan penilaian sebagai *The process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives*. Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan.²

Penilaian menurut Kumano merupakan penilaian terhadap data yang dikumpulkan melalui kegiatan asesmen. Sementara itu menurut Calongesi (1995) penilaian adalah suatu keputusan tentang nilai berdasarkan hasil pengukuran. Sejalan dengan pengertian tersebut, Zainul dan Nasution (2001) menyatakan bahwa evaluasi dapat dinyatakan sebagai suatu proses pengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar, baik yang menggunakan instrumen tes maupun non tes.³

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa evaluasi adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Dengan demikian, Evaluasi merupakan suatu proses yang

²<http://umpwr.ac.id/download/publikasiilmiah/analisis%20pengaruh%20kinerja%20guru%20terhadap%20motivasi%20belajar%20siswa.pdf>. akses tanggal 1 Mei 2016

³ Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). Hlm. 457

sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan pengajaran telah dicapai.

Berdasarkan tujuannya, terdapat pengertian evaluasi sumatif dan evaluasi formatif. Evaluasi formatif dinyatakan sebagai upaya untuk memperoleh feedback perbaikan program, sementara itu evaluasi sumatif merupakan upaya menilai manfaat program dan mengambil keputusan (Lehman, 1990).⁴

Adapun Penilaian Kinerja Guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan.

Hasil dari Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya. Dalam rangka memberikan layanan pada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.⁵

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Sehubungan dengan pengertian tersebut, penilaian kinerja dapat diartikan sebagai upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan

⁴ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, Hlm. 355

⁵<http://umpwr.ac.id/download/publikasiilmiah/analisis%20pengaruh%20kinerja%20guru%20terhadap%20motivasi%20belajar%20siswa.pdf>. Di akses tanggal 1 mei 2016

tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.⁶ Serta dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja guru dilakukan secara rutin setiap tahun yang menyoroti 14 (empat belas) kompetensi bagi guru pembelajaran, 17 (tujuh belas) kompetensi bagi guru BK/ Konselor, serta pelaksanaan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dalam hal ini, pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuannya dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagai kompetensi yang diperlukan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.⁷

Kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan personal. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara profesional.⁸

Dalam hal ini, system PKG merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dan pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung. Untuk kerja langsung tampak dalam praktik pembelajaran, sedangkan unjuk kerja tidak langsung ditunjukkan dalam dokumentasi, yang keduanya saling menunjang dan saling melengkapi. Penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara menyeluruh

⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2009. Pasal 20 Tentang Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007. Pasal 20 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2003, Hlm. 197

mencakup seluruh aspek dan kegiatan guru dalam berbagai kesempatan dan situasi yang berbeda sehingga menggambarkan pribadi yang utuh dan menyeluruh.

Secara umum PKG memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan Kemdiknas (2010) berikut:⁹

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKG.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat atau jabatan fungsionalnya.

Penilaian kinerja dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, dan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007.¹⁰ Keempat kompetensi ini telah dijabarkan kompetensi guru yang harus mewarnai perilakunya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam

⁹ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. "Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru" (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 34

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007. Pasal 20 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

pembelajaran dan pembimbingnya. Pada uraian di atas, dapat dikemukakan pada hakikatnya PKG adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah, dan pengawas sehingga diperoleh guru profesional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan¹¹.

1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Pelaksanaan PKG dimaksudkan bukan untuk membebani atau menyulitkan guru, tetapi untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh para anggotanya.¹² Dalam hal ini, penilaian kinerja memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan mampu memberikan layanan yang berkualitas terhadap masyarakat, khususnya peserta didik.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) kedudukan penilaian sangat penting bagi penunaian tugas keberhasilan melaksanakan utamanya, yakni melaksanakan pembelajaran. Penilaian kinerja guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah. Dengan penilaian ini kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya direncanakan tercapai atau belum.¹³

Dari pendapat di atas tujuan penilaian kinerja guru dalam sekolah antara lain:

- a. Mengetahui tingkat ketercapaian guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

¹¹ Rosidah Dan Sulistiyani, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada, 2003, Hlm. 220

¹² Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. "Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru" (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 44

¹³ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. "Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru" (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 88

- b. Menyediakan sarana pembelajaran guru untuk menjadi guru yang profesional
- c. Memperbaiki kinerja guru periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan kepada kepala sekolah, pengawas atau Dinas Pendidikan dalam pemberian reward dan punishment untuk para guru
- e. Memotivasi guru agar bisa bekerja secara maksimal.

Penilaian kinerja juga diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karir guru pada khususnya. Dalam hal ini, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru sehingga dia mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimilikinya sebagai bahan untuk mengembangkan potensi, karier, dan profil kerjanya yang dapat dijadikan acuan dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karirnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁴

1.3. Macam Penilaian Kinerja Guru

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas dan fungsi utama sebagai perencana (designer), pelaksana (implementer), dan penilai (evaluator) pembelajaran pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam garis besarnya, terdapat tiga aspek yang dinilai dalam PKG, meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses

¹⁴ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. “Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru” (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 93

pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK), dan penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Ketiga hal tersebut diuraikan sebagai berikut (Kemdiknas, 2010).¹⁵

- a. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menrapkan 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.¹⁶
- b. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK)/ Konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan
- c. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: (1) menjadi kepala

¹⁵ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. "Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru" (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 90

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007. Tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun;(3) menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya;(4) menjadi kepala perpustakaan; atau (5) menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, dan sejenisnya. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi dua juga, yaitu tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing, dan program induksi) dan tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, serta penyusunan kurikulum). Penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrument khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut.¹⁷

Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan kapabilitas dan loyalitas. Dalam hal ini, guru harus memiliki kompetensi profesional, yakni kemampuan dalam bidang ilmu yang diampunya, memahami manajemen pembelajaran yang efektif, mulai dai perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta loyal terhadap keguruan, yakni loyal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kode etik yang berlaku.¹⁸ Berbagai pengalaman dalam berbagai criteria sebagai berikut.

- a. Guru yang baik harus mampu merangsang pikiran dan memberikan berbagai inspirasi baru di kalangan peserta didik sehingga mereka mau dan mampu mengembangkan berbagai pengalaman belajar

¹⁷ Satori Djaman” *Pokok Profesi Keguruan*, Jakarta: Universitas Terbuka,2007 hlm 1.31

¹⁸ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. “*Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*” (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 95.

yang luas, dan tidak terbatas terhadap apa yang terjadi di kelas atau di sekolah.

- b. Guru yang baik harus antusias dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, stimulatif, mendorong peserta didik untuk maju, hangat, berorientasi pada tugas dan pekerja keras, toleran, sopan, dan demokratis, penuh harapan bagi peserta didik, mampu mengatasi perbedaan peserta didik, bertanggung jawab terhadap kegiatan belajar peserta didik, dan mampu menyampaikan perasaannya dengan baik.
- c. Guru yang baik harus dapat digugu, ditiru, dan diteladani oleh peserta didik dan masyarakat dalam berbagai perilakunya. Oleh karena itu, setiap guru harus senantiasa menjaga perilakunya yang positif dan bergaul dalam lingkungan yang positif pula, karena lingkungan yang negative akan mempengaruhi dan mewarnai kepribadiannya. Guru yang baik adalah guru yang perilakunya baik yang dapat memberikan perlakuan kepada peserta didik secara tepat waktu dengan cara yang ramah dan menyenangkan.¹⁹
- d. Guru yang baik mampu memberikan harapan pada peserta didik dan menanamkan kemandirian dengan penuh rasa tanggung jawab, mendorong partisipasi orang tua dalam memajukan kemampuan akademik peserta didiknya, bekerja sama dengan komite sekolah dan berbagai pihak dalam melakukan pengawasan terhadap perkembangan dan perilaku peserta didik, terutama ketika mereka berada di luar sekolah atau di masyarakat.
- e. Guru yang baik harus memiliki pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang memadai dalam mata pelajaran yang diampunya, dan terus mengikuti kemajuan dalam bidang ilmunya sehingga dapat memberikan pencerahan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

¹⁹ Prof. pupuh fathurrohman dan Dr. Aa suryana, MM. "Guru Profesional" PT Refika Aditama, Bandung, 2012. Hlm 130

- f. Guru yang baik harus mampu memberikan jaminan bahwa materi yang di sampaikan merupakan sesuatu yang baru di kalangan peserta didik, dan mencakup semua aspek yang diperlukan secara optimal. Oleh karena itu, guru harus senantiasa belajar untuk memperbaharui dan meng-update pengalamannya, sehingga dapat memodifikasi bahan ajar agar kelihatan baru di kalangan peserta didik.²⁰
- g. Guru yang baik harus mampu menjelaskan berbagai informasi secara efektif, memberikan layanan individual yang berbeda kepada setiap peserta didik, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, menggunakan kelompok peserta didik secara efektif, mendorong semua peserta didik untuk berpartisipasi, memonitor dan bahkan sering mendatangi peserta didik.
- h. Guru yang baik senantiasa memonitor kondisi tempat duduk peserta didik, melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, menggunakan kelompok besar untuk pembelajaran klasikal, menyederhanakan bahan tanpa mengurangi maknanya, menggunakan beberapa bahan muatan lokal, menunjukkan pada peserta didik tentang pentingnya bahan-bahan yang dipelajari, serta mendayagunakan lingkungan sebagai sumber belajar.
- i. Guru yang baik biasa menerima berbagai masukan, risiko, tantangan, selalu memberikan dukungan kepada peserta didiknya, konsisten dalam kesepakatan yang telah dibuat oleh peserta didik, bijaksana dalam menerima kritik, menyesuaikan diri dengan kemajuan peserta didik, pembelajaran yang memperhatikan karakteristik individu, menyediakan waktu yang pantas untuk bertanya, cepat dan sensitif terhadap perbedaan latar belakang sosial ekonomi dan budaya, serta tanggap terhadap perbedaan gender.

²⁰ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. “*Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*” (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) hlm 97

j. Guru yang baik harus mampu menunjukkan keahlian dalam perencanaan, memiliki kemampuan dalam pengorganisasian kelas yang efektif, memulai kelas secara tepat waktu, melewati masa transisi yang baik, memiliki kemampuan dalam mengatasi dua atau lebih aktivitas kelas dalam satu waktu yang sama, mampu memelihara waktu bekerja sama serta menggunakannya secara efisien dan konsisten, mampu mengeliminasi berbagai gangguan, dapat menerima suasana kelas yang rebut dengan kegiatan pembelajaran, memiliki teknik mengontrol kelas, menggunakan hadiah dan hukuman secara tepat dan efektif, dapat memelihara suasana belajar yang tenang dan menyenangkan, dan mampu mendorong peserta didik untuk dapat senantiasa belajar²¹.

2. Kinerja Guru

2.1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja ialah hasil dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya. Kinerja dalam bahasa Inggris merupakan terjemahan bebas dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja/ penampilan kerja atau keberhasilan kerja, dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau dengan kata lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.²²

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “to perform” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*):

- 1) . memasukan, menjalankan, melaksanakan.
- 2) . memenuhi atau menjalankan kewajiban atau nazar.
- 3) . menggambarkan suatu karakter atau permainan.
- 4) . menggambarkan dengan suara atau alat music.

²¹ Prof. Dr. Mulyasa, M.Pd. “*Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*” (Remaja Offset-Bandung, 2013) hlm 97

²² <https://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/> di akses tanggal 2 Mei 2016

- 5) . melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
- 6) . melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
- 7) . memainkan music.
- 8) . melakukan sesuatu yang seseorang harapkan atau mesin.

Dari semua masukan itu yang relevan dengan kinerja hanya empat saja yakni:

- 1) . melakukan.
- 2) . memenuhi atau menjalankan sesuatu.
- 3) . melaksanakan kewajiban.
- 4) . melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.²³

Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²⁴

Menurut prawirosentono, kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.²⁵

²³Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran Dan Implikasi)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, Hlm. 5

²⁴Rosidah Dan Sulistiyani, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada, 2003, Hlm. 223.

²⁵Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). Hlm. 457

Andrew F. Sikula penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Dale Yoder mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.²⁶

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.²⁷

Merujuk dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja, baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajaran.

Dalam pelaksanaannya, seorang guru memainkan dalam beberapa peran yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih.

2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

- a. Faktor kemampuan, secara umum faktor kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Seorang guru harus memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikannya

²⁶Siswanto Sastrohadiwiryo. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003) Hlm 231

²⁷ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru Dan Dosen

dan memiliki kemampuan dalam mengajar mata pelajaran yang diampunya.

- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen atau guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*) bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).²⁸

2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Secara umum penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan batuan agar pekerja menggunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/ perusahaan.
 - 2) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekrja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan.
 - 3) Untuk menyusun inventarisasi SDM dilingkungan organisasi/ perusahaan.
 - 4) Untuk meningkatkan motivasi kerja.²⁹
- a. Menurut Husaini Ustman, tujuan penilaian kinerja adalah:
- 1) Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawaiberdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.
 - 2) Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan capeg dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, job design seperti job enlargement, job enrichment, and job rotation.

²⁸Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang, Program Pasca Sarjana IAIN Walisongo Dan Pustaka Rizki Putra, 2012, Hlm. 132

²⁹Hadari Nawawi, *Majemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011, Hlm. 249

- 3) Memberi masukan untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurangtrampil atau kurang ketrampilan baru (untuk menentukan jenis pelatihan dan pengembangan karir calon pegawai atau pegawai).
- 4) Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan
- 5) Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
- 6) Umpan balik bagi calon pegawai, pegawai, serta pemimpin.³⁰

2.4. Prinsip Kinerja Guru

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keamanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memperoleh penghasilan yang ditentukan oleh prestasi kerja.
- e. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.
- f. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- g. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.³¹ (pasal 7 UU RI no. 14:2005)

2.5. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran- ukuran yang menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena itu sangat

³⁰Husaini Ustman, Manajemen, *Teori, Praktik Dan Reset Pendidikan*, sdakarya, 2008. Hlm. 459
³¹Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014. Hlm. 53

bermanfaat bagi banyak pihak. Adapun indikator yang menjadi kinerja adalah sebagai berikut.

- a. Produktivitas, kemampuan/ keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Profesionalisme yang dimiliki karyawan ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya.
- b. Kualitas, Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.³² ini berkaitan dengan proses atau hasil mendekati sempurna / ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- c. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan
- d. Ketepatan waktu, ketepatan waktu ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.
- e. Tanggung jawab, kesediaan melibatkan diri dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan unit kerja maupun organisasi.
- f. Kerja sama, kesediaan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain dalam rangka menjalankan tugas pekerjaan.³³

Sedangkan menurut John Miner ada empat indikator yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- a. Kualitas yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan kecermatan
- b. Kuantitas yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu; ketidak hadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif.
- d. Kerja sama dengan orang lain.³⁴ Dalam menjalankan tugas kerja dapat bekerja sama dengan teman sepekerjanya

³² Agus Dharma, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2004, Hlm. 355

³³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Manajemen)*, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, Hlm. 116

³⁴ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, Hlm. 12

3. Profesionalisme Guru

3.1 profesi

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu (ketrampilan, kejuruan, dsb). Secara sederhana dapatlah diartikan bahwa syarat-syarat profesi adalah janji atau ketentuan yang harus dimiliki sekaligus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian tertentu (termasuk guru).³⁵ Semua jabatan profesi mempunyai ciri-ciri profesionalnya tersendiri, termasuk jabatan yang mungkin ada sedang saat ini yaitu guru.

3.2 profesional

Definisi guru profesional adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Prinsipnya adalah setiap guru harus dilatih secara periodik di dalam menjalankan tugasnya. Apabila jumlah guru sangat banyak, maka seorang kepala sekolah bisa meminta wakilnya atau guru senior untuk membantu melakukan.

3.3 profesionalisme

Profesionalisme adalah menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang di gunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Istilah profesional juga sering dikaitkan dengan orang yang menerima upah atau gaji dari apa yang sudah dia kerjakan, baik dikerjakan dengan sempurna atau tidak. Dalam hal ini yang dimaksud dengan profesional adalah untuk guru. Suatu pekerjaan yang profesional ditunjang oleh ilmu tertentu yang mendalam yang diperoleh dari lembaga pendidikan yang sesuai sehingga pekerjaannya berdasarkan keilmuan yang dimiliki yang bisa dipertanggung jawabkan. Untuk itu seorang guru perlu mempunyai

³⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003) Hlm 231

kemampuan khusus, suatu kemampuan yang tidak mungkin dipunyai oleh yang bukan seorang guru. Seperti hadis berikut ini yaitu :

إِذَا وَسَدًا لِأَمْرٍ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ. رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ

Artinya: "Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya". (HR. Bukhori)

Menurut National Education Association (NEA) (1948) ciri-ciri jabatan guru adalah sebagai berikut;

- a. Melibatkan kegiatan intelektual kegiatan guru dalam mendidik dan mengajar, melibatkan usaha yang sifatnya didominasi oleh kegiatan intelektual. Lebih jauh lagi adalah dasar dari persiapan semua kegiatan profesional lainnya (ibu segala profesi)
- b. Menggeluti bidang ilmu yang khusus anggota suatu profesi terutama profesi guru menguasai bidang ilmu yang membangun keahlian mereka secara khusus.
- c. Anggota profesi harus meningkatkan kemampuan tidak terkecuali agar dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat.

Sanusi (1991:23) mengemukakan enam asumsi yang melandasi perlunya profesionalisasi yaitu:

- a. Subjek pendidik adalah yang memiliki kemauan
- b. Pengetahuan, emosi, dan perasaan serta dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya sementara itu dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat.

Pendidikan dilakukan secara sadar bertujuan, maka pendidikan menjadi normatif yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional, maupun lokal, yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik, dan pengelola pendidikan.

Teori-teori pendidikan merupakan jawaban kerangka hipotesis dalam menjawab masalah pendidikan. Pendidikan bertolak dari asumsi pokok

tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang.³⁶

Pada dasarnya profesi guru adalah profesi yang sedang tumbuh. Walaupun ada yang berpendapat bahwa guru adalah jabatan semi profesional, namun sebenarnya lebih dari itu. Hal ini dimungkinkan karena jabatan guru hanya dapat diperoleh pada lembaga pendidikan yang lulusannya menyiapkan tenaga guru, adanya organisasi profesi, kode etik dan ada aturan tentang jabatan fungsional guru (SK Menpan No.26/1989)³⁷ seperti halnya pada hadist berikut

4. Kompetensi guru

a. Pengertian kompetensi guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya dalam pekerjaan, sesuai standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Dari pengertian tersebut standar kompetensi guru adalah suatu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap bagi seorang tenaga kependidikan sehingga layak disebut kompeten.³⁸

Berdasarkan uraian di atas Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang berhubungan dengan : (1). Komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan kependidikan. (2). Komponen

³⁶Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014. Hlm. 53

³⁷Djam'an Satori, " Pokok Profesi Keguruan"(Universitas Terbuka Jakarta, 2007) hlm 1.27

³⁸Prof. pupuh fathurrohman dan Dr. Aa suryana, MM. "Guru Profesional" PT Refika Aditama, Bandung, 2012. Hlm. 32

kompetensi Akademik / Vokasional sesuai materi pembelajaran. (3).
Pengembangan profesi . pada pasal 8 UU guru dan dosen, secara eksplisit menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. khusus tentang kompetensi ini di jelaskan pada undang-undang guru dan dosen pasal 10 ayat 1 yang menyebutkan kompetensi guru sebagaimana disebutkan pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang di peroleh melalui pendidikan profesi.³⁹

Dalam parktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secar profesional.⁴⁰Kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup empat kompetensi yaitu:

1. Kompetensi pedagogik menurut Depdiknas (2008:4) adalah “kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual” yaitu mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
2. Kompetensi profesional menurut Depdiknas (2008:6) yaitu “kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran” Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan pelajaran. Mencakup penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

³⁹ Prof. pupuh fathurrohman dan Dr. Aa suryana, MM. “Guru Profesional” PT Refika Aditama, Bandung, 2012. Hlm.34

⁴⁰ Prof. Dr. Mulyasa., M.Pd. “ Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru” (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013). Hlm. 34

dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang relative.

3. Kompetensi sosial menurut Depdiknas (2008:) meliputi “kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul, simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan”. Yaitu guru mampu beradaptasi dengan lingkungan proses pembelajaran di sekolah baik dengan sesama tenaga pendidik, orang tua peserta didik masyarakat dan industry yang bekerja sama. Yaitu bersikap inklusif, bertnidak obyektif, serta tidak deskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.
4. Kompetensi kepribadian menurut sanjaya (2007:18) “guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal.karena itu pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang di gugu dan ditiru)”. Sebagai model yang harus memiliki kepribadian yang mencerminkan sosok yang dapat dijadikan panutan oleh peserta didik dan masyarakat lainnya. Yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru.

A. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka digunakan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian yang ada, baik mengenai kelebihan atau kekurangan yang ada sebelumnya. Rumusan dalam tinjauan pustaka sepenuhnya digali dari bahan yang ditulis oleh para ahli di bidangnya yang berhubungan dengan penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau pelengkap terhadap penelitian yang sudah ada untuk dijadikan bahan perbandingan sekaligus acuan dalam penelitian yang lain. Dengan melaksanakan telaah terhadap bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, makalah, artikel

di media massa dan lain sebagainya, setidaknya sepanjang pengetahuan peneliti terhadap beberapa buku dan skripsi-skripsi sebelumnya yang mengungkap permasalahan di atas, yaitu:

Skripsi Asrori (063111093), Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2010, yang berjudul “pengaruh kedisiplinan mengajar terhadap kualitas pembelajaran di MTs Fatahillah Beringin Semarang” hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari kedisiplinan mengajar guru terhadap kualitas pembelajaran.

Artinya semakin tinggi kedisiplinan mengajar, maka semakin baik pula hasil pembelajarannya. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan mengajar maka semakin rendah pula hasil pembelajarannya.

Adapun dalam penelitian ini penulis lebih menekankan pada profesionalisme guru yang dibuktikan dengan kinerja guru salah satu aspeknya dalam kedisiplinan guru selama mengajar.

Dwi Agung Nugroho Arianto, Jurnal *Economia*, Universitas Nahdlatul Ulama Jepara, 2013, “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar” disini menjelaskan adanya pengaruh positif kedisiplinan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Adapun dalam penelitian ini penulis lebih fokus pada profesionalisme seorang guru, salah satu aspek keprofesionalan guru dapat tercipta jika berada pada lingkungan kerja yang kondusif serta menjunjung tinggi budaya kerja yang aman, nyaman dan tentram.

Berdasarkan rujukan beberapa kajian pustaka tersebut, dalam penelitian ini peneliti lebih terfokus dalam menciptakan profesionalisme seorang guru yang dapat dinilai dari kinerja guru.

B. Kerangka Berpikir

Profesionalisme seorang guru menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli manajemen pendidikan menyimpulkan

bahwa untuk dapat menciptakan profesionalisme guru dapat diketahui dengan menggunakan penilaian kinerja guru. Beberapa criteria untuk mencapai seorang guru yang profesional .

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu jenis penelitian data yang objektif dan alami lapangan. Menurut Bog dan Taylor, metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.¹

Pendekatan penelitian kualitatif adalah proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Jadi jenis penelitian ini memahami pendekatan kualitatif karena melalui pendekatan tersebut lebih tepat untuk mengidentifikasi penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

- a. Waktu penelitian : Waktu penelitian yang telah dilakukan peneliti sejak tanggal 01 Mei 2016 sampai 01 Juni 2016.
- b. Tempat penelitian : Penelitian ini dilakukan di SMP NU Putri Nawa Kartika, yang terletak di Desa Langgardalem No. 156 Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus.

3. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.² Adapun dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan sumber data menjadi dua bagian, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari.³ Maka yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus.

¹Molong Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm 123-124

²Suharsini Arikunto. *Prosedur penelitian suatu pendekatan Praktis*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2006) hlm 129

³Prasko, Data Primer dan Data Sekunder Penelitian, dalam

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitiannya. yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini yaitu dokumen mengenai profil sekolah, guru, staf-staf di SMP NU Putri Nawa Kartika

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) untuk memperoleh data, maka penelitian menggunakan metode sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

Observasi diartikan sebagai kegiatan penelitian melalui pengamatan, pencatatan secara sistematis terhadap berbagai gejala yang tampak pada objek penelitian.⁴

Menurut Sukardi, observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan salah satu panca indera yaitu indera penglihatan sebagai alat bantu utama untuk melakukan pengamatan langsung, selain panca indera biasanya penulis menggunakan alat bantu lain sesuai dengan kondisi dilapangan antara lain buku catatan, kamera, film, proyektor, checklist yang berisi objek yang diteliti dan lain sebagainya. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan alat bantu catatan dan kamera. Buku catatan diperlukan untuk mencatat hal-hal penting yang ditemui selama melakukan pengamatan seperti, kondisi, jumlah, serta pemanfaatan sarana dan prasarana, sedangkan kamera digunakan peneliti untuk mengabadikan beberapa momen yang relevan dengan fokus penelitian.

Data dari observasi ini, peneliti menggunakan sebagai bahan analisis untuk mengetahui sejauh mana penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus.

b. Teknik Interview

Teknik interview (wawancara) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵

<http://zona-prakoso.blogspot.com/2012/07/data-primer-dan-data-sekunder.html>,
diunduh pada 20 Desember 2013

⁴ Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm 158

⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), cet 4 hlm 72

Ciri utama dari interview adalah adanya kontak langsung dengan cara tatap muka antara pencari informasi (interviewer) dan sumber informasi (interviewee) untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif, setiap interviewer harus mampu menciptakan hubungan baik dengan interview.

Teknik interview ini dilakukan untuk memperoleh data tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus, dengan cara tanya jawab secara langsung menggunakan alat berupa pedoman wawancara (interview guide). Oleh karena pedoman wawancara ini merupakan alat bantu, maka disebut juga instrument pengumpulan data.

Untuk memperoleh data dari kepala sekolah, dan komite sekolah, peneliti menyusun pedoman wawancara dalam bentuk daftar pertanyaan wawancara yang disusun secara sistematis. Pedoman ini dibuat sebelum kegiatan wawancara dilaksanakan dan berfungsi sebagai panduan selama wawancara berlangsung sehingga dapat berjalan dengan lancar.

Data dari hasil interview kepada informan tersebut, peneliti gunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP NU Putri Nawa kartika Kudus.

c. Metode Dokumen

Metode dokumen merupakan metode dengan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁶

Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus.

5. Uji Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data (Triangulasi) mutlak diperlukan dalam penelitian kualitatif agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dengan melakukan verifikasi terhadap data.

Dalam penelitian kualitatif, terdapat tiga macam triangulasi, yaitu:

- a. Triangulasi dengan sumber, dalam hal ini peneliti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan informasi tentang penilaian kinerja guru dalam

⁶Suharsimi Arikunto, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta), hlm 231

meningkatkan profesionalisme guru SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus yang diperoleh melalui metode dan alat yang berbeda.

- b. Triangulasi dengan teknik melakukan dengan dua cara yaitu (a) pengecekan derajat kepercayaan penemuan dengan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan (b) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.
- c. Triangulasi dengan teori, dalam hal ini peneliti melakukan pengecekan data dengan membandingkan teori-teori yang dihasilkan para ahli yang sesuai dan sepadan melalui penjelasan banding (*rival explanation*) dan hasil dari penelitian ini dikonsultasikan lebih lanjut dengan subjek penelitian.⁷

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan “Analisis telah memulai merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (script) yang akan dianalisis. Hasil wawancara, hasil observasi, hasil studi dokumentasi, diubah menjadi bentuk tulisan (script) sesuai dengan formatnya masing-masing.

51

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, makin lama penelitian dilapangan, maka jumlah data akan makin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu segera dilakukan analisis dan reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan

⁷Molong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm 331-332

elektronik seperti komputer mini dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

Data-data yang perlu di reduksi yaitu dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi tentang penilaian kinerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah mengubah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai dengan verbatim wawancara yang sebelumnya telah dilakukan.

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Kalau dalam penelitian kualitatif penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, pie chard, pictogram, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan dengan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Verifikasi (*Conclusion Drawing*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan-kesimpulan kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dari penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga

tidak, karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambar suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Penilaian Kinerja Guru SMP NU Putri Nawa Kartika

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya dalam pekerjaan, sesuai standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Dari pengertian tersebut standar kompetensi guru adalah suatu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap bagi seorang tenaga kependidikan sehingga layak disebut kompeten.¹

Berdasarkan uraian di atas Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang berhubungan dengan : (1). Komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan kependidikan. (2). Komponen kompetensi Akademik / Vokasional sesuai materi pembelajaran. (3). Pengembangan profesi. Pada pasal 8 UU guru dan dosen, secara eksplisit menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Khusus tentang kompetensi ini dijelaskan pada undang-undang guru dan dosen pasal 10 ayat 1 yang menyebutkan kompetensi guru sebagaimana disebutkan pada pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.²

Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara profesional.

¹ Prof. Puhurrohman dan Dr. Aa Suryana, MM. "Guru Profesional" PT Refika Aditama, Bandung, 2012. Hlm. 32

² Prof. Puhurrohman dan Dr. Aa Suryana, MM. "Guru Profesional" PT Refika Aditama, Bandung, 2012. Hlm. 34

³Kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup empat kompetensi yaitu:

1. Kompetensi pedagogik menurut Depdiknas (2008:4) adalah “kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual” yaitu mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
2. Kompetensi profesional menurut Depdiknas (2008:6) yaitu “kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran” Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan pelajaran. Mencakup penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang relative.
3. Kompetensi sosial menurut Depdiknas (2008:) meliputi “kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul, simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan”. Yaitu guru mampu beradaptasi dengan lingkungan proses pembelajaran di sekolah baik dengan sesama tenaga pendidik, orang tua peserta didik masyarakat dan industry yang bekerja sama. Yaitu bersikap inklusif, bertnidak obyektif, serta tidak deskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.
4. Kompetensi kepribadian menurut sanjaya (2007:18) “guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal.karena itu pribadi guru sering dianggap sebagai model atau panutan (yang di gugu dan ditiru)”. Sebagai model yang harus memiliki kepribadian yang mencerminkan sosok yang dapat dijadikan panutan oleh peserta didik dan masyarakat lainnya. Yaitu bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, serta rasa bangga menjadi guru.

³ Prof. Dr. Mulyasa., M.Pd. “ Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru” (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013). Hlm. 34

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah berdasarkan SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja yang mana di dalamnya dinyatakan bahwa standar prestasi kerja guru adalah minimal yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan. Para guru di SMP Nu Putri Nawa Kartika sudah berusaha untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, ini karena kemampuan yang dimilikinya dan tidak terlepas dari peran Kepala Sekolah untuk memantau, memberi motivasi, dan dukungan kepada para guru dalam menjalankan tugasnya agar berjalan dengan baik.

Adapun kriteria penilaian pada masing-masing kompetensi dihitung berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing indikator dengan nilai prosentase.

**REKAPITULASI CAPAIAN NILAI TIAP KOMPETENSI PADA PKG
SMP NU PUTRI NAWA KARTIKA**

No	Kompetensi	Nama Guru																
		Hidayati	Ahna	Fanni	Achsa	Matehah	Imam	Uli	Anita	Isawati	Salis	Rizqyah	Risky	Nur	Izzati	Nihayah	Rischa	Sadiah
1	Mengenal karakter anak	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2
2	Menguasai teori belajar	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	Pengembangan kurikulum	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
4	Kegiatan pembelajaran	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3
5	Memahami potensi	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2
6	Komunikasi anak	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	Penilaian dan evaluasi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
	Komp Pedagogik	24	22	23	22	24	23	23	22	23	23	22	21	21	20	17	18	17
8	Bertindak sesuai norma	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	Pribadi dewasa teladan	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2
10	Etos kerja tanggungjawab	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
	Komp Kepribadian	10	10	9	9	10	8	8	9	8	8	8						
11	Sikap inklusif, obyektif	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	Komunikasi guru, dll	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
	Komp Sosial	7	7	7	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6
13	Penguasaan materi	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
14	Mengembangkan keprofesian	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Komp Profesional	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5
	Jumlah	46	44	44	43	46	44	43	44	44	45	44	39	41	41	35	38	36

0% < X < 25% = 1 (kurang)

25% < X < 50% = 2 (sedang)

50% < X < 75% = 3 (cukup)

75% < X < 100% = 4 (baik)

Yang kemudian diakumulasikan sesuai dengan jumlah indikator pada masing-masing kompetensi.

Dalam pelaksanaannya kepala sekolah dalam melakukan penilaian terhadap kinerja guru mengenai profesionalisme guru melalui beberapa tindakan sebagai berikut;

- 1) Membina para guru dalam menyusun rencana pembelajaran.

Melalui kegiatan supervisi kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus dapat memberikan tambahan dan masukan termasuk juga mengevaluasi dan menilai terkait dengan pembelajaran dalam kelas mulai dari persiapan mengajar, pelaksanaan hingga penilaian. Kepala sekolah berperan untuk membina agar perangkat dan rencana pembelajaran dibuat sesuai dengan visi sekolah yaitu unggul dalam prestasi bakti budi pekerti.⁴

- 2) Memantau para guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus mengunjungi kelas-kelas untuk melihat dan mengamati apakah para guru-guru dalam mengajar sudah menerapkan pembelajaran dengan baik dan benar.⁵

- 3) Mengawasi jalannya program-program kegiatan pendidikan.

Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus tidak canggung-canggung senantiasa untuk terlibat atau terjun langsung dalam kegiatan peserta didik dalam intra maupun ekstra kulikuler. Dengan kehadiran kepala sekolah mengawasi program kegiatan yang sedang berlangsung maka akan timbul rasa semangat dalam diri para guru untuk melaksanakan program tersebut dengan baik. Kehadiran kepala sekolah juga bertujuan untuk memastikan bahwa program kegiatan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana.⁶

- 4) Mengecek keadaan dan keutuhan fasilitas sekolah.

Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus setiap pagi setelah kegiatan doa pagi bersama, seringkali keliling untuk memantau keadaan dan keutuhan fasilitas yang menunjang prestasi yang dimiliki

⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus, bapak M. Misbahus Surur, S.H.I Hari Sabtu, 01 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang TU

⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus bapak M. Misbahus Surur, S.H.I, Hari Sabtu, 05 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di kantor Kepala Sekolah.

⁶ Observasi Penilaian Kinerja Guru Kepala Sekolah mengenai keprofesionalisme Guru, tanggal 07 Mei 2016 dalam kegiatan ekstra kulikuler

sekolah. Apabila nanti ditemukan fasilitas yang rusak atau hilang maka kepala sekolah segera mengganti atau memperbaiki kalo bisa diperbaiki. Selain itu kepala sekolah juga mengecek kebersihan lingkungan sekolah. Karena kegiatan tersebut merupakan bagian dari penunjang prestasi didik dan juga pengawasan.⁷

- 5) Menilai atau mengevaluasi lewat *briefing* dan rapat program pendidikan.

Dalam melaksanakan penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus, kepala sekolah selalu melaksanakan penilaian baik terhadap guru maupun karyawan. Penilaian yang diadakan untuk guru berupa rapat/briefing/penilaian setiap hari.⁸ Briefing harian diadakan setiap hari setelah kegiatan doa bersama para guru, dalam kesempatan ini kepala sekolah atau guru bisa menyampaikan usulan atau masalah kecil yang dapat ditangani langsung. Selain itu juga ada briefing mingguan untuk menilai kegiatan selama satu minggu. Kemudian rapat bulanan, semesteran, tahunan, dan juga ada rapat dengan pengurus yayasan. Untuk menilai dan menindak lanjuti temuan atau masalah yang terjadi.⁹

2. Deskripsi Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SMP NU Putri Nawa Kartika

Pada setiap manusia terdapat bakat dan potensi yang ber beda-beda. Mengingat hal tersebut sangat penting dalam penilaian kinerja guru, maka kepala sekolah menilai kinerja guru. Agar dapat mengetahui potensi guru dan dapat member pengarahan kepada semua staf dan guru supaya bisa meningkatkan potensi.¹⁰

- 1) Kegiatan pengembangan diri

Penilaian kegiatan pengembangan diri bersifat kualitatif. Potensi, ekspresi, perilaku, dan kondisi psikologis merupakan portofolio yang digunakan untuk penilaian. Agar tercapainya penilaian kinerja guru mengenai

⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus bapak M. Misbahus Surur, S.H.I , Hari Sabtu, 19Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala Sekolah

⁸ Wawancara dengan bagian Tata Usaha SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus. Di ruang TU

⁹ Dokumentasi Program Kerja SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus

¹⁰ Wawancara dengan Kepala SMP NU Putri Nawa Kartka Langgardalem Kudus Hari Senin, 19 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala .

profesionalisme guru dalam mengajar maka Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus memfasilitasi kegiatan pengembangan diri.¹¹

2) Program pembiasaan

Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus mengintruksikan kepada para guru agar sebelum melakukan kegiatan pembelajaran harus melakukan kegiatan yang bersifat pembinaan karakter peserta didik yang dilakukan secara rutin, spontan, dan keteladanan. Pembiasaan tersebut seperti melakukan doa bersama-sama dengan siswa-siswinya, menanyakan tentang materi sebelumnya kepada siswa dan menanyakan kepada siswa barangkali ada yang masih belum paham terhadap materi yang sudah diberikan. Pembiasaan ini dilaksanakan sepanjang waktu belajar di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus, seluruh guru ditugaskan untuk membina program pembiasaan yang ditetapkan oleh SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus.¹²

3) Pengoptimalan kegiatan pembelajaran.

SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus dituntut untuk lebih mandiri untuk mengatur rumah tangganya, dalam masalah ini lewat kepala sekolah yang kreatif dan inovatif SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus mempunyai langkah-langkah yang di terapkan kepada guru dalam mengoptimalkan kinerjanya supaya penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme dengan kegiatan pembelajaran siswa agar menjadikan siswa yang berprestasi diantaranya adalah

4) Pengembangan kurikulum.

Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus melakukan pembaharuan terhadap kurikulum sesuai dengan perubahan-perubahan yang ditetapkan DEPAG, mengupayakan pengembangan kurikulum secara maksimal dapat disesuaikan dengan kondisi dan situasi berada. Disamping itu diupayakan terciptanya pendidikan dan pengajaran yang islami dengan harapan dapat menghasilkan lulusan yang siap menguasai IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) dan sekaligus memiliki IMTAQ (Iman dan Taqwa), serta mempunyai sikap yang *berakhlaqul karimah*.

5) Pengembangan Proses Belajar Mengajar (PBM).

¹¹ Wawancara dengan Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus Hari Senin, 19 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala

¹² Wawancara dengan Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus Hari Senin, 22 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala.

PBM yang ada di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus adalah sebagaimana PBM di sekolah-sekolah lain yang menerapkan berbagai macam metode pembelajaran seperti ceramah, diskusi, Tanya jawab, dan lain-lain.¹³ Namun untuk meningkatkan PBM yang lebih bermutu dari tahun ketahun guna penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru, maka SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus melakukan hal sebagai berikut :

- a) Pengadaan pelatihan guru tentang “Pembelajaran yang Efektif dan Efisien” yang disampaikan oleh kepala sekolah langsung kepada bawahannya.
 - b) Mengadakan *Achivement Motivation Training* (AMT) untuk membangkitkan semangat siswa dalam belajar yang dilaksanakan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan sekali pada waktu awal tahun bagi kelas satu.
 - c) Audiensi guru dengan pengelola yang dilaksanakan oleh para guru dan kepala sekolah secara kondisional agar lebih memahami arti proses belajar mengajar.
- 6) Pengembangan SDM sekolah

Pengembangan SDM dalam meningkatkan profesionalisme guru sangat perlu digalakan di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus. Hal ini mengingat bahwa prestasi tidak dapat dicapai dengan baik melainkan ditopang dengan pemberdayaan kualitas SDM sekolah sebagai motor penggerak jalannya proses pendidikan, untuk mengembangkan SDM maka Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus melakukan:¹⁴

- a) mengadakan pertemuan-pertemuan atau rapat baik rapat kerja, rapat pimpinan, rapat istimewa, rapat guru, rapat bidang, rapat gabungan, rapat koordinasi dan rapat dinas. Semuanya dalam rangka membahas kinerja guru secara personil sekolah yang dilaksanakan mingguan, bulanan, tahunan bahkan sewaktu-waktu.
- b) mengirimkan delegasi sekolah yang diikuti oleh para guru dan tenaga kependidikan ke berbagai institusi pendidikan wilayah kudus dan luar

¹³ Wawancara dengan Kepala SMP NU Putri Nawa Kartka Langgardalem Kudus Hari Kamis, 22 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala.

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus Bapak M. Misbahus Surur, S.H.I, Pada hari Kamis, 24 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala Sekolah.

wilayah kudu yang dilaksanakan 6 kali dalam setahun dalam rangka peningkatan kualitas dan pengembangan SDM .

- c) Mengadakan seminar, workshop dan pelatihan di sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang dilaksanakan oleh kepanitiaan guru sebanyak 2 kali dalam setahun yaitu setiap semester genap dan ganjil.
- d) Menghadiri seminar, workshop dan pelatihan di luar sekolah khususnya tentang usaha memperoleh masukan-masukan kebijakan yang dapat digunakan sebagai rujukan dan acuan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam pembangunan pendidikan, seperti “ Seminar Peningkatan Profesional dan Kesejahteraan Guru”.¹⁵

7) Pengembangan fasilitas sekolah

Pengembangan fasilitas merupakan agenda rutin sekolah untuk melengkapi berbagai keperluan pendidikan agar kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitas pembelajaran dapat tercapai. Dalam hal tersebut Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus selalu mengecek perlengkapan peralatan-peralatan kelas dan alat-alat bantu pembelajaran apabila terjadi kerusakan atau kehilangan maka kepala sekolah segera mengganti atau memperbaiki kalo bisa diperbaikinya. Selain itu kepala sekolah juga mengecek kebersihan lingkungan sekolah. Karena kegiatan tersebut merupakan bagian dari penunjang prestasi didik dan juga pengawasan.¹⁶

Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus menginstruksikan ke pada bagian pegawai perpustakaan untuk dapat menyediakan buku – buku yang menunjang pelajaran dari berbagai penerbit seperti buku – buku pelajaran agama, pelajaran umum, dan muatan lokal yang dilakukan secara rutin dengan tujuan untuk menambah pengetahuan para siswa dan guru selalu mengembangkan fasilitas-fasilitas yang ada di sekolah.¹⁷

8) Peningkatan kedisiplinan

¹⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus, Bapak M. Misbahus Surur, S.H.I, Hari Kamis, 24 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala Sekolah.

¹⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus, Bapak M.Misbahus Surur, S.H.I, Hari Sabtu, 26 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala Sekolah.

¹⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus, Bapak M.Misbahus Surur, Hari Sabtu, 26 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Ruang Kepala Sekolah.

Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus dalam meningkatkan kedisiplinan melalui penerapan yang efektif bagi masing-masing guru, karyawan, dan siswa. Hal ini dibuktikan dengan cara menerapkan kepada semua warga sekolah diharapkan mengikuti doa bersama, guru mempunyai tugas mengajar pada jam pertama harus datang dan masuk kelas tepat waktu, apabila ada guru yang sakit atau berhalangan masuk maka harus ada keterangannya, ketika guru terlambat masuk kelas karena ada kepentingan mendadak sebelumnya guru tersebut memberi tahu kepada guru piket apabila guru tersebut tidak ada kabar sama sekali maka kepala sekolah memberikan sanksi kepada guru tersebut, seperti teguran, apabila teguran tersebut tidak dapat merubah perilakunya maka akan diberikan surat peringatan, dll.¹⁸

B. Analisis Data

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang telah dilakukan, sebagaimana yang telah tertera dalam Bab 1 bahwa tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan. Penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus, Untuk menganalisis data tersebut ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan yaitu penggolongan, penyaringan kemudian penyimpulan dari data-data yang diterima Oleh karena itu dalam Bab IV ini penulis menganalisis ketiga hal tersebut sesuai dengan metode yang digunakan yaitu analisis deskriptif kualitatif.

1. Analisis penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika

Secara umum penilaian kinerja guru ada dua fungsi utama seperti yang di kemukakan kemendiknas tahun 2010 yaitu

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan ketrampilan yang di perlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah.
- b. Untuk menghitung angka kredit yang di peroleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksana tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yang di lakukan pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses

¹⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Langgardalem Kudus, Bapak M.Misbahus Surur, S.H.I, Hari Sabtu, 30 Mei 2016. Pukul 10.00 WIB. Di Halaman Madrasah.

pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional.¹⁹

Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus melakukan penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru melalui beberapa tindakan yaitu dengan membina para guru dalam menyusun rencana pembelajaran, memantau para guru dalam melaksanakan pembelajaran peserta didik, mengawasi jalannya program-program kegiatan peserta didik, mengecek keadaan dan keutuhan fasilitas sekolah sebagai penunjang proses prestasi peserta didik, mengevaluasi lewat briefing dan rapat tentang prestasi peserta didik, Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi. Apabila dalam prosesnya terjadi penyimpangan/ hambatan /penyelewengan segera dilakukan tindak koreksi.²⁰

Hambatan yang ditemui saat kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus melakukan pengawasan adalah terdapat guru maupun karyawan yang belum benar-benar memegang komitmennya dalam mendidik siswa seperti banyak guru yang izin tidak mengajar dan pada saat masuk pagi mungkin masih ada yang terlambat, dalam kegiatan disekolah terkadang masih ada guru yang tidak datang dalam kegiatan tersebut untuk melatih atau membina peserta didik.

Setelah penulis melakukan penelitian maka Faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja guru di sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus adalah sebagai berikut.

- a. Faktor pendukung peningkatan profesionalisme guru
 - 1) Koordinasi yang baik antara kepala sekolah, guru
 - 2) Kinerja guru lebih efektif dalam pembelajaran
 - 3) Guru penilaian pembelajaran oleh kepala sekolah.
 - 4) Tenaga edukatif telah mengikuti kegiatan penyetaraan pendidikan.
 - 5) Guru aktif dalam kegiatan sekolah.
- b. Faktor penghambat peningkatan prestasi siswa
 - 1) Minimnya bantuan biaya operasional pendidikan dari pemerintah.
 - 2) Bantuan yang diberikan pemerintah untuk biaya operasional sekolah dianggap kurang memenuhi kebutuhan sekolah.

¹⁹ Prof. Dr.H.E. mulyasa, M.Pd. uji kompetensi dan penilaian guru, Bandung: Rosdakarya, 2013, hal 89

²⁰ Enkoswara dan Aan K, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal 219

3) Perpustakaan sekolah yang belum representatif.

Kurangnya koleksi-koleksi buku yang dapat menarik siswa untuk mengembangkan potensinya, misalnya buku-buku tentang keagamaan dan lain sebagainya.

2. Analisis Upaya Kepala sekolah dalam Meningkatkan profesionalisme guru.

Upaya dapat diartikan sebagai tidak lanjut atau pelaksanaan kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Tujuan pendidikan di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus yang utama adalah pembentukan prestasi peserta didik yang beriman, berilmu, berakhlakul karimah, cerdas sesuai dengan tujuan sekolah. Untuk mencapai tujuan tersebut kepala madrasah menggunakan beberapa upaya dalam

70 ofesionalisme guru terhadap pembentukan prestasi peserta didik.

profesionalitas guru dapat menaruh prestasi yang membanggakan bagi siswa, Hal ini tidak mudah mengingat segala sesuatu yang perlu ditopang oleh kualitas sekolah yang baik disegala hal. Peran Kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mengarahkan personilnya untuk lebih profesional dalam pembelajaran supaya dapat mencetak siswa yang benar-benar berprestasi.

Meskipun siswi SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus hanya sedikit, tetapi hal ini dapat dijadikan peluang yang sangat bagus dalam menilai mengawasi, mengarahkan serta mengfokuskan profesionalisme kinerja guru dalam mengoptimalkan prestasi siswi, Kepala sekolah melalui personilnya berusaha membuat suatu formula yang efektif dan prospektif yang sudah teruji keberhasilannya dengan indikator berbagai prestasi yang pernah diraih siswi SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus. Upaya ini dapat dioptimalkan melauai tiga sisi yakni:

a. Menumbuhkembangkan bakat dan potensi siswi, berupa:

1) Kegiatan pengembangan diri

Pengembangan diri adalah kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat, minat, setiap peserta didik sesuai dengan kondisi sekolah.

2) Program pembiasaan

Program pembiasaan, mencakup kegiatan yang bersifat pembinaan karakter peserta didik yang dilakukan secara rutin, spontan, dan keteladanan.

b. Pengoptimalan kegiatan pembelajaran.

- 1) Pengembangan Kurikulum.
- 2) Pengembangan Proses Belajar Mengajar (PBM)
- 3) Pengembangan SDM Madrasah
- 4) Pengembangan Fasilitas Madrasah.
- 5) Peningkatan Kedisiplinan.
- 6) Peningkatan Kemampuan Kognitif Siswa

Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru yang terjadi di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus adalah penilaian kinerja guru yang adil , dimana penilaian kinerja guru disini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya, hal ini terbukti saat rapat kerja SMP NU Putri Nawa Kartika , dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara objektif, hal ini pun bisa dilihat adanya komunikasi langsung antara guru dengan kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.

Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati adap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, mer 72 kan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, demikian penilaian kinerja guru akan lebih efektif, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek dan hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya.

Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan juga, dengan sikap kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan profesionalisme kinerja guru dalam memebentuk prestasi siswa.

Kepala sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu, agar terbentuknya profesionalisme guru dalam pekerjaannya dan berjalan dengan lancar dengan tercapainya sasaran yaitu terhadap penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Sehubungan dengan penilaian kinerja guru, kepala sekolah dituntut

untuk senantiasa meningkatkan kinerja. Dengan demikian peningkatan kinerja dapat mempengaruhi peningkatan prestasi siswa sebagai bagian dari tujuan pendidikan dapat tercapai.

Kinerja kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme adalah segala upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya pengajaran disekolahnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Kepala sekolah mempunyai kedudukan dan fungsi untuk mengarahkan dan mendorong bawahannya agar tugas dan kegiatan disekolah dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Sebagai manajer dialah yang membuat perencanaan, mengatur pelaksanaan, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas, serta menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dari kepala sekolah tersebut. Namun demikian, dilingkungan sekolah juga terdapat tuntutan agar kepala sekolah juga mampu untuk berkomunikasi serta mampu memobilisasi partisipasi masyarakat.

Supaya hal-hal tersebut diatas dapat terlaksana, seorang kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan. Pertama, ketrampilan organisasi. Wujud nyata dari ketrampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah kerangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistimatis. Kedua, ketrampilan manusiawi, yaitu ketrampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga ketrampilan teknik, yaitu ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.²¹

Jabatan kepala sekolah bukan merupakan jabatan struktural maupun jabatan fungsional, melainkan jabatan tambahan yang diberikan oleh guru-guru sekolah yang memiliki kualifikasi tertentu dan terpilih oleh mekanisme pemilihan yang ditentukan. Dalam kasus kepemimpinan sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus. Tercatat sebagai kepala sekolah M. Misbahus Surur S.H.I . Selama masa jabatannya beliau mempunyai prestasi yang cukup membanggakan pihak sekolah dan juga adanya perkembangan yang cukup signifikan dalam penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru.

²¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, strategi dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), hal. 125

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti ini dikatakan sangat jauh dari sempurna, tapi setidaknya hasil penelitian ini dapat diambil manfaatnya dan bisa dijadikan referensi untuk dikembangkan lagi ke arah yang lebih baik, karena dalam penelitian yang penulis lakukan mempunyai banyak keterbatasan. Adapun keterbatasan pada waktu penelitian yang dirasakan oleh peneliti dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi siswa yang lingkungannya hanya untuk mendeskripsikan bagaimana visi, upaya, evaluasi dan pengawasan kepala madrasah dalam meningkatkan prestasi siswa.
2. Penelitian yang dilakukan terbatas pada satu tempat yaitu di MTs Hasyim Asy'ari Petunjunan Brebes, tentunya ada perbedaan dengan sekolah-sekolah lain, akan tetapi kemungkinan hasilnya tidak akan jauh beda dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan.
3. Penelitian ini hanya dilaksanakan selama pembuatan skripsi. Waktu yang singkat ini termasuk sebagai salah satu faktor yang dapat mempersempit ruang gerak penelitian. Sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan.
4. Keterbatasan kondisi dan kemampuan peneliti untuk mengkaji masalah yang diangkat.

Dari berbagai keterbatasan yang penulis paparkan diatas maka dapat dikatakan bahwa inilah kekurangan dari penelitian ini yang penulis lakukan. Meskipun banyak hambatan dan keterbatasan yang dihadapi dalam melakukan penelitian ini, penulis bersyukur bahwa penelitian ini dapat terselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kegiatan yang dilakukan oleh peneliti di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus tentang penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus merupakan suatu kegiatan membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, untuk guru. Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya. Salah satu tujuan utama penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui kompetensi guru, untuk mengetahui kompetensi guru ini penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah menilai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran meliputi pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa), dan menutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut) Penilaian oleh kepala sekolah ini dilakukan karena kepala sekolah bertugas untuk melakukan penilaian dan mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja guru. Kinerja guru dapat ditunjukkan oleh: kemampuan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran, evaluasi, menciptakan lingkungan budaya belajar, pengembangan profesi dan komunikasi.
2. Upaya Kepala Sekolah SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus menegnai peningkatan profesionalisme guru yang telah dilakukan melalui :
 - a. Pembinaan kepada para guru dalam menyusun rencana pembelajaran.

- b. Memantau para guru dalam melaksanakan pembelajaran.
- c. Mengawasi jalannya program-program kegiatan pendidikan.
- d. Mengecek keadaan dan keutuhan fasilitas madrasah sebagai penunjang prestasi peserta didik.
- e. Mengevaluasi lewat *briefing* dan rapat program pendidikan.

Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru tersebut dapat diperoleh manfaat:

- a. Guru merasa terbantu dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Menciptakan suasana yang harmonis antara Kepala Sekolah dengan guru-guru, karyawan.
- c. Meningkatkan kinerja guru di Sekolah.
- d. Mendorong terwujudnya visi Sekolah.

B. Saran

Tanpa mengurangi rasa hormat (*ta'dzim*) kepada semua pihak, dan demi suksesnya kegiatan pembelajaran dan meningkatkan penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru. Di SMP NU Putri Nawa Kartika Kudus Maka, berdasarkan pada temuan-temuan di atas, terdapat beberapa saran yang disampaikan kepada:

1. Pelaksanaan penilaian kinerja guru hendaknya dilaksanakan secara terprogram, dan terus menerus. Serta ada *feedback* dari penilaian sebelumnya, sehingga akan terlihat perbaikan kinerja guru untuk menjadi guru yang benar-benar profesional.
2. Kepala sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru hendaknya memperhatikan kondisi guru. Kepala sekolah harus selalu memberi semangat dan motivasi kepada para guru. Pemberian motivasi tersebut bisa berupa *reward* atau penghargaan prestasi kerja.

Demikianlah ulasan penelitian penulis, dengan penuh kerendahan hati menyadari skripsi ini jauh dari sempurna. Kritik dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi dunia

pendidikan, terutama dalam penilaian kinerja guru, sehingga para guru akan lebih meningkatkan profesional kerjanya dalam dunia pendidikan.

C. Penutup

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa, sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarganya yang senantiasa penulis nantikan syafaatnya di hari akhir kelak. Amin.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini sehingga dapat terlaksana secara baik. Semoga apa yang telah dilakukannya dapat menjadikannya sebagai amal sholeh dan semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang berlimpah. Amin.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran bagi para pembaca untuk perbaikan selanjutnya. Dan penulis berharap apa yang menjadi kelemahan dalam penulisan skripsi ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi mendatang.

Akhirnya, penulis berharap agar pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan serta bagi para pembaca sekalian. *Amin Ya Robbal Alamin*. Semoga Allah SWT meridhoi-Nya

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial, *Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Pendekatan suatu Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2006.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 2002.
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Jilid II, Yogyakarta : Andi Ofset.
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Manajemen Penuntun bagi Pemimpin*, Bandung : Trigenda Karya, 1993.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Husaini, Usman, *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Langgulung, Hasan, *Manusia dan Pendidikan suatu Analisa Psikologi, Filsafat dan Pendidikan*, cet ke-3, Jakarta : PT al-Husna Zikra, 1995.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Manajemen)*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2010.
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru 2013*, Bandung : Remaja Rosda Karya, 2013.
- Nawawi, Hadari, *Majemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2011.
- Prastowo, Andi, *Memahami Metode- Metode Penelitian*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2011.
- Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada, 2003.

- Sastropoetro R.A. Santoso, Partisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Disiplin dalam Pembangunan Nasional, Bandung : Alumni, 1988.
- Schermerharn, Manajemen, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Sinambela, Lijan Poltak, Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasi), Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Singarimbun dan Sofian Affendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta : LP3ES, 1989.
- Singarimbun, Masri, Metode Penelitian Survey, Yogyakarta : LP3S, 1989
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. B. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003.
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi), Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung : Alfabeta, 2008.
- Supardi, Kinerja Guru, Jakarta : Rajawali Pers, 2014.
- Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenada Media Group, 2009.
- Syukur, Fatah, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Semarang : Program Pasca Sarjana IAIN Walisongo dan Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Tu'u, Tulus, Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa, Jakarta : Grasindo, 2004.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. pasal 20 tentang Guru dan Dosen
- Ustman, Husaini, Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta : Rosdakarya, 2008.
- <http://www.prestasi-iief.org/index.php/id/feature/66-guru-adalah-pembentuk-akal-dan-karakter-bangsa>

Lampiran I

TRANSKIP WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

Hari/Tanggal : Ahad, 01 Mei 2016
Informan : Misbahus Surur, S.H.I
Jabatan : Kepala SMP NU Putri Nawa Kartika
Lokasi : Kantor Kepala
Waktu : 10.10 WIB

1. Penulis : Bagaimana histori SMP NU Putri Nawa Kartika ?
Informan : SMP NU Putri Nawa Kartika ini didirikan oleh BPPMNU Nawa Kartika, yang sebelumnya sudah mendirikan TK nawa Kartika, SD Nawa Kartika, lalu dikembangkan menjadi SMP Putri Nawa Kartika, yang khusus untuk anak-anak putri karena menurut kiyai usia anak SMP sudah baligh jadi tidak boleh campur.
2. Penulis : Berapa jumlah guru di SMP NU Putri Nawa Kartika ?
Informan : Jumlah guru SMP NU Putri Nawa Kartika berjumlah 17 guru.
3. Penulis : Berapa jumlah guru yang sudah tersertifikasi sebagai guru mata pelajaran ?
Informan : Jumlah guru SMP NU Putri Nawa Kartika yang sudah bersertifikasi berjumlah 5 guru
4. Penulis : Bagaimana keadaan belajar mengajar di SMP NU Putri Nawa Kartika ?
Informan : Keadaan belajar mengajar di SMP NU Putri Nawa Kartika menggunakan pendekatan saintifik berbasis multimedia dan dengan pendekatan student centre.

5. Penulis : Bagaimana kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?
- Informan : Secara umum kinerja guru SMP NU Putri Nawa Kartika sudah baik dibuktikan dengan latar belakang pendidikan yang sudah linier dengan mata pelajaran yang diampu
6. Penulis : Bagaimana mekanisme penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?
- Informan : Mekanisme penilaian guru sesuai dengan draft penilaian guru yang diberikan oleh pengawas dari dinas.
7. Penulis : Adakah hambatan yang ditemukan saat melakukan penilaian kinerja guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?
- Informan : Pada umumnya tidak ada hambatan yang berarti, paling hanya beberapa guru yang masih belum lengkap administrasi pembelajarannya.
8. Penulis : Apakah menurut bapak semua guru sudah profesional dalam menjalankan tugas sebagai guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?
- Informan : Secara umum semua guru sudah menjalankan tugasnya secara profesional. Namun, masih ada beberapa guru yang perlu pendampingan dan motivasi agar kinerjanya lebih profesional lagi.
9. Penulis : Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP NU Putri Nawa Kartika?
- Informan : Upaya yang biasa saya lakukan dengan mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Selain itu mendorong guru untuk bisa melanjutkan pendidikannya.
10. Penulis : Bagaimana tips dan trik yang biasa diberikan untuk motivasi dan semangat kepada guru supaya dapat menjadi guru yang profesional?

Informan : Memotivasi guru untuk bekerja dengan hati, ikhlas untuk berbagi ilmu itu ibadah. Menanamkan kepada guru untuk memiliki jiwa disiplin, baik disiplin waktu maupun disiplin kerja. Menanamkan semangat kekeluargaan sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif, saling berbagi saling membantu satu sama lain.

No	Kompetensi	Nilai
A. Pedagogik		
1.	Mengenal karakteristik peserta didik	3
2.	Menguasai teori dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	3
3.	Pengembangan kurikulum	3
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5.	Pengembangan potensi peserta didik	4
6.	Komunikasi dengan peserta didik	4
7.	Penilaian dan evaluasi	3
B. Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional	3
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10.	Etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	3
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	3
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	4
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14.	Mengembangkan profesionalisme melalui tindakan yang reflektif jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)	2
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		46
Nilai Diisi berdasarkan laporan dan evaluasi pk guru. Nilai minimum perkompetensi = 1		164

Kompetensi 1 : mengenal karakteristik peserta didik

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 1 : Mengenal karakteristik peserta didik				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.		1	
2	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.			2
3	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.			2
4	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.		1	
5	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.		1	
6	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb.).		1	
Total skor untuk kompetensi 1		8		
Skor maksimum kompetensi 1 = jumlah indikator x 2		12		
Presentase = (total skor/12) x 100%				
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Presentase dengan Acuan sbb., o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik)		3		

Kompetensi 2 : menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 2 : Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.		1	
2	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.		1	
3	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.		1	
4	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.			2
5	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.			2
6	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.		1	
2) Total skor untuk kompetensi 2		8		
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator x 2		12		
Presentase = (total skor/12) x 100%		66,6%		
<p>Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Presentase dengan Acuan sbb.,</p> <ul style="list-style-type: none"> o 0% < P ≤ 25% = 1 (Kurang) o 25% < P ≤ 50% = 2 (Sedang) o 50% < P ≤ 75% = 3 (Cukup) o 75% < P ≤ 100% = 4 (Baik) 		3		

Kompetensi 3 : pengembangan kurikulum

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 3 : Pengembangan Kurikulum				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.		1	
2	Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.		1	
3	Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.		1	
4	Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.			2
Total skor untuk kompetensi 3		5		
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator x 2		8		
Presentase = (total skor/8) x 100%		62,5%		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb., o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik)		3		

Kompetensi 4 : kegiatan belajar yang mendidik

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 4: Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.		1	
2	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.		1	
3	Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.		1	
4	Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.			2
5	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.			2
6	Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.			2
7	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.			2
8	Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.			2
9	Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.			2
Total skor untuk kompetensi 4		15		
Skor maksimum kompetensi 4 = jumlah indikator x 2		18		
Presentase = (total skor/22) x 100%		83,3		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb <ul style="list-style-type: none"> o $0% < P \leq 25% = 1$ (Kurang) o $25% < P \leq 50% = 2$ (Sedang) o $50% < P \leq 75% = 3$ (Cukup) o $75% < P \leq 100% = 4$ (Baik) 		4		

Kompetensi 5 : memahami dan mengembangkan potensi

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian kompetensi 5: memahami dan mengembangkan potensi				
	Indikator	Tidak terpenuhi	Terpenuhi Sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing			2
2	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.			2
3	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.			2
4	Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.			2
5	Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.			2
6	Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.		1	
7	Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.		1	
Total skor untuk kompetensi 5				12
Skor maksimum kompetensi 5 = jumlah indikator x 2				14
Presentase = $(\text{total skor}/14) \times 100\%$				85,7
<p>Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb.,</p> <ul style="list-style-type: none"> o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik) 				4

Kompetensi 6 :komunikasi dengan peserta didik

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian kompetensi 6: komunikasi dengan peserta didik				
Indikator		Tidak Terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.		1	
2	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.			2
3	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memermalukannya.			2
4	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar pesertadidik.			2
5	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.			2
6	Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.			2
Total skor untuk kompetensi 6		11		
Skor maksimum kompetensi 6 = indikator x2		12		
Presentase = (total skor /14)x100%		91,6%		
<p>Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb.,</p> <ul style="list-style-type: none"> o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik) 		4		

Kompetensi 7 :penilaian dan evaluasi

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 7 : Penilaian dan Evaluasi				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.		1	
2	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.		1	
3	Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.		1	
4	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.		1	
5	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.			2
Total skor untuk kompetensi 7		6		
Skor maksimum kompetensi 7 = jumlah indikator x 2		10		
Presentase = (total skor/10) x 100%		60%		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb., o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik)		3		

Kompetensi 8 : Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 8 : Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.		1	
2	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).		1	
3	Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.		1	
4	Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.		1	
5	Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).			2
Total skor untuk kompetensi 8				6
Skor maksimum kompetensi 8 = jumlah indikator x 2				10
Presentase = (total skor/10) x 100%				60%
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb., o 0% < P ≤ 25% = 1 (Kurang) o 25% < P ≤ 50% = 2 (Sedang) o 50% < P ≤ 75% = 3 (Cukup) o 75% < P ≤ 100% = 4 (Baik)				3

Kompetensi 9 : menunjukkan pribadi yang dewasa dan tauladan

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 9 : Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.		1	
2	Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.		1	
3	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.			2
4	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.			2
5	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.			2
Total skor untuk kompetensi 9		8		
Skor maksimum kompetensi 9 = jumlah indikator x 2		10		
Presentase = (total skor/10) x 100%		80%		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Presentase dengan Acuan sbb., o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik)		4		

Kompetensi 10 : etos kerja,tanggung jawab yang tinggi,
 rasa bangga menajdi guru

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 10 : Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.		1	
2	Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.		1	
3	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.		1	
4	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.		1	
5	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.		1	
6	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.			2
7	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.			2
8	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.			2
Total skor untuk kompetensi 10		11		
Skor maksimum kompetensi 10 = jumlah indikator x 2		16		
Presentase = (total skor/16) x 100%		68,7%		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Presentase dengan Acuan sbb., o $0\% < P \leq 25\% = 1$ (Kurang) o $25\% < P \leq 50\% = 2$ (Sedang) o $50\% < P \leq 75\% = 3$ (Cukup) o $75\% < P \leq 100\% = 4$ (Baik)		3		

Kompetensi 11 : Bersikap inklusif, bertindak obyektif,
serta tidak diskriminatif

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 11: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.		1	
2	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.		1	
3	Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).			2
Total skor untuk kompetensi 11				4
Skor maksimum kompetensi 11 = jumlah indikator x 2				6
Presentase = (total skor/6) x 100%				66,6%
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb., ○ 0% < P ≤ 25% = 1 (Kurang) ○ 25% < P ≤ 50% = 2 (Sedang) ○ 50% < P ≤ 75% = 3(Cukup) ○ 75% < P ≤ 100% = 4(Baik)				3

Kompetensi 12 : komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan,
orang tua peserta didik, dan masyarakat

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 12 : Komunikasi dengan sesama gurú, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi Sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara gurú dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.			2
2	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.			2
3	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.		1	
Total skor untuk kompetensi 12		5		
Skor maksimum kompetensi 12 = jumlah indikator x 2		6		
Presentase = (total skor/6) x 100%		83,3%		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Presentase dengan Acuan sbb., o 0% < P ≤ 25% = 1 (Kurang) o 25% < P ≤ 50% = 2 (Sedang) o 50% < P ≤ 75% = 3(Cukup) o 75% < P ≤ 100% = 4(Baik)		4		

Kompetensi 13 : Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 13 : Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.		1	
2	Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.		1	
3	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.			2
Total skor untuk kompetensi 13		4		
Skor maksimum kompetensi 13 = jumlah indikator x 2		6		
Presentase = (total skor/13) x 100%		66,6 %		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb., <ul style="list-style-type: none"> o $0% < P \leq 25% = 1$ (Kurang) o $25% < P \leq 50% = 2$ (Sedang) o $50% < P \leq 75% = 3$ (Cukup) o $75% < P \leq 100% = 4$ (Baik) 		3		

Kompetensi 14 : Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Nama :

Nama penilai :

Sebelum pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Selama pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Setelah pengamatan

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Tanggapan penilai terhadap dokumen dan/ atau keterangan guru	
Tindak lanjut yang di perlukan	

Penilaian Kompetensi 14 : Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif				
INDIKATOR		SKOR		
		Tidak terpenuhi	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.		1	
2	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.		1	
3	Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).	0		
4	Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.		1	
5	Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.		1	
6	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.			2
Total skor untuk kompetensi 14		4		
Skor maksimum kompetensi 14 = jumlah indikator x 2		12		
Presentase = (total skor/14) x 100%		50 %		
Nilai Kompetensi (NK) adalah Nilai yang didapat dari membandingkan hasil Prosentase dengan Acuan sbb., o 0% < P ≤ 25% = 1 (Kurang) o 25% < P ≤ 50% = 2 (Sedang) o 50% < P ≤ 75% = 3(Cukup) o 75% < P ≤ 100% = 4(Baik)		2		
Total Nilai Kinerja Guru				
Kategori Nilai Kinerja Guru				

Kudus,.....,.....
KEPALA SEKOLAH

M. MISBAHUS SURUR, S.H

TRANSKIP WAWANCARA GURU

- Hari/Tanggal** : Senin, 2 Mei 2016
Informan : M. Imam Shofwan,S.Pd
Jabatan : Guru
Lokasi : Kantor guru
Waktu : 09.30 WIB
1. Penulis : Berapa lama bapak menjadi seorang guru?
 Informan : Saya menjadi guru sejak tahun 2000 jadi ya sudah cukup lama kurang lebih 16 tahun.
 2. Penulis : Apakah bapak sudah ikut sertifikasi?
 Informan : Alhamdulillah sudah ikut sertifikasi angkatan 2006
 3. Penulis : Jadi sudah menjadi guru yang profesional?
 Informan : Ia...secara legal sudah tersertifikasi, jadi berusaha untuk selalu bekerja yang terbaik dan ikhlas semoga berkah.
 4. Penulis : Bagaimana suka dan duka yang bapak alami selama menjadi guru profesional?
 Informan : Sukanya mendapat sertifikasi, mendapat tunjangan sehingga dapat meningkatkan profesional dan kesejahteraan. Bisa membeli laptop jadi lebih cepat dalam menyelesaikan administrasi. Dukanya saat pemberkasan waktu yang diberikan cepat dan mendadak.
 5. Penulis : Apa hambatan dan kendala yang biasa bapak hadapi selama menjadi guru?
 Informan : Hambatan biasanya fasilitas mengajar harus antri seperti penggunaan LCD, dan tidak semua anak mampu untuk diajak model pembelajaran *student center*. Jadi harus pandai memahai karakter anak didik.
 6. Penulis : Apa saran dan tips yang bapak berikan untuk bisa menjadi guru yang benar-benar profesional?
 Informan : Untuk menjadi guru profesional, harus tertib dan disiplin baik waktu, maupun administrasi mengajar, harus memahami karakter anak didik sehingga dalam kegiatan mengajar anak dan guru sama-sama senang sehingga tujuan pembelajaran tercapai. Dan yang penting menjadi guru itu tidak karena terpaksa, harus dari hati, jadi pekerjaan dan hambatan yang ada akan mudah terselesaikan.

Lampiran II

TRANSKIP WAWANCARA GURU

- Hari/Tanggal** : Senin, 2 Mei 2016
Informan : Rizky Widya F., S.Pd
Jabatan : Guru
Lokasi : Kantor guru
Waktu : 10.00 WIB
1. Penulis : Berapa lama ibu menjadi seorang guru?
Informan : Saya menjadi guru sejak tahun 2010, sejak lulus dari kuliah daftar alhamdulillah langsung dapat.
 2. Penulis : Apakah ibu sudah ikut sertifikasi?
Informan : Baru saja lolos sertifikasi tahun 2015 kemarin.
 3. Penulis : Jadi sudah menjadi guru yang profesional?
Informan : Selalu berusaha untuk menjadi guru yang baik.
 4. Penulis : Bagaimana suka dan duka yang ibu alami selama menjadi guru profesional?
Informan : Karena disini saya guru junior, jadi senang bisa minta arahan dan bimbingan dari para senior yang sudah banyak makan asam garam menjadi guru, tidak semua apa yang ada di teori dapat langsung diterapkan dilapangan. Dukanya kalau mengajar tetapi banyak anak yang tidak memahami materi yang saya sampaikan, jadi mengajar saya gagal.
 5. Penulis : Apa hambatan dan kendala yang biasa ibu hadapi selama menjadi guru?
Informan : Hambatan saat mengajar itu tidak semua anak memiliki kemampuan yang sama, jadi harus pandai memahami kebutuhan anak, harus sabar membimbing, mengarahkan dan selalu memotivasi anak. Jadi menjadi tut wuri handayani yang sesungguhnya ternyata tidak mudah.
 6. Penulis : Apa saran dan tips yang ibu berikan untuk bisa menjadi guru yang benar-benar profesional?
Informan : Untuk menjadi guru profesional harus memiliki 4 kompetensi dasar, pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional, dan itu semua harus dimiliki oleh setiap guru. Guru menjadi sebuah profesi yang harus dijalani dengan baik, tidak guru menjadi mata pencaharian yang harus mendapatkan uang banyak.

Lampiran II

TRANSKIP WAWANCARA GURU

- Hari/Tanggal** : Rabu, 4 Mei 2016
Informan : M. Izul Ma'ali, S.Pd.I
Jabatan : Guru
Lokasi : Lab Komputer
Waktu : 10.00 WIB
1. Penulis : Berapa lama bapak menjadi seorang guru?
Informan : Saya menjadi guru sejak tahun 2006.
 2. Penulis : Apakah bapak sudah ikut sertifikasi?
Informan : Saya ikut sertifikasi tahun 2013
 3. Penulis : Jadi sudah menjadi guru yang profesional?
Informan : Iya..menjadi guru yang tersertifikasi, harus bisa menjadi guru yang berkualitas dalam mengajar.
 4. Penulis : Bagaimana suka dan duka yang bapak alami selama menjadi guru profesional?
Informan : Harus mengikuti aturan dinas, ini saya harus sekolah lagi menyesuaikan dengan sertifikasi saya, jadi tidak hanya kompetensi saja, tetapi legal formal ijazah harus mendukung sesuai dengan kriteria yang diminta
 5. Penulis : Apa hambatan dan kendala yang biasa bapak hadapi selama menjadi guru?
Informan : Hambatan ya saat mau ujian, tes, harus ekstra menyiapkan anak untuk mampu mengikuti tes itu. Terutama mapel yang di UN kan, harus mencari strategi yang cocok dengan anak, karena setiap tahun tidak sama karakter anak, ada yang bisa diajak belajar cepat, dan ada yang harus diulang-ulang baru memahami. Jadi harus benar-benar sabar dan kreatif dalam mengajar.
 6. Penulis : Apa saran dan tips yang bapak berikan untuk bisa menjadi guru yang benar-benar profesional?
Informan : Harus sabar, pintar, kreatif dan harus disiplin mengatur waktu serta tidak ketinggalan administrasi guru harus dikerjakan dengan tertib, supaya tidak kebakaran jenggot saat akan ada apel administrasi atau saat pemberkasan sertifikasi.



Leb . bahasa SMP NU Putri NawaKartika Kudus



kegiata belajar mengajar praktek IPA



kegiatan belajar mengajar mapel TIK di SMP NU Putri Nawa

RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Mohammad Yusrus Sana
Tempat & Tgl. Lahir : Kudus, 12 September 1989
NIM : 093311028
Alamat Rumah : Jl. K. Telingsing 25 Desa Demangan 3/1 Kudus
HP : 085 865 061 548

Pendidikan Formal :

1. MI Qudsiyyah, lulus tahun 2003
2. MTs Qudsiyyah, lulus tahun 2006
3. MA Qudsiyyah, lulus tahun 2009
4. IAIN Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan KI angkatan 2009

Pendidikan Non Formal :

1. TPQ Al-ITQON Kudus

Pengalaman organisasi :

1. Organisasi daerah KMKS (Keluarga Mahasiswa Kudus Semarang)
2. Rebana grup "Tanbihul Ghofilin" Kudus

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 3 Juni 2016

Mochammad Yusrus Sana

NIM. 093311028