

**PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU OLEH KEPALA  
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN  
SISWA KELAS XII SMK YOSONEGORO MAGETAN**

**TESIS**



**Oleh :**

**Syarifah Susilowati**

**(212217041)**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**

**PONOROGO**

**PASCASARJANA**

**OKTOBER 2020**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor:2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
Alamat:Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp.(0352)481277 Fax (0352)461893  
Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id) Email:pascasarjana@stainponorogo.ac.id

---

Kepada Yth.  
Direktur Pascasarjana  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Institut Agama Islam Negeri  
Ponorogo  
Di  
Ponorogo

**NOTA PERSETUJUAN**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, membimbing, dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara:

Nama : Syarifah Susilowati

NIM : 212217041

Dengan Judul : Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Siswa Kelas XII SMK Yosonegoro Magetan

Telah kami setujui dan dapat diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam menempuh Pascasarjana (S2) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo

Dengan ini kami ajukan tesis tersebut pada sidang tesis yang diselenggarakan oleh tim penguji yang ditetapkan oleh direktur pascasarjana,

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Ponorogo, 30 September 2020

Pembimbing

Dr. Basuki, M.Ag

NIP: 197210102003121003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor:2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016  
Alamat:Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp.(0352)481277 Fax (0352)461893  
Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id) Email:pascasarjana@stainponorogo.ac.id

---

**PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS**

Tesis yang berjudul” Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Siswa Kelas XII SMK Yosonegoro Magetan” yang ditulis oleh Syarifah Susilowati, NIM:212217041, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis, dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran tim penguji pada ujian tesis,Rabu, 18 November 2020

TIM PENGUJI:

1. Ketua Sidang:

Nur Kolis,Ph.D  
NIP: 197106231998031002

Tanggal 7 Desember 2020

2. Penguji I:

Dr. S.Maryam Yusuf.M.Ag  
NIP:195705061983032002

Tanggal 7 Desember 2020

3. Penguji II:

Dr. Basuki.M.Ag  
NIP: 197210102003121003

Tanggal 7 Desember 2020

Ponorogo , 8 Desember 2020  
Mengesahkan

Direktur Pascasarjana IAIN Ponorogo

Dr. Agus, M.Ag  
NIP: 197407012005011004

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syarifah Susilowati  
NIM : 212217041  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Siswa Kelas XII SMK Yosonegoro Magetan,” adalah benar-benar asli karya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila dikemudian di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, 30 September 2020

Penulis

Syarifah Susilowati

## ABSTRAK

Susilowati, Syarifah. *Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Siswa Kelas XII SMK Yosonegoro Magetan*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing : Dr. Basuki, M.Ag

**Kata Kunci:** Penilaian kinerja guru, Peningkatan mutu, Mutu lulusan siswa, SMK Yosonegoro

Mutu lulusan menjadi indikator kualitas suatu institusi pendidikan dan bagaimana manajemen pembelajaran dilaksanakan oleh para guru di institusi tersebut. Evaluasi terhadap kinerja guru penting dilakukan, baik oleh lembaga penjaminan mutu maupun oleh pimpinan. Di SMK Yosonegoro Magetas penilaian kinerja guru dilakukan oleh Kepala Sekolah. Hal ini sebagai komitmen Kepala Sekolah untuk meningkatkan mutu lulusannya.

Penelitian ini bertujuan untuk: Untuk menjelaskan instrumen apa saja yang digunakan kepala sekolah untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan 2. Untuk menjelaskan siapa yang melaksanakan penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan. 3. Untuk menjelaskan kapan dilaksanakannya penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan 4. Untuk menjelaskan strategi apa saja yang digunakan untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, lokasi penelitian ini adalah SMK Yosonegoro magetan, pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui observasi, dan wawancara mendalam. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, *Pertama*, Pembinaan Disiplin Seorang pemimpin harus menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain. Peningkatan kinerja pegawai perlu dimulai dengan sikap demokratis. Dalam membina disiplin perlu berpedoman pada sikap tersebut, yakni dari, oleh dan untuk pegawai, sedangkan pemimpin tut wuri handayani. Pemimpin berfungsi sebagai pengemban ketertiban, yang patut diteladani, bukan otoriter. *Kedua*, Pembangkitan Motivasi Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja.

## **MOTTO**

**LIFE IS LIKE A BIKE, TO STAY  
BALANCED, YOU MUST MOVE**

**HIDUP INI SEPERTI SEPEDA, AGAR TETAP  
SEIMBANG, KAU HARUS BERGERAK**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. S. Maryam Yusuf, M.Ag. selaku rektor IAIN Ponorogo yang telah membimbing mahasiswanya sampai lulus dan memberikan motivasi-motivasi yang membangkitkan semangat saya.
2. Dr. Aksin, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Ponorogo yang juga selalu memberikan pesan kesannya selama beliau mengajar dikelas MPI C.
3. Bapak Dr. Basuki M.Ag. selaku pembimbing Tesis, yang sudah membimbing saya dari awal sampai tesis saya menjadi lebih baik dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya.
4. Bapak Nur Kolis, Ph.D. selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mensupport setiap mahasiswanya agar tetap semangat mengerjakan tugas akhirnya.
5. Bapak ibu dosen beserta staf yang ada di kampus IAIN Ponorogo yang sudah membimbing dan melayani mahasiswa dengan sepenuh hati.

Demikian kiranya dan sebagai harapan penulis, semoga makalah ini dapat membawa manfaat bagi pembaca serta diridhoi oleh Allah SWT. Amin.

Ponorogo, 30 September 2020

Penulis

Syarifah Susilowati

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>I</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>II</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>V</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	11
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan Masalah.....	16
D. Manfaat penelitian.....	17
1. Manfaat teoritis.....	17
2. Manfaat praktis.....	17
E. Penelitian terdahulu.....	17
F. Metode Penelitian.....	21
1. Pendekatan Penelitian .....	21
2. Jenis Penelitian.....	21
3. Instrumen Penelitian.....	22
4. Sumber dan Jenis Data.....	22
5. Tehnik Pengumpulan Data.....	22
6. Analisis Data.....	22
7. Tehnik pengecekan keabsahan Data.....	26
G. Sistematika Pembahasan.....	
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	
A. Instrumen Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam menilai Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Belajar Siswa	30
B. Pengawas Sekolah Menilai Kinerja Guru.....	30
C. Pelaksanaan penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.....	41
D. Peran Kegiatan Penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.....	47
E. Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin atau Leader.....	50
<b>BAB III</b>	
A. Sejarah SMK Yosonegoro Magetan.....	56
B. Instrumen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Belajar Siswa.....	59
C. Kepala sekolah sebagai penilai kinerja guru.....	61
D. Pengawas sekolah menilai kinerja guru.....	62
E. Peran Kepala Sekolah di SMK Yosonegoro	63
<b>BAB IV PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN SISWA SMK YOSONEGORO MAGETAN</b>	
A. Instrumen yang digunakan kepala sekolah untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan	66
B. Petugas Penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan.	68



C. Jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan	74
D. Strategi penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan	

<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>
	<b>A. Kesimpulan</b>
	<b>B. Saran</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mutu pembelajaran yaitu segala aktivitas yang dilakukan oleh guru dan manajemen sekolah baik mengorganisasikan maupun mengatur lingkungan yang ada disekitar siswa sehingga dapat mendorong dan menumbuhkan semangat siswa dalam melakukan kegiatan belajar mengajar serta berhubungan dengan kemajuan perubahan kemampuan siswa. Dan proses pembelajaran tersebut guru tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan semata tapi juga mendidik, mengarahkan dan menggerakkan siswa agar menjadi manusia seutuhnya, tidak hanya pandai dan terampil, tetapi juga berintegritas serta berbudi pekerti yang luhur. Dengan melakukan inovasi pembelajaran setiap guru selalu dituntut untuk mengadakan improvisasi dan inovasi dalam pembelajarannya.

Tujuannya adalah untuk mengukur kemampuan siswa dalam belajar, untuk mengukur sejauh mana prestasi yang dicapai oleh siswa setelah menempuh proses- proses belajar. Dengan adanya proses pembelajaran diharapkan ada umpan balik terhadap siswa, yaitu dengan nilai atau hasil belajar. Dengan begitu kita mampu mengetahui sejauh mana prestasi anak tersebut. Dan untuk mengembangkan kreatifitas siswa dalam belajar, dan mampu memecahkan segala persoalan yang dihadapinya.

Beberapa isu tentang mutu belajar siswa akhir- akhir ini dan menjadi sorotan publik antara lain, lemahnya kualitas proses pembelajaran, rendahnya kualitas pembelajaran dan inkonsistensi kebijakan pendidikan. Maka dari itu, suatu lembaga harus mampu memperbaiki suatu kualitas pendidikan tersebut, agar sebuah pembelajaran menjadi maksimal, dan siswa memiliki kreatifitas dengan adanya sekolahan yang memiliki mutu dan kualitas. "Keberhasilan pembelajaran di sekolah sebanyak 33 persen ditentukan guru dan 25 persen karena faktor kepemimpinan sekolah<sup>1</sup>. Pembelajaran efektif ditandai oleh sifatnya yang menekankan pada pemberdayaan peserta didik secara aktif dan interaktif. Pembelajaran bukan sekedar mengingat dan *Recall*, bukan pula sekedar penekanan pada penguasaan pengetahuan tentang

---

<sup>1</sup>[https://edukasi.kompas.com/read/2012/12/08/02273438/Guru\\_Kunci\\_Mutu\\_Pendidikan](https://edukasi.kompas.com/read/2012/12/08/02273438/Guru_Kunci_Mutu_Pendidikan)

apa yang diajarkan tetapi lebih menekankan pada internalisasi tentang apa yang diajarkan, sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan dihayati, serta dipraktikkan dalam kehidupan oleh setiap peserta didik.<sup>2</sup>

Beberapa faktor yang mempengaruhi hasil belajar dibagi dalam dua macam yaitu, faktor intern dan faktor ekstern . Faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar banyak jenisnya, tetapi dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern adalah faktor dari individu yang sedang belajar meliputi faktor psikologis yaitu kesehatan tubuh, minat, kecerdasan, bakat, motivasi, kematangan, kesiapan belajar. Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi hasil belajar meliputi lingkungan alam dan lingkungan sosial, keluarga serta instrumen yang berupa kurikulum, program, sarana, fasilitas, dan guru. Hasil belajar mata pelajaran prakarya dan kewirausahaan di SMK diharapkan mampu mencetak lulusan yang mandiri, memiliki bakat, dan kemauan menjadi entrepreneur atas materi yang diterima dalam pembelajaran maupun praktik dilapangan yang telah dilaksanakan selama di SMK. Agar dapat berkembang aspek pengetahuan, kecerdasan, keahlian dan kepibadian siswa, sekolah menengah kejuruan memerlukan aspek pendukung lainnya berupa fasilitas belajar.

Kepala sekolah adalah tokoh utama yang ada disekolahan. Kepala sekolah juga yang memimpin dan mengawasi kinerja guru setiap hari dalam membimbing siswa siswi disekolah. Maka dari itu kepala sekolah dituntut untuk menjadi suri tauladan bagi guru dan siswa siswinya, agar tidak hanya nama sekolahan saja yang maju, tetapi juga nama guru guru dan siswa siswi juga maju dan dipandang baik oleh masyarakat sekitar. Kepala sekolah juga harus memiliki pribadi yang bagus untuk memimpin sekolah, supaya bisa memecahkan masalah yang ada, mampu mengajak guru dan staf bekerja sama untuk memajukan nama baik sekolah di SMK Yosonegoro Magetan. Aspek kinerjanya yang dimiliki oleh kepala sekolah yaitu, 1). prestasi sebagai guru, 2). kemampuan membimbing guru, 3). kemampuan membimbing karyawan, 4). membimbing peserta didik, 5). mengembangkan staf, 6). mengikuti perkembangan iptek, 7). memberi contoh mengajar yang baik.

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah berfungsi dan bertugas sebagai Edukator,

---

<sup>2</sup>Prof. Dr.H.E.Mulyasa, M.Pd, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:PT. REMAJA ROSDAKARYA,2013),112

Manager, Administrator, Supervisor, Leadership, dan Motivator (EMASLIM)<sup>3</sup>. Peran kepala sekolah adalah sebagai berikut, a). pendidik (educator), b). Supervisor, c). pemimpin (leader), d). Manajer, e). Administrator, f). inovator, dan g). motivator.<sup>4</sup>”

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan peran tersebut, kepala sekolah memiliki tanggungjawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga guru-guru bertambah dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran dan dalam membimbing pertumbuhan murid-murid<sup>5</sup>

SMK Yosonegoro Magetan dibawah naungan Dharma Wanita Kabupaten Magetan SMK Yosonegoro juga menuju SBI Aliansi (Sekolah Berstandart Internasional). Letak SMK Yosonegoro sangatlah strategis. Didepannya Jalan Raya dan didepan SMK Yosonegoro ada Gedong Pramuka dan Kantor PDAM Magetan. Disebelah Baratnya ada SMA 2 MAGETAN. SMK Yosonegoro mempunyai 4 Jurusan: 1. Tehnik Jaringan Komputer 2. Tehnik Permesinan 3. Tehnik Mekanik Otomotif 4. Tehnik Audio Video. Selain itu SMK Yosonegoro juga membangun gedung untuk Jurusan Tehnik Mekanik Otomotif dan Tehnik Permesinan. Dan SMK Yosonegoro juga mempunyai tempat Olahraga yang cukup nyaman seperti didepan Sekolah adalah Lapangan untuk Basket, Vutsal, dan Bola Takro, dan ditengah sekolah ada lapangan untuk Boal Voli dan Sepak Bola. Dan disetiap pojok sekolah ada Kantin, dan tempat parkir yang cukup nyaman.

Menghadapi tantangan [revolusi industri 4.0](#), [SMK Yosonegoro Magetan](#), Jawa Timur, terus meningkatkan mutu pendidikan dan sumber daya manusia (SDM) peserta didik. Siswa sekolah tersebut dibekali kemampuan sesuai dengan standar industri. Sehingga siap menghadapi perubahan di berbagai sektor. "*Siswa dipersiapkan untuk bisa mengikuti perkembangan sesuai bidang keahlian. Mengingat di era 4.0 segalanya serba digital,*" ujar Muh Amien, Kepala SMK Yosonegoro Magetan, Jumat (9/8/2019). Langkah terobosan yang dilakukan salah satunya meresmikan *teaching factory automotif* bekerjasama dengan Auto 2000 Madiun. Peresmian dihadiri Darmawan Widjaja, Direksi PT Toyota Astra

---

<sup>3</sup>James H. Stronge, *Kualitas Kepala Sekolah*, Jakarta, PT. Indeks, 2013, 121

<sup>4</sup>*Ibid*, 131

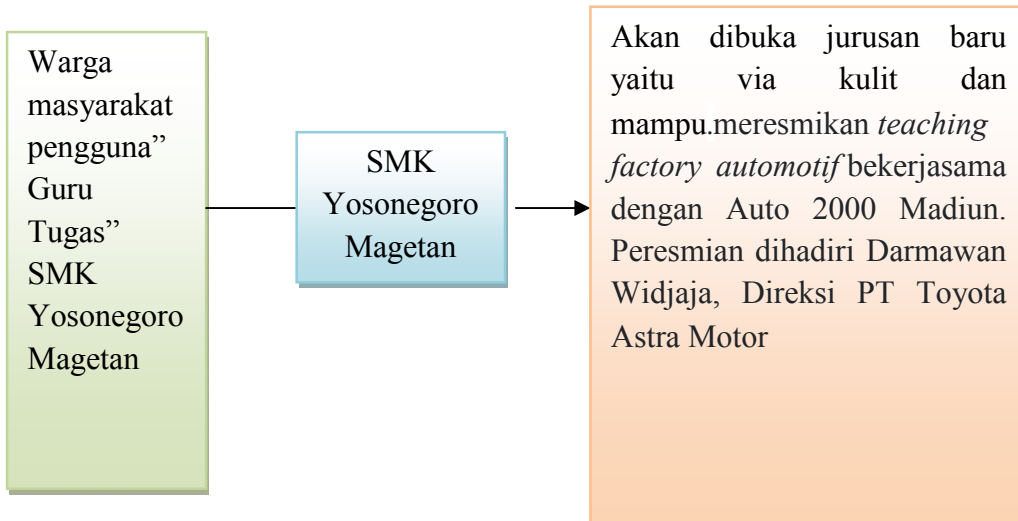
<sup>5</sup>*Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1, Februari 2016 -

Motor. Darmawan berharap kerjasama ini mampu meningkatkan keahlian dan kualitas siswa SMK Yosonegoro. Sehingga, mereka mampu bersaing baik di dalam dunia usaha maupun industri. "Dengan dibukanya bengkel di SMK Yosonegoro ini, diharapkan siswa mampu mempraktikkan apa yang diajarkan di sekolah," ungkap Darmawan Widjaja. Bersamaan dengan peresmian *teaching factory automotif*, SMK Yosonegoro Magetan juga *melaunching* jurusan baru. Yaitu desain kriya kulit dan imitasi. Mengingat Magetan dikenal dengan hasil kerajinan kulitnya

Setiap professional ingin menunjukkan bahwa kinerjanya dapat dipertanggung-jawabkan. Guru dituntut untuk menjadi profesional, berkualitas untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berkaitan dengan kinerja guru didalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai, yaitu kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian dan pendengaran dan hal yang bersifat psikis misal humoris, ramah, sabar, sopan, rajin kreatif, percaya diri, optimis, kritis dan obyektif. Guru juga harus terbuka, disiplin, memiliki dedikasi tanggung jawab suka menolong, pemaaf jujur, memiliki sifat yang membangun dan cinta anak didik.

Dalam mewujudkan kinerja yang optimal seorang pemimpin harus mengetahui motivasi dan kemampuan para pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pemimpin mengelola tugas organisasi sesuai dengan motivasi kemampuan masing-masing pegawainya. Motivasi yang tinggi didukung dengan kemampuan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.

Selain kinerja guru dan kepemimpinan, sekolah juga harus memiliki suatu kualitas, agar siswa, guru dan sekolah tambah maju, dan dipercaya semua orang, bahwa sekolah SMK YOSONEGORO Magetan adalah sekolah yang maju. Dengan bukti, bahwa siswa yang ada di sekolah tersebut memiliki potensi yang nantinya akan membawa mereka ke lapangan pekerjaan.



Berangkat dari data diatas maka penelitian ini di beri kesimpulan dengan judul pelaksanaan Evaluasi Profesionalisme Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Belajar Siswa kelas XII SMK Yosonegoro Magetan.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Instrumen apa yang digunakan untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Msgetan?
2. Siapa yang menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan?
3. Bilamana penilaian kinerja guru dilaksanakan?
4. Bagaimana strategi penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan?
5. Bagaimana standart kelulusan siswa di SMK Yosonegoro Magetan?

#### **C. Tujuan Masalah**

1. Untuk menjelaskan instrmen apa saja yang digunakan kepala sekolah untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan
2. Untuk menjelaskan siapa yang melaksanakan penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan.
3. Untuk menjelaskan kapan dilaksanakannya penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan
4. Untuk menjelaskan strategi apa saja yang digunakan untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan.
5. Untuk menjelaskan bagaimana standart kelulusan siswa di SMK Yosonegoro Magetan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

## **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini telah menjadi pola mutu dalam pengembangan mutu pembelajaran bagi siswa atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.

## **2. Manfaat praktis**

- a. Pendidik, penelitian ini diharapkan mampu menjadi umpan balik bagi guru dalam mengembangkan kompetensinya untuk menjadi guru yang inspiratif dengan menerapkan metode mengajar yang variatif, memanfaatkan teknologi dengan baik, dan mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif.
- b. Lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak sekolah agar mampu meningkatkan etos kinerja guru, untuk meningkatkan mutu belajar siswa
- c. Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya manajemen peserta didik sebagai upaya dalam meningkatkan mutu belajar siswa agar kedepannya seorang siswa mempunyai kualitas.
- d. Masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menarik minat para wali murid untuk selalu membimbing anak-anaknya.

## **E. Penelitian terdahulu**

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

1. *Mas Ning Zahroh*, Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta EVALUASI KINERJA GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKANDI YAYASAN AL KENANIYAH JAKARTA TIMUR (tesis)

Penelitian tersebut menjelaskan tentang sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan kelas. Dan peluang untuk mengembangkan tehnik-tehnik baru dalam pembelajaran, serta mendapat saran konseling dari kepala sekolah atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan didalam kelas.

Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang evaluator pertama kali harus dapat menyusun prosedur spesifik dan menetapkan standar. Pencapaian standar hendaknya dikaitkan dengan ketrampilan dalam mengajar, bersifat subyektif komunikasi secara jelas dengan guru sebelum evaluasi dilaksanakan, dan dikaitkan dengan profesional guru

Disiplin juga harus dimiliki oleh seorang guru, sebagai bentuk rasa tanggung jawabnya karena dituntut untuk menjadi profesional untuk siswa dan sekolah tersebut. Guru tidak hanya dituntut untuk kreatif saja tetapi juga harus disiplin, karena jika guru disiplin siswa juga akan disiplin, dan kegiatan belajar mengajar akan berjalan dengan lancar. Tetapi jika guru tidak menanamkan siswa sikap disiplin, maka kegiatan belajar mengajar tidak akan berjalan dengan maksimal.

Sedangkan penelitian ini meneliti tentang Hasil PK GURU dapat dimanfaatkan penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta ketrampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PKG ini dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penugasan kompetensi yang ditunjukkan dalam kinerjanya.

Fungsi dari PKG ini untuk mengembangkan profesi seorang guru dalam mendidik anak didiknya. Untuk memajukan kualitasnya dalam bekerja. Untuk mengetahui seberapa baik kualitas seorang guru tersebut.

2. *Siti Munawaroh*, IAIN Purwokerto, MANAJEMEN EVALUASI KINERJA GURU DI MTs MA'ARIF MANDIRAJA KECAMATAN MANDIRAJA KABUPATEN BANJARNEGARA (skripsi)

Penelitian tersebut menjelaskan tentang Program Evaluasi Kinerja Guru di MTs Ma'arif Mandiraja sudah berjalan dengan baik sesuai dengan standar kinerja guru. Pembelajaran yang mana kepala madrasah melihat langsung dengan menilai setiap guru apakah guru tersebut dalam mengajar sudah sesuai dengan yang diharapkan ataukah belum, monitoring guru persemester dilakukan dua kali yaitu disetiap akhir semester supaya dapat diketahui guru tersebut sudah mengalami perubahan atau belum, Sasaran Kerja Pegawai (SKP), Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan kelengkapan administrasi guru. Manajemen program evaluasi kinerja guru di MTs Ma'arif Mandiraja



dengan cara: memberikan tugas tambahan kepada guru yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut. memfasilitasi guru untuk mencapai standart kompetensi yang telah ditetapkan. Memotivasi guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. Penelitian ini membahas tentang Kepala sekolah yang efektif mengetahui manfaat ganda evaluasi guru dan keuntungan- keuntungan yang diperoleh dalam sistem sekolah yang mempertahankan akuntabilitas guru dan memberikan kesempatan berkembang bagi individu yang berada dalam sistem tersebut. Proses evaluasi guru dapat menjadi saran bagi pengembangan profesi sebagai guru. pembelajaran yang sukses senantiasa menuntut kreativitas guru, maka sebagai guru harus dapat melejitkan kompetensi mengajar. Kompetensi dimaknai sebagai perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien

3. *Anita*, IAIN Purwokerto, MOTIVASI DAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI KRANGEAN DAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI WIRASABA, PURBALINGGA

Penelitian tersebut menjelaskan tentang secara umum ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru dan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba. Bertolak dari hasil penelitian ini, dirumuskan beberapa implikasi dengan penekanan pada hal berikut: 1. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba Motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat menunjang peningkatan mutu pendidikan madrasah. Hal yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan menghargai setiap kegiatan yang edukatif dan deuktif, dan semua guru ikut serta didalamnya. Kepala sekolah harus memenuhi kebutuhan dan fasilitas, serta memberikan motivasi agar setiap kegiatan yang ada berjalan secara maksimal, dan siswa dan guru juga semangat dalam bekerja dan belajar. Selain memenuhi fasilitas yang ada kepala sekolah harus memantau kinerja guru dan siswa pada kegiatan tersebut, memantau apa saja yang kurang, apabila ada kinerja yang kurang baik, maka kepala sekolah juga harus memberikan

contoh yang baik untuk bawahannya dan juga siswanya. d. Kepala madrasah senantiasa mendorong guru untuk selalu berprestasi sesuai bidangnya serta berusaha membantu menciptakan suasana yang dapat mendukung peningkatan prestasi guru tersebut.

## **Metode Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dimana didalamnya terdapat data-data dan menggunakan analisis. Proses makna yang ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Penelitian ini untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik. Dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan. Dan penelitian ini bisa dijabarkan menjadi luas agar menjadi sebuah penelitian yang sempurna.

### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multi-case studies*, yaitu desain penelitian yang digunakan dalam penelitian kualitatif yang digunakan untuk beberapa kasus/tempat atau subjek studi yang memiliki *socialsituation* yang berbeda antara satu kasus dengan kasus yang lain yang memiliki keunikan berbeda<sup>6</sup>. yaitu sebagaimana tercermin pada SMK Yosonegoro mempunyai 4 Jurusan: 1.Tehnik Jaringan Komputer 2.Tehnik Permesinan 3.Tehnik Mekanik Otomotif 4.Tehnik Audio Video.Selain itu SMK Yosonegoro juga membangun gedung untuk Jurusan Tehnik Mekanik Otomotif dan Tehnik Permesinan.Dan SMK Yosonegoro juga mempunyai tempat Olahraga yang cukup nyaman seperti di depan Sekolah adalah Lapangan untuk Basket,Vutsal,dan Bola Takro,dan ditengah sekolah ada lapangan untuk Boal Voli dan Sepak Bola.Dan di setiap pojok sekolah ada Kantin,dan tempat parkir yang cukup nyaman.

---

<sup>6</sup>Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education;An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 63.

### 3. Instrumen Penelitian

Ciri khas penelitian kualitatif menjelaskan suatu fenomena dengan sedalam-dalamnya dengan cara pengumpulan data yang sedalam-dalamnya pula yang menunjukkan pentingnya kedalaman dan detail suatu data yang diteliti. Semakin mendalam, teliti, dan terinci suatu data yang didapatkan, maka bisa diartikan pula bahwa semakin baik kualitas penelitian tersebut. Maka dari segi besarnya responden atau objek penelitian, penelitian kualitatif memiliki objek yang lebih sedikit dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, sebab lebih mementingkan kedalaman data bukan kuantitatif data.

### 4. Sumber dan Jenis Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah tambahan seperti dokumen dan lainnya.<sup>7</sup> Berkaitan dengan hal itu, sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah: kata-kata, tindakan, sumber tertulis, foto, dan statistik.

Pertama, **kata-kata**. Kata-kata yang dimaksud dalam penelitian ini adalah wawancara dengan kepala sekolah melihat keadaan yang ada disekolah tersebut, mengamati proses pembelajaran yang ada disekolah tersebut, mendata apa yang harus didata, sebagai bahan penulis karya ilmiah, dan mengumpulkan bukti-bukti yang ada dengan memfoto kegiatan yang ada disekolah tersebut. Berkaitan dengan hal itu, sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah: kata-kata, tindakan, sumber tertulis, foto, dan statistik. Pertama, **kata-kata**. Kata-kata yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kata-kata orang-orang yang diwawancarai atau informan, yaitu kepala sekolah SMKN 2 Magetan dan kepala Sekolah SMK Yosonegoro Magetan.

Kedua, **tindakan**. Tindakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengamati kegiatan yang ada disekolah tersebut, mengamati proses pembelajaran di sekolah tersebut, mengamati apa kelebihan yang ada disekolah tersebut, lebih-lebihnya sekolah tersebut adalah sekolah kejuruan, jadi banyak sekali hal-hal yang dilakukan disekolah tersebut.

Ketiga, **sumber tertulis**. Meskipun sumber data tertulis bukan merupakan sumber data utama, tetapi pada tataran relitas peneliti tidak bisa melepaskan diri dari sumber data tertulis sebagai data pendukung. Di antara sumber data tertulis dalam penelitian ini adalah

---

<sup>7</sup> Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis* (Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984), 47.

- a. SMK Yosonegoro mempunyai 4 Jurusan: 1.Tehnik Jaringan Komputer  
2.Tehnik Permesinan 3.Tehnik Mekanik Otomotif 4.Tehnik Audio Video.Selain itu SMK Yosonegoro juga membangun gedung untuk Jurusan Tehnik Mekanik Otomotif dan Tehnik Permesinan.Dan SMK Yosonegoro juga mempunyai tempat Olahraga yang cukup nyaman seperti didepan Sekolah adalah Lapangan untuk Basket,Vutsal,dan Bola Takro,dan ditengah sekolah ada lapangan untuk Boal Voli dan Sepak Bola.Dan disetiap pojok sekolah ada Kantin,dan tempat parkir yang cukup nyaman.

*Keempat, foto.* Dalam penelitian ini, foto digunakan sebagai sumber data penguat hasil observasi, karena pada tataran realitas foto dapat menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Dalam penelitian ini ada dua katagori foto, yaitu foto yang dihasilkan orang lain dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri. Sedangkan foto yang dihasilkan oleh peneliti adalah foto yang diambil peneliti di saat peneliti melakukan pengamatan berperanserta. Sebagai contoh adalah :

. SMK Yosonegoro mempunyai 4 Jurusan: 1.Tehnik Jaringan Komputer 2.Tehnik Permesinan 3.Tehnik Mekanik Otomotif 4.Tehnik Audio Video.

## **5. Tehnik Pengumpulan Data**

### **a. Wawancara Tak Terstruktur**

Tujuan dilakukannya wawancara dalam penelitian kualitatif adalah [1] engkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan; [2] merekonstruksi kebulatan-kebulatan yang dialami masa lalu;. Orang-orang yang dijadikan informan dalam penelitian ini, ditetapkan dengan cara *purposive*, yaitu sebagai berikut,

1. Nahari Suhur, selaku kepala sekolah di SMK Yosonegoro
2. Sumarno, selaku ketua program keahlian
3. Rega selaku Siswa kelas XII SMK Yosonegoro
4. Heru prasetyo selaku guru pramuka di SMK Yosonegoro
5. Bashori, selaku guru agama di SMK Yosonegoro

## **6. Observasi**

Dengan teknik ini, peneliti mengamati aktifitas-aktifitas dan melihat situasi yang ada dilapangan. Dalam hal ini, peneliti mampu menggambarkan situasi-situasi yang terjadi di lapangan. Setelah mengetahui keadaan dan situasi di lapangan, peneliti mengumpulkan data-data.

Hasil observasi dalam penelitian ini dicatat dalam "catatan lapangan". Catatan lapangan merupakan alat yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Sebagaimana ditegaskan oleh Bogdan dan Biklen bahwa seorang peneliti pada saat di lapangan harus membuat "catatan", setelah pulang ke rumah atau tempat tinggal barulah menyusun "catatan lapangan". Sebab "jantung penelitian" dalam konteks penelitian kualitatif adalah "catatan lapangan". Catatan tersebut menurut Bogdan dan Biklen adalah catatan tertulis tentang apa yang didengar, dilihat, dialami dan dipikirkan dalam rangka pengumpulan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.<sup>8</sup>

Kegiatan-kegiatan yang diamati dan kemudian dicatat dan direfleksikan oleh peneliti selama di lapangan, di antaranya adalah

- a. Strategi peningkatan sumber daya manusia, untuk meningkatkan mutu pendidikan anak didiknya, tak hanya dibekali materi pendidikan formal, semua siswa siswi sekolah tersebut dilatih kemandirian bekerja sesuai dengan kemajuan industri yang saat ini terus berkembang. Salah satu upaya atau terobosan itu diantaranya dengan meluncurkan teaching factory automotif yang bekerjasama dengan Auto 2000 madison.

## **7. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi ini digunakan untuk pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi.

dalam penelitian ini yang dimaksud dengan dokumentasi adalah suatu kegiatan untuk melakukan pencarian, penyelidikan, pengumpulan, penguasaan, pemakaian dan penyediaan dokumen terhadap suatu perihal tertentu.

## **D. Analisis Data**

### **1. Analisis Data dalam Satu Situasi Sosial**

---

<sup>8</sup> Lihat dalam Robert C. Bogdan dan Biklen, *Qualitative Research for Education; An introduction to theory and methods* (Boston: Allyn and Bacon, Inc, 1982), 74.

Analisis data adalah definisi sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mengubah hasil data penelitian menjadi informasi baru yang dapat digunakan dalam membuat kesimpulan secara umum, yang memiliki tujuan menjelaskan suatu data agar lebih mudah dipahami, kemudian dibuat kesimpulan.

Dalam melakukan analisis data harus didasarkan pada prosedur dan langkah-langkah tertentu, yaitu dengan pengumpulan data, tahap penyuntingan, tahap pengkodean, tahap pengujian, tahap mendeskripsikan data, dan tahap pengujian hipotesis.

## **E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data**

### **1. Keikutsertaan yang diperpanjang.**

Peneliti dalam penelitian kualitatif harus diikuti sertakan dalam meneliti untuk mengumpulkan data-data yang ada dilapangan. Dan dalam meneliti tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat tetapi membutuhkan waktu yang panjang.

### **2. Pengamatan yang Tekun.**

Ketekunan pengamatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang terkait tentang kegiatan-kegiatan proses belajar siswa smkn 2 magetan dan smk yosonegoro magetan.

Jika perpanjangan keikutsertaan menyediakan "lingkup", maka ketekunan pengamatan menyediakan "kedalaman". Peneliti harus betul betul dalam mengamati terkait dengan apa yang akan diteliti, dan meneliti hal-hal yang menonjol di lapangan tersebut. Agar data yang dikumpulkan betul betul terdata dengan baik dan benar. Tidak hanya situasi saja tetapi juga meneliti bagaimana proses pe,nelajaran yang ada di SMK Yosonegoro tersebut.

### **3. Triangulasi.**

Tehnik tringulasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. **Pertama, triangulasi dengan sumber** Triangulasi dengan sumber, mengumpulkan data dari berbagai sumber tetapi menggunakan suatu metode yang sama.

**Kedua, triangulasi dengan metode**, Triangulasi dengan menggunakan metode dalam konteks penelitian ini, digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan

melakukan check data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda.

<sup>9</sup>Aplikasinya dalam penelitian ini adalah menggunakan metode wawancara, observasi, dan survei.

**Ketiga, triangulasi dengan penyidik,** Triangulasi dengan penyidik dalam konteks penelitian ini, digunakan untuk pengecekan kembali derajat keabsahan data dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya. Contoh penerapannya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah menggunakan lebih dari satu orang dalam pengumpulan dan analisis data. Teknik ini diakui memperkaya khasanah pengetahuan mengenai informasi yang digali dari subjek penelitian. Tetapi perlu diperhatikan bahwa orang yang diajak menggali data itu harus yang telah memiliki pengalaman penelitian dan bebas dari konflik kepentingan agar tidak justru merugikan peneliti dan melahirkan bias baru dari triangulasi.

#### **4. Pengecekan Sejawat Melalui Diskusi.**

Teknik ini dilakukan peneliti dengan cara mengekspos hasil sementara yang diperoleh dalam bentuk diskusi analitik dengan rekan-rekan sejawat. Contoh penerapannya dengan sumber dalam konteks penelitian ini adalah mengumpulkan data-data yang ada.

#### **5. Kecukupan Referensial.**

Kecukupan referensial yaitu referensi yang utama berupa buku-buku tentang kinerja guru, mutu guru, dan buku-buku yang berkaitan dengan mutu sekolah, dan mutu kepala sekolah, dan berhubungan dengan kinerja guru yang memiliki dukungan dari teori-teori yang telah ada. Sehingga dengan kecukupan referensial ini data yang ada pada tesis ini akan menjadi mudah dipahami oleh pembaca.

##### **a. Tahapan Penelitian**

Tahap-tahap dan proses dalam melakukan penelitian disini adalah, mengidentifikasi masalah, membuat hipotesa, membuat studi literature, mengidentifikasi dan menamai variabel, membuat definisi operasional, memanipulasi dan mengontrol variabel, menyusun desain penelitian, mengidentifikasi dan menyusun alat observasi dan pengukuran, membuat questioner dan membuat jadwal wawancara, melakukan analisa statistik, dan menulis hasil laporan. Dengan begitu penelitian akan lebih jelas data, dengan

---

<sup>9</sup> Michael Quinn Patton, *Qualitative Evaluation Methods* (Beverly Hills: Sage Publications, 1987), 329.

adanya konsep tersebut. Selain ada data, tetapi juga ada dialog didalamnya, dan foto sebagai bukti dari data tersebut.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penelitian berikut adalah:

### 1. Latar belakang masalah

Uraian singkat, jelas dan logis dari suatu kegiatan ilmiah untuk menjelaskan pelaksanaan penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu belajar siswa yang dilaksanakan di SMK YOSONEGORO Magetan, dan waktu pelaksanaan belajar peserta didik.

### 2. Rumusan masalah

penilaian kinerja guru oleh kepala sekolah, guna untuk meningkatkan mutu lulusan peserta didik di SMK YOSONEGORO dan juga untuk meningkatkan mutu

Pertanyaan kritis atau argumentasi yang fleksibel yang diambil intinya dari pernyataan umum dari masalah penelitian, sebagaimana tercantum dalam latar belakang masalah. Yaitu, Instrumen apa yang digunakan untuk menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Msgetan, Siapa yang menilai kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan, Bilamana penilaian kinerja guru dilaksanakan, Bagaimana strategi penilaian kinerja guru di SMK Yosonegoro Magetan?

### 3. Tujuan masalah

tujuan apa yang hendak dicapai dalam penelitian, yaitu untuk menjelaskan instrumen apa yang digunakan kepala sekolah, untuk melaksanakan penilaian kinerja guru, kapan pelaksanaan kinerja guru dilaksanakan oleh kepala sekolah, strategi apa saja yang dilakukan kepala sekolah untuk menilai kinerja guru untuk menciptakan mutu lulusan terbaik di SMK YOSONEGORO Magetan serta meningkatkan mutu belajar peserta didik.

### 4. Manfaat penelitian

Hasil karya ilmiah apa saja yang diunggulkan dan dapat disumbangkan dari hasil penelitian. Yaitu Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### **A. Instrumen Pelaksanaan kepala sekolah dalam menilai kinerja guru untuk meningkatkan mutu belajar siswa**

Kepala sekolah yang profesional mampu merumuskan mutu lulusan yang ideal untuk satuan pendidikan yang dipimpin. Dan keunggulan profesinya ditentukan dengan kesanggupan untuk mewujudkan cita-cita terbaik sekolahnya.. untuk itu, setiap kepala sekolah harus memiliki ketrampilan untuk mendeskripsikan indikator dan kriteria mutu lulusan yang dicita-citakannya sebagai landasan pengembangan visi, misi, tujuan dan strategi untuk mewujudkannya. Untuk menjadi kepala sekolah yang kreatif, kepala sekolah harus memiliki gagasan yang luas, dan ide yang cemerlang untuk menghasilkan suatu yang diharapkan. Dan juga kepala sekolah harus menciptakan sesuatu yang unik untuk bisa dijadikan ketrampilan dan juga wawasan bagi guru dan siswanya. Dengan begitu, guru yang ada disekolah tersebut memiliki kinerja yang baik, jika kepala sekolahnya juga memiliki wawasan dan gagasan yang baik dan bagus pula. Karena kepala sekolah adalah contoh atau suri tauladan bagi bawahannya, atau guru dan staff jika ada disekolah. Dan guru juga adalah suri tauladan bagi siswa-siswanya. Maka selain kreatif juga harus memiliki sikap yang wibawa didepan siswanya.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dimana kemampuan tersebut yang dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan. Tetapi kompetensi tidak hanya berupa pengetahuan tetapi juga kemauan untuk melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Untuk menghasilkan kinerja yang bagus maka pengetahuan dan kemauan harus dijadikan menjadi satu.

Definisi monitoring disini adalah aktifitas yang ditujukan untuk memberikan informasi tentang sebab akibat dari suatu kebijakan yang sedang dilaksanakan. Atau bisa disebut dengan perbaikan, untuk kemajuan pelaksanaan pembelajaran ataupun kinerja. Jadi inti dari monitoring itu sendiri adalah mengevaluasi apa apa saja yang sudah terjadi, setelah itu diperbaiki untuk kemajuan pendidikan, agar tidak terulang lagi hal-hal yang seharusnya tidak dilakukan.

Definisi evaluasi disini adalah pengukuran dan perbaikan dalam kegiatan yang dilaksanakan, misal membandingkan hasil-hasil kegiatan yang dibuat. Tujuannya adalah agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dapat diselenggarakan. Jadi dengan evaluasi kita dapat membandingkan dan mengukur hasil akhir dan kita dapat menentukan apa yang harus kita perbuat, mana yang bisa dilakukan supaya pekerjaan kita bisa mencapai tujuan kita.

Kepala sekolah bertugas menjabarkan visi kedalam misi terget mutu, merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai, menganalisis tantangan, peluang kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah, membuat rencana strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu. Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/ madrasah melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah. Melaksanakan dan merumuskan program supervisi serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja sekolah/ madrasah. Kepala sekolah juga harus memberikan teladan bagi bawahannya atau guru- guru dan staff dan juga menjadi uswatun hasanah bagi murid-murid yang ada disekolah/ madrasah.selain itu kepala sekolah memfasilitasi pengembangan penyebarluasan dan melaksanakan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah, dan juga mempertahankan lingkungan sekolah agar pembelajaran berjalan dengan kondusif. Kepala sekolah menjalin hubungan yang baik dengan wali murid atau orang tua peserta didik, bekerja sama dengan wali murid untuk bisa mensejahterakan sekolah, menjaga nama baik sekolah dengan melayani mereka dengan sepenuh hati. Tujuannya adalah menjaga nama baik sekolah, dan memajukan sekolah/ madrasah agar bisa lebih baik lagi dan semakin maju pendidikannya begitu juga dengan programnya. Selain peserta didik dan orang tua peserta didik, kepala sekolah juga harus memperhatikan kinerja guru-guru yang ada di madrasah agar proses belajar mengajar berjalan dengan kondusif.

Begitu juga kepala sekolah harus memperhatikan siswanya yang kurang atau masih jauh dari kemampuan yang dia miliki. Memperhatikan bagaimana cara seorang guru merubah anak tersebut supaya sama dengan temannya, mampu dengan apa yang dia miliki. Memperhatikan apa yang kurang dari anak tersebut, seorang guru harus mencari tau dan memberikan pengetahuan kepada siswa tersebut ditindak lanjuti sesuai dengan permasalahannya. Jangan sampai seorang guru membiarkan siswanya tidak faham dengan

apa yang dipelajarinya. Karena tujuan dari suatu pembelajaran adalah membuat siswa menjadi paham dan mengerti apa yang dimaksud dari pembelajaran tersebut. Memberikan motivasi supaya siswa tersebut tidak putus asa dan tetap semangat untuk meraih apa yang dicita-citakan. Dengan begitu sekolah akan dipercaya mampu mendidik anak didiknya sampai bisa.

Sebagai Nahkoda baru, secara naluriah berkeinginan untuk memberikan kontribusi terbaik melalui perbaikan dan penyempurnaan terhadap semua program dan layanan yang selama ini sudah dilakukan. Upaya tersebut dalam kerangka memenuhi harapan masyarakat dan turut serta berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pembangunannasional.

Dalam sejarahnya yang panjang, SMK Yosonegoro Magetan telah memberikan layanan terbaik bagi masyarakat sehingga memperoleh kepercayaan dan dukungan sehingga keberhasilannya telah mengukir prestasi yang gemilang. Namun demikian beberapa bagian masih terbuka untuk dilakukan perbaikan dan penyempurnaan. Di antaranya meningkatkan layanan komunikasi dan informasi dengan mengaktifkan kembali website sekolah yang kini menjadi *www.smk-yosonegoro.sch.id*. Website ini diharapkan terus berkembang dan diperluas perannya hingga mendukung layanan pembelajaran, penilaian, dan partisipasi konstruktif masyarakat dalam memajukan pendidikan dan pembangunan nasional. Semoga peluncuran website yang bersamaan dengan peringatan Kebangkitan Nasional ke 109 ini dapat memenuhi harapan masyarakat dan pihak-pihak yang berkepentingan serta berkontribusi memajukan pendidikan dan pembangunan nasional.<sup>10</sup>

Kepala sekolah juga harus memiliki ide-ide untuk memajukan ekolahnya. Dan selalu mendukung para guru untuk selalu bekerja sesuai dengan visi misi yang ada. Kepala sekolah juga harus menghargai setiap pekerjaan guru dan staffnya. Jangan sampai seorang kepala sekolah memerintah bawahannya sesuka hati dan selalu menyalahkan. Karena itu akan mengganggu kinerja seorang guru, dan siswa juga akan terbengkalai. Maka dari itu, apabila ingin mutu sekolah ini meningkat dan baik dimata masyarakat, kepala sekolah harus mempunyai komitmen, bagaimana guru disekolah tersebut mempunyai kinerja yang bagus, sehingga menciptakan siswa yang cerdas dan kreatif.

---

<sup>10</sup>wawancara kepala sekolah

Gurupun juga harus menjadi profesional dahulu sebelum menjadikan siswanya kreatif. Begitu juga kepala sekolah, apabila ingin menjadikan guru dan staffnya memiliki kinerja yang bagus, kepala sekolah juga harus memiliki jiwa profesional dalam memimpin. Selalu memberikan semangat kepada guru agar semua berjalan secara maksimal.

Kepala sekolah juga harus mengarahkan kepada hal yang baik, dan membangun agar mutu sekolah menjadi lebih maju, begitu pula dengan kinerja guru yang dipimpinnya. Fungsi kepala sekolah hendaknya diartikan seperti motto Ki Hajar Dewantara: “ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani” (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memberi daya). Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi.<sup>11</sup>

#### a. Pembinaan Disiplin

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kedisiplinan. Tujuannya adalah, untuk meningkatkan mutu kepala sekolah. Karena dengan disiplin visi dan misi sekolah akan semakin maju. Apabila seorang pemimpinnya disiplin, maka bawahan dan staffnya pun juga harus disiplin. Karena siswa tidak hanya diberikan ilmu pengetahuan, tetapi juga diberikan ilmu kedisiplinan. Disiplin dalam sekolah, disiplin dalam waktu.

#### b. Pembangkitan Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat orang melakukan suatu kegiatannya memiliki suatu tujuan. Dalam hal ini motivasi sendiri ada kaitannya dengan perbuatan yang memiliki tujuan yang baik. Seperti motivasi belajar dan motivasi kerja.

Didalam kehidupan sehari-hari motivasi dapat dilihat dari semangat seseorang saat melakukan suatu aktivitas. Seorang pelajar yang memiliki motivasi tinggi dalam belajar. Dapat dilihat dari kerajinannya dalam belajar dengan penuh semangat untuk mencapai prestasi.

Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada guru, maka bisa menjadikan kinerja guru semakin baik. Guru menjadi lebih dihargai dan lebih semangat dalam bekerja dan mengajar. Jika guru semangat dalam mengajar, maka proses belajar mengajar juga akan berjalan dengan lancar. Apabila para pegawai memiliki motivasi yang positif, ia akan mengerjakan tugasnya dengan baik. Tetapi sebaliknya, jika seorang guru tidak diberikan

---

<sup>11</sup>Hasan, Basri. . *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia, 2014

motivasi dan penghargaan, maka seorang pegawai juga tidak bekerja dengan baik. Maka dari itulah betapa pentingnya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya. Terlebih oleh seorang guru, apabila guru diberikan motivasi yang baik, guru juga akan mengajar dengan baik dan siswa juga akan semangat apabila gurunya juga menyampaikan ilmunya dengan semangat.

*as Leader: Guiding Schools "to Better Teaching and Learning"* kepala sekolah juga harus menciptakan visi dan misi yang membangun. Menciptakan suasana sekolah yang aman damai dan tentram. Agar semua yang ada disekolah menjadi nyaman. Tidak hanya itu apabila sekolah berjalan sesuai dengan visi misi dan program yang sudah ditetapkan, maka masyarakat percaya bahwa sekolah tersebut mampu mendidik anak didiknya sampai sukses, karena memiliki pemimpin yang profesional, guru yang memiliki kinerja yang baik, dan menciptakan anak didik yang cerdas, kreatif dan inovatif.

SMK Yosongoro Magetan pada Jumat, 9/08/2019 Meresmikan Bengkel TeFa (Teaching Factory) Teknik Kendaraan Ringan Otomotif bekerjasama dengan Auto2000 Madiun dan Launching Kelas Kriya Kulit & Imitasi. Dihadiri oleh Dr. Suhartono, M.Pd Kepala Bidang Pendidikan Pembinaan SMK (PSMK) Jawa Timur, Darmawan Widjaja Direksi PT Toyota Astra Motor dan Dr. Drs. Suprawoto, SH, M.Si Bupati Magetan yang diwakili oleh Drs. Suwoto Kepala Dikpora Magetan.

"Dengan dibukanya bengkel di SMK Yosonegoro ini, diharapkan siswa mampu mempraktikkan apa yang diajarkan di sekolah," ungkap Darmawan Widjaja. Bersamaan dengan peresmian *teaching factory automotif*, SMK Yosonegoro Magetan juga *melaunching* jurusan baru. Yaitu desain kriya kulit dan imitasi. Mengingat Magetan dikenal dengan hasil kerajinan kulitnya

"Fokusnya bukan pengolahan tapi desain. Mungkin selama ini masih tradisional. Dengan jurusan desain kriya kulit semoga bisa membuat model yang lebih bagus dan modern," jelas Muh. Amien Kepala SMK Yosonegoro.

Kesimpulan penjelasan kepala sekolah SMK Yosonegoro tersebut, Kepala sekolah harus memiliki visi dan misi yang mampu difahami oleh staf dan bawahannya, agar bawahannya pun mampu mengerjakan tugasnya dengan baik pula. Karena hanya dengan itulah sebuah kemajuan visi dan misi bisa maju dan memiliki kualitas yang baik.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Karena kepala sekolah sebagai pemimpin dilembaganya, maka kepala sekolah harus mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat adanya perubahan serta mampu melihat masa depan dalam kehidupan globalisasi yang lebih baik. Sesuai dengan tujuan melakukan perubahan yang komprehensif pada siswa, dan apakah program perubahan tersebut fokus pada kemajuan belajar siswa.

Kepala sekolah harus bertanggung jawab atas kelancaran dan keberhasilan semua urusan pengaturan dan pengelolaan secara formal kepada masyarakat yang telah menitipkan anak didiknya.

Untuk mengembangkan potensi dan profesionalisme guru, maka kepala sekolah harus memiliki upaya untuk melakukan perubahan untuk menuju suatu tujuan yang akan dicapai. Dan mengontrol para guru dan staff dalam melaksanakan pekerjaannya, agar kinerja seorang guru tetap memiliki kualitas yang baik dan bagus.

Upaya kepala sekolah dalam menangani rendah atau tinggi sebuah kualitas sekolah, yang paling pertama harus dilakukannya adalah memperbaiki dan menyusun visi kepemimpinannya, memastikan bahwa suatu lembaga tersebut sudah layak untuk dijadikan tempat belajar siswa. Memiliki jiwa kepemimpinan didepan karyawan guru dan staff yang ada disekolah dan mengkondisikan sebuah pelayanan terhadap staffnya untuk memajukan suatu lembaga. Dan bersamaan dengan itu, kepala sekolah juga harus terus melakukan pemantauan terkait dengan hasil belajar siswa dengan visi dan misi sekolah, yaitu berupa kebutuhan siswa, kebutuhan studi lanjut, serta memantau kinerja guru dalam mengajar untuk menyesuaikan program pembelajaran dan proses pembelajaran dengan pencapaian visi tersebut, serta dengan berbagai variabel kebutuhan siswa untuk studi lanjut dan bahkan untuk mampu menyesuaikan diri dengan kehidupan sosial kemasyarakatan serta berbagai perubahan yang terjadi sangat cepat dalam kehidupan sosial.

Tujuan pembelajaran disini adalah untuk meningkatkan penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran. Dan upaya untuk mendapatkan kepandaian atau ilmu seperti mendapatkan pengalaman dari proses pembelajaran tersebut. Atau bisa disimpulkan bahwa pembelajaran sebagai proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar

pada suatu lingkungan belajar dan juga membantu peserta didik dalam mendapatkan ilmu atau dalam belajar.

Masyarakat juga memiliki kewajiban untuk menjadikan seorang guru melakukan kinerjanya dengan baik, sesuai dengan program dan visi misi yang ada. Dengan begitu, sekolah memiliki kualitas yang baik. Untuk meningkatkan keprofesian guru, biasanya guru mengikuti sebuah pelatihan dan seminar untuk menambah wawasan seorang guru. Meningkatkan kreatifitas guru. Atau biasanya guru mengikuti PKG atau pelatihan kinerja guru, dimana didalam kegiatan tersebut, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus untuk melakukan pekerjaannya. Memperbaiki kualitas dirinya agar menjadi sosok guru yang memiliki kualitas.

Guru adalah poros utama pendidikan, penentu kemajuan suatu negara dimasa depan untuk tugas guru sendiri adalah mengajar siswa siswi agar memiliki pengetahuan yang luas, memiliki pengalaman, memajukan generasi siswa siswi agar kelak menjadi seorang yang manfaat bagi dirinya sendiri dan juga orang lain. Dan untuk semua itu membutuhkan guru yang profesional, guru yang profesional yang memiliki kreatifitas yang tinggi, wawasan yang luas, dan kepribadian yang baik disekolah maupun diluar sekolah. Karena masa depan masyarakat dan siswa ada pada guru, karena guru adalah suri tauladan bagi siswanya. Maka dari itu, kenapa guru dituntut untuk menjadi seorang yang berkualitas. Maka dari itu, supaya kinerja dan jabatan yang dimiliki guru bisa melekat dan juga bermanfaat, maka seorang guru wajib mengikuti kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

PK GURU dilaksanakan untuk meningkatkan keprofesian guru dalam bekerja, dan menambah wawasan kepada guru agar menjadi profesional . dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengajar maka hal itu akan sangat membantu bagi lembaga dalam meningkatkan mutu kualitas lembaga, dan juga meningkatkan kinerja guru yang ada. Selain itu juga dapat memberikan kepercayaan untuk masyarakat.

Oleh karena itu, untuk membuktikan bahwa setiap guru adalah seseorang yang profesional, maka dibuktikan dengan mengikuti kegiatan PKG. Dari situ kita bisa menilai dan melihat bahwa guru adalah orang yang sangat profesional. Semua guru harus mengikuti PKG sesuai dengan aturan pemerintah. Karena, untuk menjadikan siswa yang

berkualitas, harus memiliki guru yang berkualitas juga. PKG disini bukan untuk mempersulit guru dalam mengajar, tetapi justru dengan kegiatan PKG ini guru menjadi lebih baik dalam kinerjanya, memiliki wawasan yang luas dan menambah kreatifitasnya dalam bekerja. Apabila seorang guru memiliki wawasan yang luas, maka siswanya juga akan mendapatkan gagasan yang luas. Tidak hanya kreatif tetapi juga cerdas.

Setelah mengikuti PKG guru mengikuti kegiatan PKB, karena guru memang betul-betul harus profesional dalam bekerja. Kepala sekolah harus betul betul mengontrol guru-guru untuk wajib mengikuti kegiatan tersebut. Tujuannya adalah, untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat kepada lembaga sekolah, bahwa guru yang ada didalamnya memiliki kualitas yang baik untuk anak didiknya. Dan masyarakat akan berfikir, bahwa apabila anaknya disekolahkan disekolah tersebut, maka anaknya juga akan menjadi anak yang berkualitas. Karena guru yang ada disekolah tersebut, juga memiliki kualitas yang bagus. Apabila guru tidak mengikuti kegiatan tersebut, dari mana masyarakat tau bahwa gurunya adalah guru yang berkualitas, yang mampu memberikan wawasan yang luas kepada anak didiknya, dan yang dapat dijadikan contoh untuk anak didiknya. Dengan adanya hasil PKG dan PKB, maka masyarakat percaya bahwa guru adalah seorang yang profesional.

PKG dan PKB juga bisa untuk menjaga jabatan guru yang ada disekolah. Tetapi, apabila guru tidak lolos dalam PKG, maka guru harus mengulanginya lagi. Itulah yang menjadikan guru menjadi lebih profesional. Dan tidak main-main dalam mengajar dan juga bekerja, guru juga harus sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Bertanggung jawab atas tugas yang dimilikinya.

Secara umum, PK GURU memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut.

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya, dan mengembangkan kreatifitasnya dalam memperluas wawasan yang dimilikinya. Dengan demikian, akan terlihat sejauh mana kreatifitas guru yang dimilikinya, dan dimana letak kekurangannya agar dapat diperbaiki lagi menjadi lebih baik dalam mengajar.
- 2) untuk menghitung score yang diperoleh atas kinerja yang dilakukannya. Yang dilakukan setiap tahun untuk mempromosikan kualitas kerjanya kepada masyarakat.

Hasil PK GURU diharapkan dapat membantu peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai pokok utama dalam pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan anak yang



aktif, kreatif dan inovatif. PKG guru dilaksanakan untuk mengembangkan potensi guru dalam perbaikan tujuan suatu lembaga. Bagi guru, PK GURU merupakan pedoman untuk memperbaiki kualitas kinerja yang dinilai dan mengetahui kelemahan dan kelebihan bagi guru dalam bekerja.

PK GURU dilaksanakan sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan

Tugas utama seorang guru adalah sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain mengajar dan mendidik seorang guru juga memiliki tugas lain yang berhubungan dengan sekolah/ madrasah, contohnya adalah mempersiapkan apa yang dibutuhkan sekolah/ madrasah untuk memberikan kualitas yang baik untuk lembaganya. Oleh karena itu, dalam penilaian kinerja guru beberapa subunsur yang perlu dinilai adalah sebagai berikut.1. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.

Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PK GURU, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).<sup>12</sup>

Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK)/Konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan

---

<sup>12</sup>Suaidinmath, *pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 27 Juni 2014

pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor terdapat 4 (empat) ranah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru BK/Konselor.

## **B. Pengawas Sekolah Menilai Kinerja Guru**

Penilaian Kinerja Guru adalah suatu kegiatan yang penting bagi guru sehingga selalu menjadi sorotan bagi pengawas sekolah. Alasannya adalah, pengawas sekolah melihat bagaimana kinerja seorang guru setelah ia mengikuti penilaian kinerja guru tersebut. Maka sebagai guru harus bisa profesional dalam berkinerja. Penilaian kinerja guru, merupakan salah satu bagian kompetensi yang harus dikuasai pengawas sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut termasuk dalam dimensi kompetensi evaluasi pendidikan. Dan tugas pengawas sekolah sendiri adalah melakukan pembinaan dan penilaian dengan melaksanakan fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minima ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas, yaitu melakukan pembinaan untuk mengembangkan kualitas sekolah, kinerja guru dan kinerja kepala sekolah. Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya. Dan yang terakhir melakukan penilaian terhadap proses hasil program pengembangan sekolah.

Kepala sekolah juga ikut serta dalam kegiatan belajar mengajar yang ada disekolah. Selain itu juga mengawasi bagaimana kinerja guru dalam mengajar. dan disesuaikan dengan visi dan misi sekolah.

Tujuannya adalah, guru selalu siap apabila sekolah kedatangan pengawas, untuk melihat bagaimana kinerja guru disekolahan tersebut. Ada 2 macam supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah yaitu, supervisi kewilayahan dan supervisi terpadu. Supervisi kewilayahan adalah pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah secara mendadak dan secara tiba-tiba datang kesekolah untuk melakukan supervisi kesekolah tanpa sepengetahuan pihak sekolah.

Supervisi disini adalah suatu bentuk supervisi yang dilaksanakan oleh supervisor atau pengawas sekolah yang prosesnya bekerja sama dengan guru untuk mensupervisi sesama guru. Tujuan dari supervisi disini adalah untuk meningkatkan partisipasi pemangku

kepentingan, menyusun visi misi, meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan pemahaman terhadap mutu dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Supervisi juga menilaibagaimana kinerja guru tersebut sebagai bukti bahwa guru tersebut memiliki kinerja yang baik atau tidak. Setelah itu mensepakati jadwal pelaksanaan penilaian kinerja guru, khususnya untuk kegiatan pengamatan dalam penilaian kinerja.

Tujuan dari supervisi menilai kinerja guru tersebut adalah, memperbaiki hasil proses kegiatan belajar mengajar yang menyangkut komponen mutu sekolah. Menyeleksi pertumbuhan dan pengembangan jabatan guru, menyeleksi tujuan-tujuan pendidikan, bahwa pengajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran. Selain itu, juga untuk menerapkan pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilainya dan kalau perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Supervisi merupakan usaha memberi pelayanan agar guru menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas dalam melayani peserta didik. Agar peserta didik nyaman belajar dengan guru tersebut dan nyaman mengembangkan kreatifitasnya disekolahan tersebut.

Peran pengawas sekolah yaitu memantau dan melakukan pembinaan, penilaian secara berkesinambungan. Pengawas sekolah diberikan tanggung jawab untuk mengawas akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Pengawas sekolah memiliki peran penting dalam membina dan mengembangkan kemampuan profesional tenaga pendidik. Pengawas sekolah sebagai supervisor pendidikan dengan tugas melaksanakan pengawas akademik dan pengawasan manajerial.

### **C. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah**

Kegiatan Penilaian kinerja guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan. Tahap – Tahap tersebut adalah:1.)Tahap persiapan. Kepala sekolah dan guru harus faham ketentuan-ketentuan penilaian kinerja guru 2)Tahap pelaksanaan. Pelaksanaan evaluasi diri disini adalah untuk mengontrol kepala sekolah dan guru yang akan dinilai 3) Tahap pemberian nilai. Nilai ini adalah untuk menentukan hasil bagaimana hasil nilai kepala sekolah dan guru 4)Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan/atau pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati dan/atau terpantau.5) Tahap

pelaporan. Calon Pengawas sekolah yang dalam hal ini adalah penilai melaporkan hasil penilaian kinerja guru

Sistem penilaian kinerja guru ini dapat dilaksanakan dan diikuti oleh semua guru, asalkan sesuai dengan validitas yang ada. Bagi guru yang belum mengikuti penilaian kinerja guru, diwajibkan untuk ikut, tujuannya adalah untuk memperbaiki kualitas diri. Salah satu karakteristik dalam desain PK Guru adalah menggunakan cakupan kompetensi dan indikator kinerja yang sama bagi 4 (empat) jenjang jabatan fungsional guru (Guru Pertama, Guru Muda, Guru Madya, dan Guru Utama).

#### Prinsip Penilaian Kinerja

a. ***Berdasarkan Ketentuan.***

PK Guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

b. ***Berdasarkan Kinerja.***

Aspek yang dinilai dalam PK Guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau, yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, yaitu dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

c. ***Berlandaskan Dokumen PK Guru.***

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PK Guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PK Guru. Guru dan penilai harus memahami pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga keduanya mengetahui tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

d. ***Dilaksanakan Secara Konsisten.***

PKG ini dilaksanakan secara tertib dan teratur. Dalam arti PKG tidak semena-mena diadakan dengan Cuma-Cuma, tetapi PKG ini dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang ada. Dan PKG ini memiliki suatu tujuan, yang dimana tujuan tersebut berdampak pada suatu lembaga dan juga terhadap kepala sekolah dan guru. Jadi, seorang guru betul-betul dinilai supaya menjadikan guru tersebut memiliki kinerja yang baik dan bagus. Sedangkan PKG juga mampu membuat lembaga menjadi maju, dengan adanya guru yang

berkualitas. Jadi, apabila ada guru yang tidak lolos dalam penilaian kinerja guru, maka wajib bagi guru tersebut mengulangi sampai lolos.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dapat diartikan sebagai suatu 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya.

Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS) adalah proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data tentang kualitas pekerjaan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah.

Pendekatan dalam Penilaian Kinerja Guru dan Kepala Sekolah yang dilaksanakan oleh Calon Pengawas Sekolah adalah :

a. Penilaian Berdasar Perilaku

Pendekatan ini ingin menjawab pertanyaan: guru/kepala sekolah ini mempunyai kemampuan apa? Kemampuan guru/kepala sekolah secara perilaku akan diukur dengan Skala Penjangkaran Perilaku. Setiap jenjang perilaku dari yang efektif ke yang tidak efektif akan dibuat nilai berjenjang dan perilaku kerja guru sehari-hari akan diukur sesuai dengan jenjang nilai mana. Pendekatan ini dianggap cukup adil, mempunyai validitas dan reliabilitas tinggi, mendorong pegawai mendiskusikan hasil kerjanya, dan cenderung menghasilkan perbaikan kinerja dengan segera.

b. Penilaian Berdasar Hasil yang Dicapai

Pendekatan ini sering juga disebut dengan Management By Objectives (MBO). Filosofi dari pendekatan ini adalah bahwa antara penilai dan yang dinilai menerapkan Win-win solution; mendiskusikan hasil kerja yang akan dicapai akhir tahun (sesuai dengan kemampuan guru), dan rewards (hadiah, gaji, dan sebagainya) akan diberikan sesuai target yang ditetapkan di awal. Kebaikan dari pendekatan ini adalah adanya peningkatan kerja dalam waktu dekat, sistem ini efektif untuk meningkatkan gairah kerja dan komitmen kerja.

### c. Penilaian Global

Pendekatan ini berbentuk narasi dan merupakan pendekatan yang paling mudah dilakukan. Tidak diperlukan formulir yang rumit dalam mengisi, yang ada hanya satu kertas kosong dimana penilai diminta untuk menggambarkan kinerja individu selama setahun yang lalu, yang berisi kekuatan dan kelemahan dari guru/kepsek yang dinilai. Pendekatan ini paling banyak kelemahannya, antara lain dalam validitas dan rehabilitasinya, mudah terjadi error dalam memberi nilai dan tidak tersedia data kuantitatif.

Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kemitraan transparan dan demokratis. Pendekatan ini diaplikasikan dengan cara berkomunikasi dan bersikap yang interaktif sesuai prinsip kemitraan. Pengawas tidak memaksakan kehendaknya sendiri, tetapi bersama sama kepala sekolah dan tenaga kependidikan lainnya bebas berpendapat dan bertanggung jawab untuk memperoleh kesepakatan.

SMK Yosonegoro ii juga sempat dikunjungi oleh bapak bupati, bapak Suprawoto. Bupati magetan optimis sekolah menengah kejuruan (SMK )Yosonegoro bakal menjadi jujugan lulusan sekolah menengah pertama (SMP) sederajat ketika pendaftaran siswa didik baru (PPDB). Alasannya lembaga sekolah milik yayasan Dharma Wanita Pemkab Magetan tersebut kini berkembang pesat. “ saya terkejut ketika masuk ke SMK Yosonegoro, disiplin anak didiknya, serta program keahlian sangat dibutuhkan pasar kerja saat ini. “kata bupati magetan” pada saat peresmian fundamental skill industrial safety SMK Yosonegoro (tanggal 11 bulan april 2019)

Bupati suprawoto bertambah bangga ketika kepala sekolah SMK Yosonegoro menyampaikan akan membuka jurusan desain via kulit dan imitasi pada tahun ajaran 2019. Bapak bupati senang mendengar penjelasan bapak kepala sekolah, karena nantinya akan menambah skill untuk mengembangkan industri kulit.

### **D. Peran kegiatan Penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah**

Dalam organisasi sekolah Pengawas sekolah dan kepala sekolah merupakan tokoh utama dalam suatu kegiatan, sehingga kegiatan suatu organisasi sekolah dapat berjalan dengan lancar maka pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan fungsinya masing-masing. Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam

terlaksanakannya suatu organisasi, dan kepala sekolah juga yang menjadi tokoh utama dalam peningkatan suatu organisasi yang ada di sekolah.

Guru adalah seorang pendidik yang menentukan suatu pembelajaran dan yang memberikan wawasan dan gagasan kepada siswa siswinya. Kinerja Guru merupakan salah satu kunci atau pedoman untuk menentukan mutu lulusan atau output yang akan dihasilkan untuk pendidikan, kualitas kinerja guru juga menentukan hasil bagaimana guru mengajar siswa berinteraksi dengan siswa langsung dengan cara tatap muka. Dan menentukan bagaimana hasil belajar siswa, selama diajar guru tersebut.

Standar Pengawas sekolah adalah yang bertugas mengontrol kegiatan belajar mengajar yang ada di sekolah tersebut, mengontrol bagaimana kinerja guru pada saat mengajar. selain itu pengawas juga memeriksa apa saja metode yang digunakan guru dalam mengajar, setelah itu pengawas menilai kinerja guru yang sudah diamati tadi. Dengan begitu, pengawas bisa menilai, apakah seorang guru tersebut sudah memiliki kinerja yang bagus atau belum. Jadi intinya tugas pengawas sekolah adalah membantu lembaga meningkatkan kualitas sekolah dan meningkatkan kinerja guru.

Sejalan dengan uraian sebelumnya, untuk melaksanakan tugas pokok tersebut pengawas sekolah melaksanakan fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Supervisi akademik adalah berfungsi mengembangkan kemampuan guru mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Supervisi akademik ini memiliki tujuan diantaranya adalah (1) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan,(2) melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan,(3) menilai proses dan hasil pembelajaran /bimbingan,(4) memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran/bimbingan,(5) memberikan umpan balik secara tepat dan teratur, terus menerus pada siswa,(6) melayani siswa yang mengalami kesulitan belajar, (7) Memberikan bimbingan belajar pada siswa,(8) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan,(9) mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran dan atau bimbingan,(10) memanfaatkan sumber-sumber belajar,(11) mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan (metode, strategi, teknik, model, pendekatan dan-lain) yang tepat dan berdaya guna, (12) melakukan penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan, dan (13) mengembangkan inovasi pembelajaran/bimbingan

Dalam melaksanakan fungsi supervisi akademik diatas pengawas hendaknya berperan sebagai guru untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran yang sudah didapat ketika pembelajaran ,menjadi tokoh utama dalam meningkatkan mutu sekolah 3)Pembina, pembimbing,atau konsultan pendidikan di sekolah binaannya, 4)Konselor bagi kepala sekolah, guru dan staf sekolah, 5)Motivator untuk meningkatkan kinerja semua staf sekolah

Supervisi manajerial adalah kegiatan yang dilakukan pengawas sekolah untuk membantu kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan efektifitas dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran. Dan supervisi ini ditujukan pada administrasi sekolah yang berperan sebagai pendukung saat terlaksananya suatu pembelajaran.

Supervisi manajerial ini berupa kegiatan pemantauan, pembinaan dan pengawasan terhadap kepala sekolah dan seluruh elemen sekolah lainnya didalam mengelola, mengadministrasi dan melaksanakan seluruh aktivitas sekolah, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan sekolah serta memenuhi standar pendidikan pendidikan nasional. Selain itu tugas pengawas sekolah juga membina guru dalam meningkatkan mutu, sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

#### **E. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin (leader)**

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang atau riset dan juga suatu ketrampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membantu orang lain, tim atau seluruh organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki karisma dan kecerdasan untuk menguasai visi dan misi selain itu pemimpin harus memiliki pengalaman dan kecakapan untuk mengembangkan visi dan misi. Peran pemimpin disini adalah dia harus bertanggung jawab atas adanya suatu persoalan, membuat rencana dengan ide-idenya, dan mengontrol kinerja bawahannya.

Kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kesanggupan untuk menjadikan bawahannya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diperintahnya dengan baik. Memberikan mereka motivasi agar mereka bisa bekerja dengan baik dan dengan semangat. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui “ Human Relations” dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa adanya rasa takut mau bekerjasama dan



membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai, suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerjasama dan berdaya upaya mentaati segala peraturan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, kepemimpinan sebagai dinamika suatu organisasi yang memuat orang-orang bergerak, bergiat, berdaya upaya secara “ kesatuan organisasi “ untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Kesimpulannya adalah, bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai pribadi yang baik, mempunyai jiwa kepemimpinan, bertanggung jawab dan juga mampu membimbing bawahannya dengan baik. Serta memiliki karakter kerja keras dan juga disiplin untuk memberikan contoh kepada bawahannya. Sedangkan dalam pendidikan, kepemimpinan ini adalah seseorang yang mempunyai wawasan ide untuk melaksanakan kegiatan, serta selalu memberikan motivasi kepada guru-guru yang ada didalamnya, mengontrol kinerja guru supaya guru menjadi orang yang profesional dalam mendidik anak didiknya dengan baik.

Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut menjadikan suasana dalam bekerja itu amann, meningkatkan kualitas kerja yang mampu menjaga nama baik organisasi dan lembaga. Kepala sekolah juga berperan dengan membantu kinerja guru dalam mengajar. memantau dan mengevaluasi apa saja kendala yang terjadi ketika mengajar atau bekerja, dan mencari jalan keluarnya agar kualitas guru tetap menjadi yang terbaik untuk siswa siswinya. Pemimpin juga menjalankan kinerja sesuai visi dan misi untuk membangun kepercayaan masyarakat, untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimanapun juga kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer.

Setiap lembaga harus memiliki kualitas agar masyarakat percaya bahwa lembaga tersebut maju sesuai dengan visi dan misi yang ada. Kunci menjadikan lembaga tersebut berkualitas adalah melibatkan seorang pemimpin yang memiliki karaktersitik yang bagus secara pribadi maupun dalam bermasyarakat.

---

<sup>13</sup>Permadi dadi, Arifin Daeng2007, *Kepemimpinan Trasformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung : Penerbit PT. Sarana Panca Karya Nusa

Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seseorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang dicapainya. Karena dengan cara dia memimpin berpengaruh pada proses kegiatan yang dijalankan. Apabila pemimpin memimpin dengan baik dan bertanggung jawab, maka kegiatan tersebut juga akan menghasilkan hal yang baik, tetapi sebaliknya jika seorang pemimpin tidak bertanggung jawab dengan kegiatan tersebut, maka kegiatan tersebut tidak akan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan adalah bagian penting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah seseorang yang mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang dicapai. Seorang pemimpin tidak hanya memerintah, tetapi juga memberikan contoh bagaimana bekerja dengan bagus dan baik.

Kepemimpinan atau leadership dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada dibawah pengawasannya. Disinilah peranan kepemimpinan berpengaruh besar dalam pembentukan perilaku bawahan. menurut Handoko kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran.

Jabatan Kepala Sekolah diduduki oleh seorang yang menyandang profesi guru. Karena itu, ia harus professional sebagai guru sekaligus sebagai kepala sekolah dengan derajat profesionalitaqs tertentu. Kepala sekolah memiliki fungsi dimensi luas. Kepala sekolah dapat memerankan banyak fungsi, yang orangnya sama, tetapi topinya yang berbeda.<sup>14</sup>

## **F. Kinerja Guru**

Isitilah kinerja guru adalah proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik. Sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Apabila kinerja seseorang bagus, maka akan membuahkan keberhasilan yang sangat memuaskan. Prestasi yang dimiliki guru adalah dapat dinilai dan dilihat dari cara

---

<sup>14</sup>Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*, Bandung : Penerbit Alfabeta, 2009

dia mengajar, dan juga bekerja. Dengan begitu baru bisa dikatakan guru yang berprestasi. Bukan karena memiliki nilai yang tinggi tetapi bagaimana cara dia mengajar. Untuk itu, guru harus mengembangkan potensinya dalam mengajar agar bisa mencapai tujuan dan visi misinya, seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada dilingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Prestasi kerja ini menunjukkan kualitas dan kuantitas seorang guru dalam mengajar dan bekerja. Dengan adanya prestasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka proses belajar mengajar akan menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Contohnya adalah siswa menjadi lebih baik dalam hal akademik maupun kepribadiannya. Siswa memiliki wawasan yang lebih luas lagi. Dengan begitu, baru bisa dikatakan bahwa seorang guru tersebut memiliki prestasi kerja yang baik.

Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, Kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

a. Merencanakan

Yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.

b. Mengorganisasikan

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.

c. Memimpin

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

d. Mengawasi

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan

Dengan demikian, bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

Seorang Kepala Sekolah dapat menanggulangi permasalahan dan mengendalikan perilaku guru-guru serta mengikat perhatian mereka secara efektif dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah adalah hal yang perlu dilaksanakan. Salah satu fungsi manajerial yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah fungsi pengawasan atau disebut juga fungsi pengendalian. Kegiatan pengawasan patut dilaksanakan oleh Kepala Sekolah karena hal itu merupakan salah satu fungsi atau proses manajemen yang wajib diimplementasikan secara nyata di sekolah. Sesuai dengan hakekatnya, kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah merupakan kegiatan balikan untuk mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang dicapai konsisten atau tidak konsisten dengan hasil yang diharapkan dalam rencana serta penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan suatu program sekolah. Nampak di sini bahwa ada kegiatan operasional yang terkandung dalam hakekat pengawasan tersebut yaitu terdapat upaya peningkatan dan perbaikan kinerja.<sup>15</sup>

#### **G. Standart Kelulusan di SMK Yosonegoro Magetan**

**Standar Kompetensi Lulusan (SKL)** pada dasarnya adalah hasil analisis kompetensi yang dibutuhkan dalam penyusunan sebuah kurikulum.

Kompetensi merupakan kemampuan berfikir, bersikap dan bertindak secara konsisten sebagai perwujudan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki peserta didik.

Sedangkan Standar Kompetensi adalah ukuran kompetensi minimal yang harus dicapai peserta didik setelah mengikuti suatu poses pembelajaran pada suatu pendidikan tertentu. Di dalam Permendikbud Nomor 20 Tahun 2016 disebutkan bahwa pengertian Standar Kompetensi Lulusan (SKL) adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

---

<sup>15</sup>Yamin Martinis Dkk, *Standarisasi Kinerja Guru Jakarta : Penerbit Gaung Persada (GP Pres, 2010*

Secara lebih khusus, di dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 (Pasal 35) dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus dipenuhinya atau dicapainya dari suatu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Standar Kompetensi Lulusan digunakan sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.

**Standar Kompetensi Lulusan** juga menjadi salah satu pedoman dalam penyusunan kisi-kisi Ujian Nasional sebagai upaya mengukur pencapaian kompetensi lulusan peserta didik pada mata pelajaran secara nasional. Standar Kompetensi Lulusan terdiri atas kriteria kualifikasi kemampuan peserta didik yang diharapkan dapat dicapai setelah menyelesaikan masa belajarnya di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Setiap lulusan satuan pendidikan dasar dan menengah memiliki kompetensi pada tiga dimensi yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Secara spesifik, **fungsi Standar Kompetensi Lulusan (SKL)** untuk masing-masing satuan pendidikan adalah sebagai berikut. Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan meletakkan dasar-dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah kejuruan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

**Ruang lingkup SKL** terdiri atas kriteria kualifikasi kemampuan peserta didik yang diharapkan dapat dicapai setelah menyelesaikan masa belajarnya di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Setiap lulusan satuan

pendidikan dasar dan menengah memiliki kompetensi pada tiga dimensi yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Standart kelulusan di SMK Yosonegoro, bisa dilihat dari nilai akhir. Dibawah ini adalah contoh skor rata-rata yang harus dicapai siswa.

1. Bahasa Indonesia : 66.09
2. Bahasa Inggris : 36.49
3. Matematika : 33.74
4. Kejuruan : 68.74

Dengan adanya nilai rata-rata tersebut, maka akan terlihat kualitas lulusan siswa yang akan dicapai.

#### Siswa Lulus

Umur	Jumlah
<b>Total</b>	<b>544</b>
< 16 Tahun	0
16 - 18 Tahun	200
> 18 Tahun	344

Standar Kompetensi Lulusan berfungsi sebagai kriteria dalam menentukan kelulusan peserta didik pada setiap satuan pendidikan, rujukan untuk penyusunan standar-standar pendidikan lain, dan merupakan arah peningkatan kualitas pendidikan secara mendasar dan holistik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah, serta merupakan pedoman penilaian dalam menentukan kelulusan peserta didik yang meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran, serta mencakup aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan. Adapun tujuan dari Standar Kompetensi Lulusan adalah sebagai berikut: 1) Mewujudkan Standar Nasional dan Institusional kompetensi lulusan 2) Memberikan acuan dalam merumuskan kriteria, kerangka dasar pengendalian dan quality assurance (jaminan mutu) lulusan 3) Memperkuat

profesionalisme melalui standarisasi lulusan secara nasional dengan tetap memperhatikan tuntutan institusioanal, yaitu visi, misi suatu sekolah<sup>3</sup> . Sedangkan Mulyasa dalam bukunya menyatakan bahwa Standar Kompetensi Lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Standar Kompetensi Lulusan pada jenjang pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Standar Kompetensi Lulusan pada jenjang pendidikan menengah umum bertujuan untuk meningkatkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan. untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruan<sup>4</sup>. Standar Kompetensi Lulusan pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan non formal dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dan ditetapkan dengan peraturan menteri<sup>4</sup> .

c. Standar Kompetensi Lulusan Dalam Permendiknas Standar Kompetensi Lulusan sebagaimana tertuang dalam Permendiknas No.23 Tahun 2006 dipandang sudah cukup ideal, sehingga masing-masing SMA cukup mengacu pada Permendiknas tersebut. Dalam Permendiknas No.23 Tahun 2006, terdiri dari 3 komponen Standar Kompetensi Lulusan (SKL), yang meliputi Standar Kompetensi Lulusan-Satuan Pendidikan (SKL-SP), Standar Kompetensi Kelompok Mata Pelajaran (SK-KMP), serta Standar Kompetensi Lulusan Mata Pelajaran.

SMK/MAK (1) Berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut sesuai dengan perkembangan remaja. (2) Mengembangkan diri secara optimal dengan memanfaatkan kelebihan diri serta memperbaiki kekurangannya. (3) Menunjukkan sikap percaya diri, bertanggung jawab atas perilaku, perbuatan dan pekerjaannya. (4) Berpartisipasi dalam penegakan aturan-aturan sosial. (5) Menghargai keberagaman agama, budaya, suku, ras, dan golongan sosial ekonomi dalam lingkup global. (6) Membangun dan menerapkan informasi dan pengetahuan secara logis, kritis, kreatif dan inovatif. Menunjukkan kemampuan berfikir logis, kritis, kreatif dan inovatif dalam pengambilan keputusan. (8) Menunjukkan kemampuan mengembangkan budaya belajar untuk pemberdayaan diri. (9) Menunjukkan sikap kompetitif dan sportif untuk

mendapatkan hasil yang terbaik. (10) Menunjukkan kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah kompleks. (11) Menunjukkan kemampuan menganalisis gejala alam dan sosial. (12) Memanfaatkan lingkungan secara produktif dan bertanggung jawab. (13) Berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara secara demokratis dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (14) Mengekspresikan diri melalui kegiatan seni dan budaya. (15) Mengapresiasi karya seni dan budaya. (16) Menghasilkan karya kreatif, baik individual maupun kelompok. (17) Menjaga kesehatan dan keamanan diri, kebugaran jasmani, serta kebersihan lingkungan. (18) Berkomunikasi lisan dan tulisan secara efektif dan santun. Memahami hak dan kewajiban diri dan orang lain dalam pergaulan di masyarakat. (20) Menghargai adanya perbedaan pendapat dan berempati terhadap orang lain. (21) Menunjukkan keterampilan membaca dan menulis naskah secara sistematis dan estetis. (22) Menunjukkan keterampilan menyimak, berbicara, membaca dan menulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. (23) Menguasai pengetahuan yang diperlukan untuk mengikuti pendidikan tinggi.



### **BAB III**

## **PENILAIAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI SMK YOSONEGORO**

### **A. Sejarah SMK Yosonegoro Magetan**

SMK Yosonegoro berdiri sejak tahun 1991 tepatnya pada tanggal 27 Mei 1991 dengan nomor Surat Keputusan pendirian nomor 1253/32.B/1991 dan berada dibawah naungan Yayasan Dharma Wanita Kabupaten Magetan. Pada awal berdirinya SMK Yosonegoro menempati gedung yang digunakan untuk perguruan tinggi AKIMA ( Akademi Administrasi Magetan ) yang didirikan pada tahun 1985 dan dibangun diatas tanah seluas 18.000 m<sup>2</sup> berada di jalan Tripandita No. 04 Rt.01/Rw.07 Kelurahan Sukowinangun Kec. Magetan Kab. Magetan.

Seiring dengan perkembangan waktu keberadaan AKIMA kurang mendapatkan apresiasi dari masyarakat, sehingga oleh yayasan Dharma Wanita Kab. Magetan digunakan juga untuk membuka sekolah baru yaitu SMA (Sekolah Menengah Atas ) Dharma Wanita Magetan pada tahun 1987. Dalam perkembangannya keberlangsungan SMA Dharma Wanita Magetan juga kurang mendapat respon dari masyarakat yang akhirnya digunakan untuk membuka sekolah kejuruan yaitu STM (Sekolah Teknik Mesin ) Yosonegoro dan sampai sekarang masih mendapatkan kepercayaan dari masyarakat yang dibuktikan semakin banyaknya orang tua murid menyekolahkan anaknya di SMK Yosonegoro

Dalam rentang waktu sejak berdirinya SMK Yosonegoro sampai sekarang telah mengalami pergantian Kepala Sekolah sebanyak 6 kali, yaitu :1.) Bpk. Ir. Budi Priyono (tahun 1991 s/d 1992, 2.)Bpk. Drs. Bambang Hery Winarno (tahun 1992 s/d 1993), 3.)Bpk. Suratno Tohir, SH, M.Si. (tahun 1993 s/d 2001), 4.)Bpk. Soejadi, DM (tahun 2001 s/d 2006), 5.)Bpk. Drs. S. Eko Soeprajitno, M.Pd (tahun 2006 s/d 2009) 6.)Bpk. Drs. Nahari Surur (tahun 2009 s/d sekarang )<sup>16</sup>

#### **a. SMK Yosonegoro Magetan**

SMK Yosonegoro Magetan Jl. Tripandita No.4, Bangunsari, Sukowinangun, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63319

---

<sup>16</sup> Dikutip pada, Rabu, 24 November 2010 at 21.56

NPSN : 20509296, luas tanah 17815, ijin bangunan tahun 1991, sumber dana operasional dan perawatan BOS rekening atas nama SMK YOSONEGORO MAGETAN/ SUBSIDI BANK JATIM Cabang Magetan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut detail identity SMKN 2 Magetan secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut: Nama sekolah : SMK YOSONEGORO , Alamat : Jl. Tripandita No. 4, Kecamatan/kabupaten : Magetan Kelurahan : bangunsari, sukowinangun , NPSN : 20509296, Tahun pendiri sekolah: 1991, Tahun operasional : 1991, Status akreditasi :A

**Tabel Akreditasi**

KOMPETENSI KEAHLIAN	PERINGKAT
Tehnik jaringan computer	A
Tehnik permesinan	A
Tehnik mekanik lokomotif	A
Tehnik audio video	A

## 1. Visi, misi dan tujuan pendidikan

### a. SMK Yosonegoro magetan

Visi: mewujudkan SMK dengan tamatan yang mampu bersaing pada era globalisasi. Misi : mengembangkan sistem pendidikan menengah kejuruan yang diptif fleksibel dan berwawasan global, menciptakan suasana pembelajaran pada etos kerja industri, memberi pelayanan kepada semua komponen sekolah, dan mengembangkan iklim pembelajaran dengan nama budi pekerti.

## 2. Keadaan peserta didik SMK Yosonegoro Magetan

### a. SMK Yosonegoro Magetan

SMK Yosongoro Magetan pada Jumat, 9/08/2019 Meresmikan Bengkel TeFa (Teaching Factory) Teknik Kendaraan Ringan Otomotif bekerjasama dengan Auto2000 Madiun dan Launching Kelas Kriya Kulit & Imitasi. Dihadiri oleh Dr. Suhartono, M.Pd Kepala Bidang Pendidikan Pembinaan SMK (PSMK) Jawa Timur, Darmawan Widjaja Direksi PT Toyota Astra Motor dan Dr. Drs. Suprawoto, SH, M.Si Bupati Magetan yang diwakili oleh Drs. Suwoto Kepala Dikpora Magetan.

"Dengan dibukanya bengkel di SMK Yosonegoro ini, diharapkan siswa mampu mempraktikkan apa yang diajarkan di sekolah," ungkap Darmawan Widjaja.

Bersamaan dengan peresmian *teaching factory automotif*, SMK Yosonegoro Magetan juga *melaunching* jurusan baru. Yaitu desain kriya kulit dan imitasi. Mengingat Magetan dikenal dengan hasil kerajinan kulitnya "Fokusnya bukan pengolahan tapi desain. Mungkin selama ini masih tradisional. Dengan jurusan desain kriya kulit semoga bisa membuat model yang lebih bagus dan modern," jelas Muh. Amien Kepala SMK Yosonegoro.

Dalam upaya mengajarkan siswa akan pentingnya arti diri kita bagi orang lain sesuai dengan kehidupan bermasyarakat maka SMK Yosonegoro mengajak para siswa dan guru untuk melaksanakan kegiatan Bakti Sosial. Kegiatan Bakti Sosial ini dilaksanakan di Kantor Desa Bibis, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Magetan pada tanggal 19 April sampai 20 April 2019.

Dalam kegiatan bakti sosial ini para siswa dan guru memberi bantuan kepada masyarakat setempat berupa sembako, pengecatan mushola, servis motor gratis, servis barang elektronik yang rusak secara gratis kepada masyarakat setempat. Adapun pengobatan gratis yang bekerja sama dengan Yayasan Peduli Kasih Surabaya. Serta acara bakti seni berupa penampilan Seni Reog Yoso Manggolo dan Seni Jaranan Turangga Yoso Manggolo untuk menghibur para masyarakat

### **3. SMK Yosonegoro Magetan**

SMK Yosonegoro Magetan dibawah naungan Dharma Wanita Kabupaten Magetan. SMK Yosonegoro juga menuju SBI Aliansi (Sekolah BerStandart Internasional). Letak SMK Yosonegoro sangatlah strategis.

Didepannya Jalan Raya dan didepan SMK Yosonegoro ada Gedong Pramuka dan Kantor PDAM Magetan. Diseblah Baratnya ada SMA 2 MAGETAN. SMK Yosonegoro mempunyai 4 Jurusan: 1. Tehnik Jaringan Komputer 2. Tehnik Permesinan 3. Tehnik Mekanik Otomotif 4. Tehnik Audio Video.

Selain itu SMK Yosonegoro juga membangun gedung untuk Jurusan Tehnik Mekanik Otomotif dan Tehnik Permesinan. Dan SMK Yosonegoro juga mempunyai tempat Olahraga yang cukup nyaman seperti didepan Sekolah adalah Lapangan untuk Basket, Vutsal, dan Bola Takro, dan ditengah sekolah ada lapangan untuk Boal Voli dan

Sepak Bola. Dan disetiap pojok sekolah ada Kantin, dan tempat parkir yang cukup nyaman.<sup>17</sup>

## **B. Instrumen Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Belajar Siswa**

Seorang guru agar bisa bekerja secara profesional maka harus selalu meningkatkan kompetensinya. Profesionalisasi adalah menjadikan atau mengembangkan suatu bidang pekerjaan atau jabatan secara profesional. Dalam melaksanakan kinerjanya, didalam diri seorang guru terjadi proses psikologis akibat interaksi sikap, kebutuhan, keputusan, dan persepsinya terhadap lingkungan kerjanya. Seorang guru akan memperoleh dorongan atau penggerak yaitu berasal dari dalam dirinya sendiri dan dari luar dirinya untuk bertindak kearah satu tujuan tertentu.

pembelajaran secara bertahap memungkinkan siswa dapat memahami apa yang diajarkan oleh guru. Dengan mempraktekkan apa yang dijelaskan dalam kelas mendukung siswa untuk lebih memahami dan menimbulkan kesan yang dalam dari apa yang dikerjakan, sehingga dengan melakukan praktek siswa memiliki kecenderungan lebih memahami apa yang diajarkan oleh guru.

Partisipasi guru dalam kegiatan belajar meningkatkan kepercayaan siswa terhadap guru. 3 Picus (2005) dalam penelitian yang berjudul “Understanding the Relationship Between Student Achievement and the Quality of Educational Facilities: Evidence From Wyoming”, menemukan bahwa: pada dasarnya tidak ada hubungan antara kualitas fasilitas sekolah dan kinerja murid ketika faktor-faktor lain diketahui dan dampak kinerja murid diperhitungkan. Penelitian ini menyarankan pentingnya investasi fasilitas sekolah karena semua anak berhak untuk menghadiri sekolah yang aman, bersih, dan lingkungan pendidikan yang tepat. Namun, para pembuat kebijakan harus menyadari bahwa investasi dalam fasilitas pendidikan tidak mungkin sendiri untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

pengaturan fasilitas sekolah memberi makna pada proses belajar mengajar. Pengaturan sarana prasarana yang baik merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen sekolah. Manajer sekolah harus melakukan penilaian yang komprehensif dari pengaturan fasilitas agar tercipta suasana sekolah yang menyenangkan. Ini memerlukan upaya terpadu dari semua pemangku kepentingan yang memiliki keahlian yang

---

<sup>17</sup> Muhammad Amin, wawancara. 2019 (Kepala Sekolah SMK Yosonegoro Magetan)

dibutuhkan untuk penilaian yang akurat dan up to date terhadap semua aspek fasilitas sekolah. Aktualisasi tujuan dan sasaran pendidikan membutuhkan penyediaan, pemanfaatan dan pengelolaan fasilitas yang tepat dan maksimum.

Kompetensi yang dimiliki guru mendukung pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik. Berhasil dan tidaknya proses pembelajaran sangat tergantung dari kemampuan guru dalam mengajar. Guru yang memiliki kompetensi profesional cenderung mampu menggunakan berbagai pendekatan, metode, serta media 12 pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran yang digunakan. Hal ini telah terbukti di SMK Yosonegoro Magetan.

### **C. Kepala Sekolah Sebagai Penilai Kinerja Guru**

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, kegiatan Penilaian Kinerja merupakan salah satu rangkaian dari Siklus **Manajemen Kinerja**. Kegiatan penilaian kinerja pada dasarnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa setiap pegawai/karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Selain itu, melalui kegiatan penilaian kinerja diharapkan dapat diketahui keunggulan dan kelemahan dari pegawai/karyawan yang bersangkutan untuk dijadikan sebagai dasar perencanaan pengembangan kinerja berikutnya.

Pentingnya penilaian kinerja guru merupakan penilaian tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, penilaian kinerja guru sebagai bagian dari kegiatan pembelajaran harus mampu memberikan informasi yang mampu membantu guru untuk meningkatkan kemampuannya.

**Penilaian Kinerja dalam konteks persekolahan** kita, dengan tidak bermaksud mengesampingkan peran penting tenaga pendidik dan kependidikan lainnya-, setidaknya terdapat tiga unsur penting yang perlu dinilai kinerjanya, yaitu: Guru (Guru Mata Pelajaran/Guru BK/Konselor), Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas pokok merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, yang ditopang oleh kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru, sebagaimana diisyaratkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru mencakup: (1) *kompetensi pedagogik*, (2) *kompetensi kepribadian*, (3) *kompetensi sosial*,

dan (4) *kompetensi profesional*. Sebagai desainer masa depan anak, kepadanya terletak tanggung jawab untuk memberdayakan dan membudayakan seluruh peserta didiknya.

**Kepala sekolah** adalah seseorang yang diberi tugas tambahan untuk mengelola dan memimpin keseluruhan proses dan substansi manajemen pendidikan di sekolah, dengan kompetensi-kompetensi yang dimilikinya, dan juga kepribadian yang dimilikinya untuk dijadikan contoh bawahannya. Kompetensi Kepala Sekolah, mencakup: (1) *kompetensi kepribadian*, (2) *kompetensi manajerial*, (3) *kompetensi kewirausahaan*, (4) *kompetensi supervisi*, dan (5) *kompetensi sosial*. Sebagai leader dan manajer pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab secara keseluruhan atas maju-mundurnya proses pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.<sup>18</sup>

#### **D. Pengawas Sekolah Menilai Kinerja Guru**

**Pengawas sekolah** adalah guru yang diangkat dalam jabatan pengawas yang bertugas melakukan penilaian dan pembinaan, baik dalam bentuk supervisi akademik maupun supervisi manajerial, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan profesional guru, dengan ditopang oleh sejumlah kompetensi yang harus dikuasainya sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Pengawas Sekolah, mencakup: (1) *kompetensi kepribadian*, (2) *kompetensi supervisi manajerial*, (3) *kompetensi supervisi akademik*, (4) *kompetensi evaluasi pendidikan*, (5) *kompetensi penelitian pengembangan*, dan (6) *kompetensi sosial*. Pengawas sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan penjaminan mutu dan memberdayakan kepala sekolah dan guru yang menjadi binaannya.

Untuk menjamin bahwa para *guru*, *kepala sekolah*, dan *pengawas sekolah* dapat bekerja secara efektif dan efisien, pemerintah saat ini telah meluncurkan kebijakan **Penilaian Kinerja** untuk ketiga unsur pelaksana pendidikan di atas dan inti dari kebijakan penilaian kinerja ini adalah peningkatan mutu pendidikan.

**Penilaian Kinerja bagi guru** dikenal dengan sebutan **Penilaian Kinerja Guru (PKG)**, sedangkan untuk kepala sekolah disebut dengan **Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS)**, dan untuk Pengawas Sekolah disebut **Penilaian Kinerja Pengawas Sekolah (PKPS)**.

## **E. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah dan Pengawas**

Kepala sekolah sebagai penggerak utama roda pendidikan di suatu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional menuntut suatu profesionalisme dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas sekolah dan juga guru yang ada disekolah tersebut, dengan adanya kepala sekolah semua kegiatan dan persoalan yang terjadi disekolah bisa diawasi dan juga dihandle oleh kepala sekolah. Dan mengatasi iklim budaya sekolah dan menurunkannya perilaku nakal peserta didik<sup>19</sup>

Menciptakan kepala sekolah yang bermutu memerlukan suatu manajemen dari pengambil kebijakan pendidikan di daerah (dalam hal ini Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota) untuk membantu agar setiap kepala sekolah memiliki kemampuan yang memenuhi standar .

Berdasarkan pengamatan penulis masih cukup banyak kepala sekolah yang merasa kesulitan apalagi kepala sekolah di tingkat kejuruan SMK yang tidak sesuai dengan bidang keahlian (skill) yang akan mempersiapkan peserta didik di masa depannya.

Hal ini terutama sekali dialami oleh para kepala sekolah di daerah-daerah terpencil. Para kepala sekolah umumnya melakukan pengelolaan sekolah berdasarkan pada pengalaman pribadi sesuai dengan konsep pemikiran yang dimilikinya. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sebuah lembaga dalam pendidikan formal yang bertujuan untuk mendidik siswanya agar siap kerja atau pun berwirausaha dalam rangka mempersiapkan kemerdekaan/kemandirian siswanya dalam kehidupan selanjutnya. Dalam penjelasan UUSPN No. 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa program pendidikan kejuruan tidak hanya menyiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja, tetapi juga menempatkan lulusannya pada pekerjaan tertentu

Melalui peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah diharapkan kualitas pengajaran yang dilakukan akan meningkat sesuai dengan tanggung jawab kepala sekolah. Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 menetapkan bahwa: 1. Penyelenggara kegiatan pendidikan yang terdiri dari; a. penyusunan program kerja

---

<sup>19</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 25.

sekolah. b. penyusunan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan penyuluhan. c. penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah. d. pendayagunaan buku perpustakaan sekolah.

#### **F. Standart Kelulusan di SMK Yosonegoro**

upaya-upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Yosonegoro difokuskan dalam (1) aspek akademik siswa yang tujuannya meningkatkan prestasi akademik dengan program bimbingan belajar, bimbingan prestasi dan les khusus (2) aspek non akademik. dengan program kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri (3) kemampuan guru dalam proses belajar mengajar dengan diadakannya IHT (In House Training) dan pelatihan-pelatihan untuk menambah pengetahuan (4) menciptakan keadaan lingkungan madrasah yang kondusif dengan sarana prasarana yang memadai sesuai kebutuhan siswa, menjalin hubungan yang harmonis di antara siswa, guru, dan staff. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Objek penelitiannya adalah bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, sedangkan subjeknya adalah seluruh warga madrasah.<sup>6</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut, sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu membahas tentang upaya yang dilakukan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan yang memiliki sasaran pada kualitas peserta didik.

mengkomunikasikan kegiatan-kegiatan dan keunggulan sekolah/madrasah ke publik. Berikut ini hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menunjukkan betapa pentingnya membangun citra bagi sebuah institusi sekolah/madrasah. Pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Farida Hanun. 5 Emha Surya Histining dan Meylia Elizabeth Ranu. 6 Ira Nur Harini dan Karwanto. 7 Chusnul Chotimah. 8 Dan Erwin Indiroko. 9 Melihat realita di lapangan yakni SMK Yosonegoro Magetan membangun sebuah citra yang ingin diwujudkan dan dikomunikasikan melalui lingkungan internal maupun eksternal. Citra tersebut dibangun untuk merespon era digital saat ini bahwa harapan sekolah terhadap lulusannya memiliki jiwa yang berdaya saing tinggi. Sehingga siswa-siswinya mempunyai keterampilan dan daya saing di dunia kerja



Untuk mewujudkan citra tersebut pihak sekolah mengkomunikasikan terutama di lingkungan internal dengan menulis citra tersebut di depan sekolah. Lalu di kantor sekolah, dan di dalam kelas. Sebagai usaha untuk menyatukan persepsi yang sama terhadap citra yang dibangun antara semua warga sekolah. Dengan persepsi yang sama dengan menyebarkan tulisan MANTAB = mandiri, terampil, tangguh, tanggap, tanggung, amanah, berbudi pekerti, di lingkungan sekolah maka para guru membimbing para siswa-siswi untuk menjadi generasi yang MANTAB = mandiri, terampil, tangguh, tanggap, tanggung, amanah, berbudi pekerti, yang lulusannya siap bekerja bahkan sebelum lulus sudah bekerja dan mendapat kontrak dari perusahaan-perusahaan yang masuk.

Realita di atas diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah bapak Nahari Surur bahwa: SMK Yosonegoro memberikan pelayanan dan fasilitas terbaik dan best practice mulai sejak dari siswa masuk gerbang sampai keluar gerbang. Bahkan hingga di luar jam pelajaranpun kami tetap memberikan pelayanan yang maksimal kepada para siswa. Hal ini, untuk menjaga komitmen kami yakni mempunyai jiwa yang MANTAB = mandiri, terampil, tangguh, tanggap, tanggung, amanah, berbudi pekerti, untuk menghadapi MEA (masyarakat ekonomi asean). 11 Dari Penjelasan di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah dan para dewan guru dalam membangun citra sekolah bertujuan untuk menjadikan siswa-siswinya mempunyai karakter yang MANTAB = mandiri, terampil, tangguh, tanggap, tanggung, amanah, berbudi pekerti. Para siswasiswi SMK Yosonegoro yang hidup di era milenial saat ini dibiasakan untuk mandiri, terampil, tangguh, tanggap, dan tanggung, amanah, serta mempunyai budi pekerti untuk menghadapi MEA (masyarakat ekonomi Asean) serta memiliki daya saing di dunia kerja. Sehingga harapan sekolah terhadap siswasiswi setelah lulus sudah siap untuk bekerja dan bisa juga untuk melanjutkan kuliah bahkan bisa kuliah sambil bekerja dengan keterampilan yang sudah diberikan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Khamid Manan selaku Ketua BKK ( bursa kerja khusus) mengatakan bahwa: Kami selaku bagian humas bidang BKK=Bursa Kerja Khusus mendatangkan banyak perusahaan ke sekolah untuk memberikan peluang kerja ke anak-anak sebagai wujud mengkomunikasikan MANTAB = mandiri, terampil, tangguh,

**BAB IV**

**ANALISIS PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU OLEH KEPALA  
SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN SISWA SMK  
YOSONEGORO MAGETAN**

**1. Kinerja Guru**

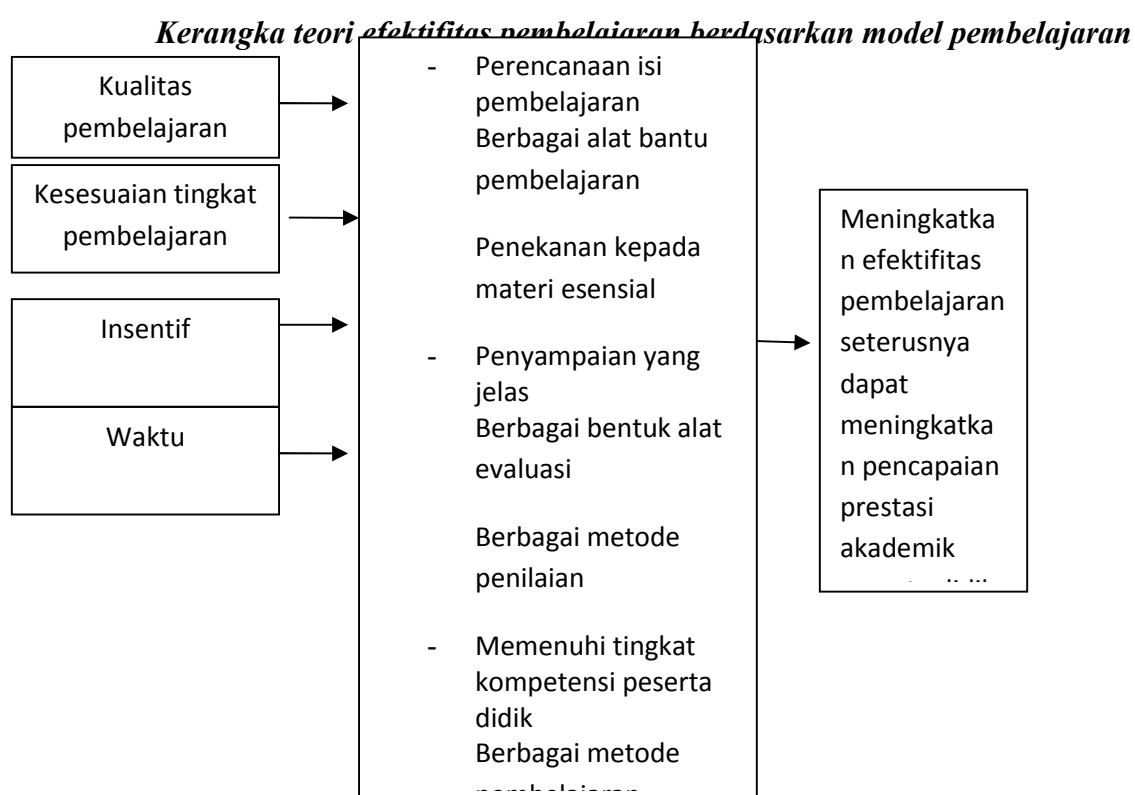
Guru adalah seseorang yang mendidik, membimbing siswa atau peserta didik, agar menjadikan anak menjadi anak yang aktif, kreatif dan inovatif. Dalam mendidik guru juga harus mempunyai skill dan harus profesional. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal .

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip, 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, 2)Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, 3)Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, 4) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, 5) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, 6)Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, 7)Memiliki organisasi profesi.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu,

kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya.<sup>20</sup>

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “ kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional”. (undang-undang No:14 tahun 2005 tentang guru dan dosen)<sup>21</sup>



Input kepada pembelajaran yang efektif adalah berdasarkan kepada empat faktor, yaitu kualitas pembelajaran , kesesuaian tingkat pembelajaran, insentif dan waktu.<sup>22</sup>

Efektivitas pembelajaran meliputi perencanaan isi pembelajaran, penggunaan berbagai alat bantu pembelajaran, penekanan pada materi esensial, penyampaian yang jelas, berbagai bentuk alat evaluasi, berbagai metode penilaian, memenuhi tingkat kompetensi peserta didik, berbagai metode pembelajaran, ganjaran pelaporan dan *enganged time*.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> *Ibid*, 54

<sup>21</sup> *Kinerja Guru*, Supardi, Jakarta, Rajawali pers 2013, 55

<sup>22</sup> *Ibid*, 58

<sup>23</sup> *Ibid*, 59

Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Proses pembelajaran terjadi karena ada tujuan yang hendak dicapai. Akan tetapi banyak seorang guru gagal dalam pembelajaran. Seperti banyak siswa yang tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Guru yang baik akan berusaha sebisa mungkin agar proses pembelajaran bisa berhasil, dan siswa bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Melalui perencanaan yang maksimal, seorang guru dapat menentukan strategi apa yang digunakan agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Perencanaan dapat menghindarkan kegagalan pembelajaran. Pembelajaran sebagai proses kerja sama antara guru dan siswa pasti akan menghadapi beberapa masalah pembelajaran.

Melalui perencanaan yang baik setidaknya dapat mengantisipasi atau meminimalisir permasalahan-permasalahan yang nantinya akan muncul, sehingga pembelajaran berjalan normal, dan siswa mencapai keberhasilannya sesuai dengan yang diinginkan. Terlebih di SMK Yosonegoro Magetan ini, apabila pembelajaran di sekolah ini efektif, peralatan memadai, maka siswa yang ada di sekolah ini, akan menjadi orang yang sukses dengan keahliannya, dan bisa memperluas wawasannya di bidangnya masing-masing.

## **2. Pelaksanaan kinerja Guru Oleh Kepala Sekolah**

Pelaksanaan PKG dimaksudkan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu, menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya yang akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Penilaian Kinerja Guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Dengan penilaian kinerja guru, diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan etos kerja seorang guru sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Sehingga penilaian kinerja guru dapat menunjukkan profil kinerja guru yang sebenarnya.

Sehingga dengan adanya penilaian ini, maka proses kinerja yang dilakukan seorang guru maksimal dan efektif. Tidak hanya guru yang berpotensi baik, tetapi siswa juga akan mencapai apa yang diharapkan dari hasil guru yang berkualitas tadi.

PKG dilakukan untuk melihat kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan pelatihan atau bimbingan bagi guru yang ada hubungannya dengan fungsi dan kemajuan sebuah madrasah atau sekolah. Kegiatan penilaian kinerja guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 4 (empat) tahapan, yaitu (1) tahap persiapan: penilai kinerja guru maupun guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru, (2) tahap pelaksanaan: pelaksanaan evaluasi diri, Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam periode 4 – 6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester, (3) tahap pemberian nilai, penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4 dan (4) tahap tahap pelaporan: Kepala sekolah/madrasah wajib melaporkan hasil penilaian kinerja guru.<sup>24</sup>

Implementasi kewajiban utama guru saling berkaitan dengan kapabilitas guru dalam memahami dan mempraktekkan kompetensinya sangat berpengaruh dengan kesuksesan dan kualitas dari aktivitas bimbingan, pembelajaran dan implementasi pada siswa yang dilakukan disekolah. Oleh sebab itu terdapat upaya untuk memperbaharui sistem kinerja guru merupakan manajemen kinerja yang berfokus pada guru yang dirancang untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu.

Pelaksanaan PKG adalah untuk mempermudah guru dalam meningkatkan keprofesiannya dalam mendidik, memperluas wawasan pengetahuan bagi guru, menambah kreatifitas guru tujuannya adalah apabila guru memiliki profesi yang bagus, maka siswa juga akan mendapatkan hal yang positif dari seorang guru. Selain itu PKG dilaksanakan untuk memajukan mutu suatu lembaga sehingga pembelajaran bisa berjalan sesuai dengan visi dan misinya. Maka dari itu, bukti bahwa guru tersebut profesional adalah dengan mengikuti kegiatan PKG. Dan hal tersebut adalah untuk meyakinkan masyarakat, bahwa lembaga yang dipimpin oleh kepala sekolah adalah lembaga yang bermutu, dengan menciptakan suatu lulusan yang baik. Dan menjadikan siswa menjadi tambah kreatif, dan

---

<sup>24</sup>Buku 2 Penilaian Kinerja Guru (PKG) Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan 2010 Www.Bermutuprofesi.Org

siswa bisa melanjutkan ke jenjang pekerjaan sesuai dengan kelebihan atau kemampuan yang dimiliki siswa.

Dengan adanya penilaian kinerja guru ini keprofesian dan kompetensi guru akan bisa berkembang di level yang lebih baik. Karena pada dasarnya, sebelum kita memperbaiki siswa siswi kita, maka kita sebagai seorang guru juga harus menjadi baik dahulu. Agar siswa menjadi berkualitas sesuai di bidangnya masing-masing. Hasil PKG untuk guru ini adalah untuk memahami elemen apa saja yang membuat kapabilitas seorang guru berkembang.

Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.

Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi kepala sekolah/madrasah dan/atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri ini dimaksud untuk melihat, apakah seorang guru tersebut sudah baik dalam mengajar, atau kekurangan apa saja yang dimiliki pada saat mengajar. Dan ketika mengetahui apa kekurangannya, maka seorang guru ini akan berusaha membenahinya, agar tidak terulang kedua kalinya lagi, dan supaya kualitas guru dan sekolah tetap terjaga. Atau dengan evaluasi diri, maka suatu kinerja dan mutu seorang guru tidak menurun, tetapi justru akan meningkat.

Penilaian kinerja guru dilakukan di akhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sebagaimana telah direncanakan. Penilaian kinerja guru ini harus dilaksanakan dalam waktu 4 – 6 minggu di akhir rentang waktu 2 semester atau bulan September-Oktober. Hasil penilaian kinerja ini digunakan sebagai dasar usulan penetapan angka kredit tahunan guru kepada tim penilai angka kredit. Hasil penilaian kinerja di akhir rentang waktu 2 semester ini juga digunakan

sebagai salah satu dasar pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk rentang waktu 2 semester berikutnya disamping hasil evaluasi diri yang harus dilakukan secara periodic sebagaimana telah dijelaskan di atas. Periode kegiatan evaluasi diri, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan penilaian kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut.<sup>25</sup>



**Kepala sekolah** adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk mengelola dan memimpin keseluruhan proses dan substansi manajemen pendidikan di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk memiliki sebuah kompetensi, untuk menjalankan sebuah principalship atau kekepalasekolahan, yaitu (1) *kompetensi kepribadian*, (2) *kompetensi manajerial*, (3) *kompetensi kewirausahaan*, (4) *kompetensi supervisi*, dan (5) *kompetensi sosial*. Sebagai leader dan manejer pendidikan di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab secara keseluruhan atas maju-mundurnya proses pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.<sup>26</sup>

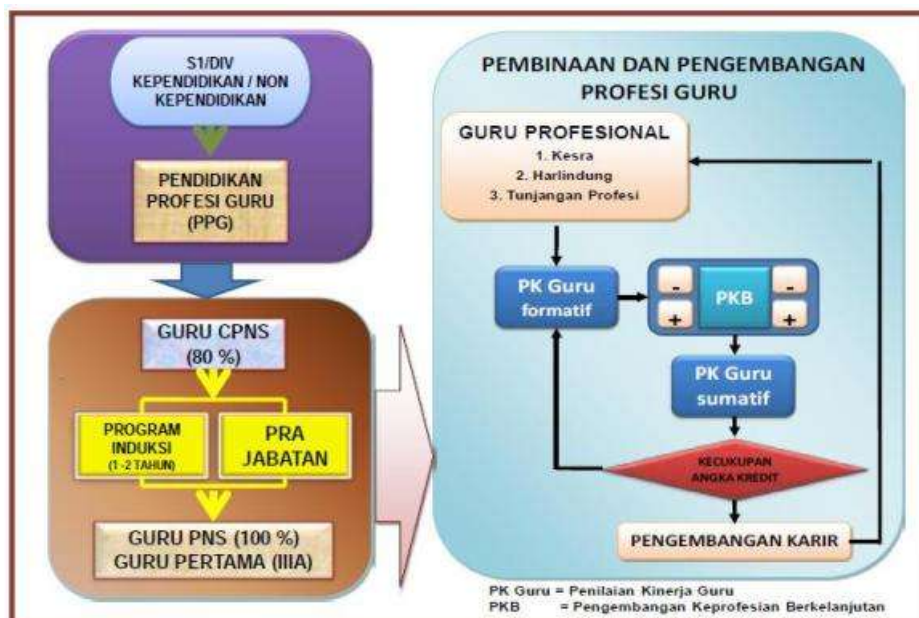
Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai. 1) Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala sekolah yang dinilai, 2) Memiliki sertifikat pendidik, 3) Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai, 4) Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, 5) Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka

<sup>25</sup>Buku 2 Penilaian Kinerja Guru (PKG) Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan 2010 Wwv.Bermutuprofesi.Org

<sup>26</sup>Penilaian kinerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas sekolah, Akhmad Sudrajat, 12 oktober 2012

1. Memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah

Pengembangan karir profesi guru dapat diperlihatkan pada diagram Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru berikut ini :



Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). ) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya itu. Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri.

Sesuai dengan peraturan yang ada, kegiatan PKG dan PKB ini dilaksanakan supaya seorang guru menjadi lebih baik, berkualitas untuk dirinya sendiri, sekolah, siswa dan juga masyarakat. Maka dari itu seperti yang sudah dijelaskan diatas, mengapa apabila seorang guru belum mencapai standar kompetensi, harus mengikuti pelatihan lagi, bukan berarti seorang guru tersebut tidak profesional tetapi justru seorang guru tersebut dijadikan lebih profesional lagi. PKB diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru.<sup>27</sup>

<sup>27</sup>Penilaian Kinerja Guru(PKG PKB), lugtyastyono



### 3. Penilaian Kinerja Guru terhadap Mutu Belajar Siswa

Mutu adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/ tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.<sup>28</sup> Sehingga dengan mutu tersebut, pelanggan atau konsumen merasa puas. Contoh dalam lingkup sekolah, apabila sekolah memiliki mutu, dan para guru memiliki sebuah keahlian dengan mengikuti PKG dan PKB, maka siswa yang ada disekolah tersebut juga memiliki wawasan yang luas, dan juga memiliki kreatifitas. Dengan begitu dan dengan adanya mutu, keprofesian guru, maka orang tua wali percaya dan puas menyekolahkan anaknya disekolah tersebut.

Dengan adanya mutu, sekolah dapat menetapkan visi dan misi standart kerja bagi guru. Dan memebrikan motivasi untuk para guru, dan guru juga memberikan motivasi terhadap siswanya. Serta dengan adanya mutu, kualitas sekolah akan meningkat, dan juga bisa meningkatkan kepercayaan para masyarakat, bahwa sekolah tersebut berkualitas. Tidak hanya sekolahnya, tetapi juga siswa dan gurunya juga berkualitas.

*Quality in the workplace has gone beyond creating a better than average product at a good price, and now refers to achieving increasingly better product and services at progressively more competitive price this includes doing things right the first time, rather than making and correcting mistakes<sup>29</sup>*

Kualitas kerja dapat diartikan menciptakan sesuatu hal menjadi lebih baik dan untuk mencapai sesuatu yang ingin dicapainya. contoh dari segi pendidikan, kepala sekolah pasti menginginkan lembaga yang dipimpinnya maju dan memiliki kualitas yang bagus, tidak hanya lembaganya tetapi juga guru dan staff nya.

kualitas kerja ini diartikan memperbaiki sebuah kinerja guru apabila ada kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, tujuannya adalah memperbaiki mutu dan visi misi sekolah. dan mengoreksi kesalahan. Secara leksikal, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mutu adalah “ukuran baik buruk suatu benda, keadaan, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya)<sup>30</sup>

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah,

---

<sup>28</sup>M.N Nasution, Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management). (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 16.

<sup>29</sup>James Agbhuhjvb. F. Stoner, Management. (New Jersey: Prentice Hall, Inc. , 1995), 210

<sup>30</sup>Tim Penyusun, Kamus Besar Bahasa Indonesia , (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 677.

sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku.<sup>31</sup> jadi bagaimana sebuah lembaga menyelesaikan masalah yang ada, agar sebuah lembaga tetap berkualitas. Bagaimana seorang kepala sekolah menilai kinerja seorang guru supaya tetap berkualitas, dan bagaimana seorang kepala sekolah meningkatkan kinerja seorang guru agar siswa juga menjadi lebih berkualitas.

Edward Sallis menyatakan *,total quality management is a philosophy of continuous improvement, which can provide any educational institution with a set of practical tools for meeting and exceeding present and future customers needs, wants, and expectations*<sup>32</sup>

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: menoptimalkan kinerja dari seluruh komponen organisasi , karyawan atau guru mendapatkan motivasi yang tinggi dari kepala sekolah atau atasannya, memiliki desain kurikulum yang kuat ,memiliki bangunan dan fasilitas yang memadai, memiliki sistem kinerja yang mudah dipahami dan ditaati, , memiliki susunan kegiatan yang konsisten, sumber daya yang cukup, staff memiliki kinerja yang baik, i.) Komunikasi yang efektif, j.) Tersedianya perlengkapan-perengkapan.

Komponen mutu pendidikan meliputi 5 hal, yaitu:

1. Siswa memiliki motivasi yang kuat untuk belajar.
2. Guru memiliki kinerja dan profesional yang bagus dan baik.
3. Kurikulum yang tepat sasaran.
4. Sarana dan prasarana, meliputi kecukupan dan keefektifan dalam mendukung proses pembelajaran.
5. Masyarakat (orang tua, pengguna lulusan, perguruan tinggi), yaitu partisipasinya dalam pengembangan program pendidikan sekolah<sup>33</sup>

Evaluasi Kinerja Guru dalam Perencanaan Pembelajaran Berikut ini adalah hasil dari evaluasi kinerja guru berdasarkan data checklist yang dilakukan peneliti. Dalam efektifnya kerja guru merencanakan pembelajaran akan dijabarkan melalui tabel berikut :

Dalam kompetensi profesional guru kinerja perencanaan pembelajaran merupakan salah satu hal yang menunjang guru sebelum memulai pembelajaran. Perencanaan

---

<sup>31</sup>Umiarso dan Imam Gojali. Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan. (Jogjakarta: IRCiSoD, 2010), 124.

<sup>32</sup>Edward Sallis, 34

<sup>33</sup>Umiarso. Manajemen Mutu, 151

pembelajaran adalah indikator proses yang dapat secara objektif dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja guru. Perencanaan pembelajaran meliputi tujuan, sasaran, metode, penggunaan media dan proses. Tujuan pembelajaran memberikan arahan tentang kemampuan yang akan di capai melalui pembelajaran.

kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan mengajar.<sup>34</sup>

Pada tahap pelaksanaan, aktivitas belajar mengajar berpedoman pada persiapan pengajaran yang dibuat. Pemberian bahan pelajaran disesuaikan dengan urutan yang telah diprogram secara sistematis dalam tahap persiapan. Langkahlangkah pelaksanaan pembelajaran meliputi yaitu: kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Kegiatan awal merupakan kegiatan tatap muka antara guru dan siswa. Dalam kegiatan ini guru memberi petunjuk, pengarahan dan apersepsi, atau dapat juga dengan menyampaikan tujuan yang akan dicapai dan memberikan beberapa pertanyaan (pretest). Dalam kegiatan inti, guru menjelaskan materi dengan menggunakan pendekatan, metode dan teknik yang sudah ditentukan. Sedangkan dalam kegiatan akhir dapat berupa umpan balik dan penilaian<sup>35</sup>

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa ada SDM yang berkualitas dalam menjalankan organisasi, sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai. Karena pentingnya kedudukan SDM pada organisasi, maka perlu adanya pengelolaan SDM dalam hal perencanaan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan yang baik dan dilakukan secara terus menerus. Salah satu fungsi manajemen adalah perencanaan (planning), yaitu penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun.

Perencanaan guru merupakan suatu proses/ model untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan jabatan baik pengetahuan maupun keterampilan. Guru yang bermutu tidak hanya pandai, tetapi juga memenuhi persyaratan baik pengetahuan, kecakapan, keterampilan sikap, maupun pengalaman dan sebagainya.

---

<sup>34</sup>Dirjen Depdikbud. *Proyek Peningkatan Guru, Alat Penilaian Kemampuan Guru* Jakarta: Depdikbud, 1998

<sup>35</sup>Dirjen Depdikbud. *Proyek Peningkatan Guru, Alat Penilaian Kemampuan Guru* Jakarta: Depdikbud, 1998

Secara umum, keberadaan kinerja yang merupakan dasar terciptanya kualitas kerja harus pula memenuhi standar penilaian prestasi kerja yaitu kualitas kerja ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan dan kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra), dan ditunjang oleh keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan serta sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, guru lain, pekerjaan serta kerjasama. Konsekuensi dari adanya kinerja yang baik sebagaimana telah dikemukakan di atas dengan disesuaikan pada standar kualitas dan kuantitas kerja sebagai pemenuhan standar sumber daya manusia (SDM) yang baik secara teori dapat mempengaruhi terciptanya hasil kerja yang baik dan berkualitas sesuai dengan tujuan dan harapan yang dimaksud. Bemandin dan Joice, mengungkapkan bahwa faktor-faktor produktivitas pendidikan yaitu “knowledge, skills, abilities, attitude, and behaviors (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku) dari para personel dalam organisasi.” Menurut Miller, “the man behind the system”, yang artinya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Jarome S. Arcaro mengatakan bahwa “*Teachers are the mediator who provide or fail to provide the essential experiences the permit student to release their awesome potential.*”<sup>36</sup>

Menurut Deming, Sebab-sebab khusus kegagalan mutu sering diakibatkan oleh prosedur yang tidak diikuti atau ditaati, mungkin juga akibat kegagalan komunikasi atau kesalahpahaman. Kegagalan tersebut bisa juga disebabkan oleh anggota individu staf yang tidak memiliki skill, pengetahuan, dan sifat yang dibutuhkan untuk menjadi seorang guru atau manajer pendidikan. Sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya pengetahuan dan keterampilan anggota, kurangnya motivasi, atau masalah yang berhubungan dengan perlengkapan-perengkapan.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Umiarso, *Manajemen Mutu*, 121

<sup>37</sup>Edward Sallis, 103

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Instrumen yang digunakan kepala sekolah , untuk meningkatkan sebuah kinerja guru, kepala sekolah selalu melakukan pemantauan dan pengamatan, yaitu berupa kehadiran guru dikelas, laporan layanan dan bimbingan konseling terkini dan disampaikan tepat waktu bagi guru BK, kehadiran guru disekolah dan pelayanan terhadap orang tua peserta didik. Hal itulah yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran siswa, agar apa yang dicapai oleh kepala sekolah dan guru tercapai sesuai dengan visi dan misi sekolah.
2. kinerja seorang guru di SMK Yosonegoro telah di supervisi, dinilai, dan dibina oleh kepala sekolah dan juga pengawas sekolah. Dengan begitu seorang guru mampu meningkatkan etos kinerjanya dengan sebaik mungkin dalam membimbing anak-anak dan menciptakan suatu lulusan yang baik untuk siswa siswi.
3. Kinerja seorang guru dinilai pada saat seorang guru mulai dari hadir datang kesekolah, pada saat mengajar, mengerjakan tugas seorang guru, sampai waktu pulang mengajar.pada saat itulah sebuah penilaian kinerja guru di nilai, atau diawasi.
4. Selain mengawasi, menilai dan memantau kinerja seorang guru, kepala sekolah juga mengadakan seminar-seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, dan mendatangkan para tutor untuk lebih meningkatkan sebuah kinerja seorang guru, serta memberikan kesempatan guru untuk melanjutkan studinya dan menempatkan guru pada bidangnya masing-masing.
5. Standart kelulusan di SMK Yosonegoro Magetan, dilihat dan di timbang dari nilai akhir siswa akhir. Dengan adanya standart- standart kelulusan tersebut, maka guru bisa melihat mutu siswa selama belajar di madrasah. Dan memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya masing- masing.

## **B. Saran**

1. Bagi para guru, untuk selalu meningkatkan kualitas diri dalam mendidik dan meningkatkan mutu belajar siswa, agar siswa siswi di SMK Yosonegoro Magetan menjadi siswa yang berkualitas dan mampu menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi semua orang
2. Untuk anak-anak siswa siswi , khususnya di SMK Yosonegoro, untuk selalu giat belajar agar menciptakan suasana pembelajaran yang baik dan efektif serta menghasilkan sesuatu yang bagus dengan karya karya yang sudah di buat
3. Untuk para pembaca, khususnya bagi seorang guru sebagai pendidik, sebelum kita mendidik anak didik kita, maka kita tingkatkan kualitas diri kita, kita perbaiki diri kita, agar bisa menjadi suri tauladan bagi siswa siswi kita, agar mereka menjadi penerus bangsa dengan berbagai macam karya mereka

## DAFTAR PUSTAKA

1. Usman, Usman, 2008. *Manajemen teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara,
2. [https:// edukasi.kompas.com/read/2012/12/08/02273438/](https://edukasi.kompas.com/read/2012/12/08/02273438/) Guru Kunci Mutu Pendidikan
3. Prof. Dr.H.E.Mulyasa, M.Pd,2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung:PT. REMAJA ROSDAKARYA
4. James H. Stronge,2013. *Kualitas Kepala Sekolah*, Jakarta, PT. Indeks
5. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 4, No. 1, Februari 2016
6. Dr. Arifi Ahmadi , M.AgDr.Sabarudin,M.Si, 2017. *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru*, fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta
7. *Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru (PK GURU)* ,SUAIDITHMAN 27 JULI 2014
8. Robert C. Bogdan & S.J. Taylor,1975. *Introduction to Qualitative Research Methods* (New York: John WileyLincoln & Guba, 1981. *Effective Evaluation*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers
9. Lofland, *Analyzing Social Setting: A Guide to Qualitative Observation and Analysis* (Belmont, Cal: Wadsworth Publishing Company, 1984)
10. Lincoln & Guba, 1981. *Effective Evaluation* San Fransisco: Jossey-Bass Publishers
11. Norman K. Denzin, 1978. *Sociological Methods* (New York: McGraw-Hill
12. Michael Quinn Patton, 1987. *Qualitative Evaluation Methods* (Beverly Hills: Sage Publications
13. Rosyada,Dede,2015 , *Creative Thinking*, Kolom Rector UIN Syarif Hidayatullah, jakarta
14. Basri, Hasan, 2014. . *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia
15. James Harvey,*the school principal as leader: guiding schools to better teaching and learning*, the Wallace Foundation, 2013
16. Paul V. Bredeson dan Olof Johansson,The school principal's role in teacher professional
17. development, journal of In Service Education, USA, 2013, p. 318
18. Suaidinmath,2014. *pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*
19. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm. 49-60
20. Danim, Sudarwan.2010. *Profesi Kependidikan*. Bandung.Afabeta.

21. Purwanto, Ngalim, 2009, *Administrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung Edisi ke 19 : Penerbit PT Remaja Rosdakarya
22. Permadi dadi, Arifin Daeng 2007, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung : Penerbit PT. Sarana Panca Karya Nusa
23. Wahyudi, 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)* , Bandung : Penerbit Alfabeta

*Martinis, Yamin Dkk, 2010. Standarisasi Kinerja Gu*