

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sampai saat ini profesi guru masih sangat banyak diminati oleh masyarakat, apalagi setelah adanya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi yang memberikan tunjangan yang cukup menjanjikan. Input guru juga jumlahnya sangat banyak, bahkan mereka rela mengabdikan diri sebagai guru honorer selama bertahun-tahun sambil menunggu kesempatan untuk diangkat menjadi guru tetap, khususnya pegawai negeri. Tingginya minat menjadi guru juga ditandai dengan membludaknya calon mahasiswa yang mendaftar pada program keguruan. Hal ini menjadi perhatian penting karena pengakuan masyarakat terhadap profesi guru antara lain dapat ditingkatkan melalui pendidikan yang ditempuh oleh para calon guru untuk mempersiapkan jabatan tersebut (pendidikan pra-jabatan), dan mutu lulusan (output) dari setiap jenis dan jenjang pendidikan. Tantangan bagi pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional yang sekarang kembali menjadi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan guru.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 mengkonsep tentang Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Jika ditinjau dari segi kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan menjadi sorotan utama dikalangan masyarakat yang antusiasme dan mengutamakan pendidikan. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi para pengelola pendidikan untuk menjadikan lembaga pendidikan yang unggul dan kompetitif. Untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang berkuantitas tentu harus didik dan dilatih oleh tenaga pendidik yang profesional. Peran Guru profesional dalam proses pembelajaran sangat penting sebagai kunci keberhasilan terselenggaranya proses pendidikan.

Guru adalah pendidik profesional dengan 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. (Kusnandar, 2011: 54-55). Dengan demikian guru tidak hanya sebatas memberikan materi saja atau menilai secara kognitif, akan tetapi memberikan pengarah dan menila secara apektif dan mengevaluasi secara psikomotorik sehingga peserta didik menjadi insan yang cerdas dan berakhlakul karimah.

Perencanaan pendidikan merupakan aspek penting yang memiliki peranan dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi social (PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan). Secara keseluruhan standar kompetensi guru terdiri dari tujuh kompetensi yaitu: 1) penyusunan rencana pembelajaran; 2) pelaksanaan interaksi belajar mengajar; 3) penilaian prestasi bejar peserta didik; 4) pelaksanaan tindak lanjut hasil

penilaian prestasi belajar peserta didik; 5) pengembangan profesi; 6) pemahaman wawasan pendidikan; 7) penguasaan bahan kajian akademik (Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2003).

Guru yang professional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian sebagai seorang pendidik, guru setidaknya mengetahui dan mempunyai misi untuk mewujudkan pendidikan nasional. Sehingga dapat dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan Negara ditentukan oleh kualitas dan kuantitas seorang guru yang berkewajiban mendidik generasi penerus bangsa. Dengan demikian guru harus mempunyai kompetensi yang mumpuni agar mampu menjalankan fungsi dan tugasnya untuk meraih pendidikan nasional dan menjadi sentral utama bagi proses perkembangan peserta didik.

Pada dasarnya kompetensi guru tidak hanya dikuasai secara teoritis saja melainkan harus berpengalaman yang nyata untuk menunjang tugas dan tanggung jawab guru dalam sebuah lembaga pendidikan, selain itu guru menjadi teladan bagi peserta didiknya. Jika dilihat pada realitas di lembaga pendidikan, kebanyakan para guru menguasai secara teoritis saja, belum menguasai secara praktis sebagaimana mestinya. Misalnya, guru hanya bertindak sebagai penyaji informasi saja, menggunakan system satu arah, dan menjadikan dirinya sebagai subyek pendidikan. Padahal dalam kompetensi paedagogik tidak demikian, melainkan salah satu unsur utamanya ialah sebagai motivator, pasilitator, pembimbing peserta didik untuk mencari informasi dan mengolahnya sendiri.

Sehingga hal tersebut akan menunjang dalam keberhasilan proses pembelajaran. Maka dari itu, profesi guru perlu dikembangkan dan ditingkatkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Sehingga harus kinerja guru harus diperhatikan dan dengan adanya program Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang telah diberlakukan pemerintah disemua jenjang pendidikan.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) mulai diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2013 sebagaimana peraturan Menteri Pendidikan nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. PKG merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan PKG bertujuan untuk mewujudkan guru yang professional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu., sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Nomor 16 Tahun 2009. Sehingga setiap lembaga pendidikan mempunyai tugas melakukan sosialisasi terhadap guru-guru untuk menghadapi PKG.

Berdasarkan fenomena di lapangan, MTs Negeri 5 Garut yang terletak di Jalan Binuang Kersamanah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan program Penilaian Kinerja Guru (PKG). PKG di MTs Negeri 5 Garut mulai di berjalan pada tahun 2014. Kepala Madrasah bertanggung jawab penuh dalam menjalankan kewajibannya terutama dalam pengembangan Sumber Daya Manusianya yakni tenaga pendidk, karena guru mempunyai peran utama dalam proses transpormasi ilmu dan internalisasi nilai-nilai serta

pembentukan karakter peserta didik. Sehingga kompetensi guru merupakan hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh guru-guru MTs Negeri 5 Garut.

Setelah tiga Tahun berjalan dalam pelaksanaan PKG. Langkah pertama yang dilakukan oleh Kepala Madrasah ialah mengajukan kepada KEMENAG untuk tim dalam kelompok PKG sehingga KEMENAG membuat SK untuk kegiatan/program tersebut (berdasarkan wawancara kepada Kepala Madrasah pada tanggal 23 Desember 2016). Hal tersebut dilakukan untuk para guru dalam melaksanakan program PKG. kegiatan PKG langsung dilakukan oleh Kepala Madrasah dan dibantu oleh tim yang sudah dibentuk, sehingga dalam satu tim langsung melihat kinerja guru ke kelas, selain itu juga terangkum secara administrative.

Guru profesional dituntut untuk memiliki empat macam kompetensi yakni; kompetensi professional, kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Peningkatan mutu guru menuntut semua pihak yang terkait dengan pendidikan untuk melakukan evaluasi dan mengubah pola pikir dari paradigma yang terlalu intelektualis-elitis menuju paradigam popolis-egalitarian yang sesuai dengan paradigma pendidikan sehingga mutu pendidikan bukan hanya bersifat intelektualis untuk membentuk masyarakat elit kelas atas, akan tetapi juga pendidikan harus mampu memberdayakan seluruh aspek kepribadian peserta didik secara utuh dan optimal. Peningkatan kualitas SDM dan peningkatan kualitas pendidikan sampai saat ini masih banyak kendala dan tantangan yang dihadapi, terutama dalam pelaksanaan pembelajaran. Walaupun pada dasarnya tak dapat di pungkiri bahwa pendidikan merupakan inti dari kemajuan suatu bangsa. Bagi

Indonesia, hal ini sudah dicantumkan dalam konstitusi dan berbagai program pemerintah.

Berbagai permasalahan diatas perlu mendapatkan jawaban yang akurat. Melalui kebijakan pemerintah yakni program PKG yang diselenggarakan di Madrasah. Menteri mengatakan ada yang harus di penuhi terutama empat aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Meskipun program tersebut membuat dilema bagi para guru namun program tersebut merupakan pemetaan agar guru menjadi pendidik yang professional. Namun pada kenyataannya masih banyak guru yang belum kompeten di bidangnya atau belum menguasai salah satu dari empat aspek tersebut sehingga hal tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab Kepala Madrasah dalam menjalankan program PKG agar menjadikan para guru sebagai pendidik yang professional.

Hasil studi pendahuluan diperoleh kenyataan yang menarik dan dapat diidentifikasi yakni: Bagaimana kesiapan para guru dalam melaksanakan program PKG ? Apakah program PKG dijalankan dengan sungguh-sungguh atau hanya sebagai formalitas? Bagaimanakah efektifitas dan efisiensi program PKG ? Bagaimana upaya Kepala Madrasah dalam menjalankan program PKG ? Bagaimanakah keberhasilan guru-guru dalam mengikuti program ?.

Fenomena dan masalah diatas penting untuk di teliti lebih lanjut mengingat begitu hangatnya isu yang menarik tentang PKG dan menjadi persoalan yang selalu di perbincangkan dikalangan para pendidik. Serta menjadi sebuah tantangan bagi pendidik untuk mengembangkan potensinya. Penelitian ini

selanjutnya akan dibatasi dalam fokus dan judul “**Manajemen Kinerja Guru Profesional di MTs Negeri 5 Garut**”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi objektif atau latar alamiah MTs Negeri 5 Garut ?
2. Bagaimana perencanaan program PKG di MTs Negeri 5 Garut ?
3. Bagaimana pengorganisasian program PKG di MTs Negeri 5 Garut ?
4. Bagaimana pengawasan program PKG di MTs Negeri 5 Garut ?
5. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat bagi Kepala Madrasah untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pelaksanaan PKG di MTs Negeri 5 Garut ?
6. Bagaimana hasil yang diperoleh setelah melaksanakan program PKG di MTs Negeri 5 Garut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui kondisi objektif atau latar alamiah MTs Negeri 5 Garut.
- b. Untuk mengetahui perencanaan program PKG di MTs Negeri 5 Garut.
- c. Untuk mengetahui pengorganisasian program PKG di MTs Negeri 5 Garut.
- d. Untuk mengetahui pengawasan program PKG di MTs Negeri 5 Garut.
- e. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat bagi Kepala Madrasah dalam pelaksanaan program PKG di MTs Negeri 5 Garut.
- f. Untuk mengetahui dampak yang diperoleh setelah melaksanakan program PKG di MTs Negeri 5 Garut.

2. Kegunaan

a. Kegunaan secara teoritis

Kegunaan untuk akademik dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan Islam sehingga menjadi inspirasi dikalangan civitas akademik.

b. Kegunaan secara praktis

- 1) Kegunaan baik bagi penyusun maupun para pembaca dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui PKG.
- 2) Kegunaan bagi Madrasah di harapkan memberikan gambaran yang signifikan mengenai Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui PKG di MTs Negeri 5 Garut sehingga menjadi referensi baik bagi para pendidik, memberikan manfaat bagi Kepala Madrasah sehingga dapat mengetahui, dan dapat memberikan manfaat yang berada di lokasi penelitian khususnya maupun luar lokasi penelitian pada umumnya masyarakat/orang tua peserta didik.

D. Kerangka Pemikiran

Manajemen merupakan seni mengatur, mengelola, merencanakan dengan tujuan mencapai suatu yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola (John Echols & Hassan Sadily, 2003: 372). Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (W.J.S Poerwadarminta, 2007: 742) manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer berdasarkan urutan manajemen (Badrudin, 2014: 1).

Manajemen menurut Hikmat (Badrudin, 2014: 3) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung

oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain dikemukakan *American Society of Mechanical Engineers* yang dikutip Tim Dosen Adpen UPI (2011: 87) dalam Badrudin (2014: 3) bahwa “*management is the art and science of organizing and directing human effort applied to control the forces utilize the materials of nature for the benefit of man*” yang berarti bahwa (manajemen adalah ilmu dan seni mengorganisasi dan memimpin usaha manusia menerapkan pengawasan dan pengendalian tenaga, serta memanfaatkan bahan alam bagi kebutuhan manusia).

Dalam prakteknya manajemen membutuhkan berbagai fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang terdapat dalam pembelajaran meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian.

Perencanaan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:91) adalah fungsi dasar karena *organizing, controlling, evaluating* dan *reporting* harus terlebih dahulu direncanakan. Perencanaan merupakan hal yang penting dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Malayu S.P. Hasibuan (2006:91) mengemukakan betapa pentingnya perencanaan, yaitu:

1. Tanpa perencanaan berarti tidak ada tujuan yang ingin dicapai.
2. Tanpa perencanaan tidak ada pedoman pelaksanaan sehingga banyak pemborosan.
3. Perencanaan adalah dasar pengendalian, karena tanpa ada rencana pengendalian tidak dapat dilakukan.
4. Tanpa perencanaan, tidak ada keputusan dan proses manajemen.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:118) mendefinisikan pengorganisasian sebagai suatu proses penentuan, pengelompokan, dan penaturan berbagai macam

aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. Sedangkan menurut M. Manulang (Badrudin, 2013:111) organisasi sebagai proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggungjawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin untuk mencapai tujuan.

Dalam konsep (Badrudin, 2013:152). Pengarahan merupakan istilah yang dikenal sebagai penggerakan atau pengawasan dan dalam istilah asing dikenal dengan *actuating* yaitu fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. G.R. Terry mengemukakan "*actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts.*" (Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian).

Dalam buku (Badrudin. 2013: 241). Pengendalian atau istilah asing dikenal dengan (*controlling*) adalah fungsi terakhir manajemen dari proses manajemen. Fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan pelaksanaan proses manajemen, karena itu harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Pengendalian ini

berkaitan erat sekali dengan fungsi perencanaan dan keduanya merupakan hal yang saling mengisi satu sama lain, karena pada dasarnya sebagai berikut:

1. Pengendalian harus terlebih dahulu direncanakan.
2. Pengendalian baru dapat dilakukan setelah ada rencana.
3. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengendalian dilakukan dengan baik.
4. Tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah pengendalian atau penilaian suatu rencana.

Dengan demikian, peneliti menggunakan teori fungsi manajemen *POAC* (*planning, organizing, actuating, controlling*) George R Terry untuk dijadikan sebagai landasan teoritis. Teori ini sangat membantu dalam pengembangan manajemen yang akan di peneliti lakukan.

Adapun pengertian profesional merupakan kata “professional” berasal dari kata sifat yang berarti pencarian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter hakim, dan sebagainya. (Mohammad Uzer Usman, 2001: 14). Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. (Dr. Nana Sudjana, 1988).

Pengertian guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru professional adalah orang yang terdidik dan tertatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya yang kaya di bidangnya, (Agus F. Tamyong, 1987).

Dengan demikian, yang dimaksud terdidik dan tertatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan. Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalannya guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan yang beraneka ragam. Sehingga bahwa suatu pekerjaan yang bersifat professional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian di aplikasikan bagi kepentingan umum. Pekerjaan professional berbeda dengan pekerjaan lainnya karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya.

Sebutan “guru professional” juga dapat mengacu kepada pengakuan terhadap kompetensi penampilan unjuk kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya seorang guru. Dengan demikian, sebutan “profesional” didasarkan pada pengakuan formal terhadap kualifikasi dan kompetensi penampilan unjuk kerja suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. (Abdul Hasim, 2010: 76). Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 4) dinyatakan bahwa: “professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standa mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”.

Seorang guru yang memiliki profesional yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas professional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan

dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional. Untuk strategi pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara pendekatan salah satunya melalui respons pendekatan PKG (Penilaian Kinerja Guru).

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

Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala madrasah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru (Mulyasa, 2013:88).

Tujuan pelaksanaan PKG dimaksudkan bukan untuk membebani atau menyulitkan guru, tetapi untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh para anggotanya. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka Kreditnya dikemukakan bahwa “penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan terutama tugas guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya”. Sehingga guru bukan hanya mengajar, mendidik saja akan tetapi guru juga dididik dan dilatih supaya menjadi guru yang berkualitas dan profesional. Dalam hal ini, penilaian kinerja guru bertujuan untuk menemukan secara tepat tentang kegiatan guru didalam kelas (Classroom

Management), dan membenatu 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 professional (Mulyasa, 2013:91).

Penilaian dalam PKG, guru merupakan pendidik professional yang memiliki tugas dan fungsi utama sebagai perencana (*designer*), pelaksana (*implementer*), dan penilai (*evaluator*) pembelajaran pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Mulyasa, 2013:93).

Disamping tugas utama tersebut, dalam kehidupan social kemasyarakatan, guru juga sering terlibat dalam berbagai kegiatan, baik yang relevan dengan tugas dan fungsinya disekolah/madrasah maupun yang sifatnya pengabdian.

Penilaian kinerja guru tidak terbatas pada aspek-aspek formal yang secara langsung berkaitan dengan tugas dan fungsinya, tetapi juga mencakup berbagai aspek terutama dengan kompetensinya baik kompetensi kepribadian/personal, paedagogik, professional, maupun sosial (Mulyasa, 2013:93).

Penilaian kinerja guru berkaitan dengan efektivitas pembelajaran mencakup berbagai aspek, baik yang berkaitan dengan input proses maupun outputnya. Dengan demikian pembelajaran akan efektif jika peserta didik mengalami berbagai pengalaman baru dan terjadi perubahan perilaku sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar. Untuk kepentingan tersebut diperlukan keterlibatan peserta didik secara aktif dan kreatif dalam pembelajaran (Mulyasa, 2013:102).

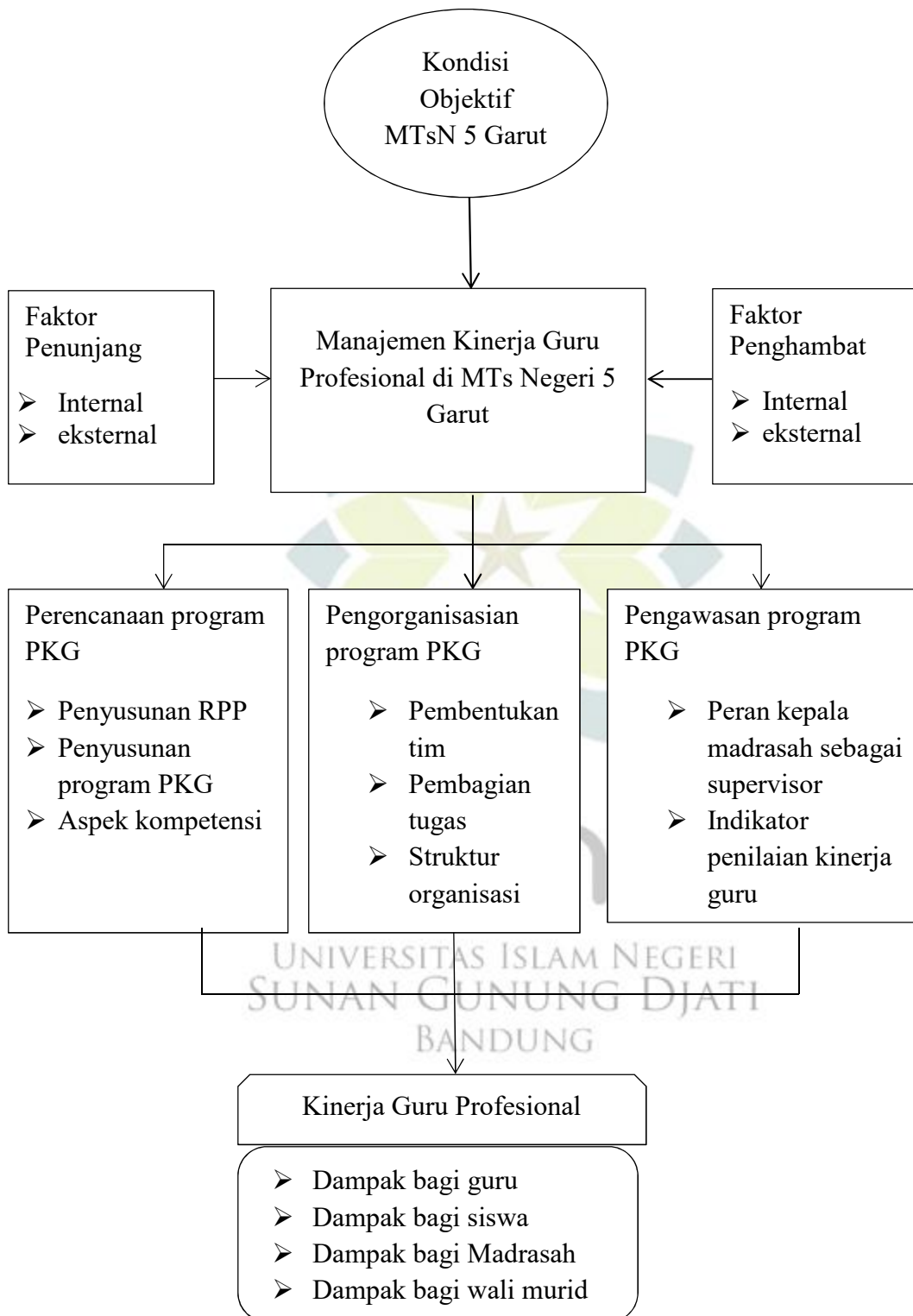
Oleh karena itu, dalam setiap pembelajaran peserta didik harus dilibatkan secara penuh agar tumbuh dan semangat belajarnya. Jika hal tersebut dapat berjalan secara efektif, semua peserta didik akan mencapai kompetensi yang diharapkan sesuai dengan standar nasional, kecintaan mereka pada sekolah akan

tumbuh, serta benar-benar menjadi terpelajar dan taat terhadap berbagai aturan yang berlaku di masyarakat

Penilaian prestasi kinerja pengawas perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya (Cicik Sutarsih, 2011: 216). Proses penilaian kinerja yakni seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan penilaian kinerja dalam pelaksanaannya harus dirancang dan diorganisir secara tepat (Cicik Sutarsih, 2011: 218). Sehingga dalam hasil pelaksanaan kegiatan kinerja guru memberikan dampak yang sangat bermanfaat sebaik-baiknya hal tersebut agar berlangsungnya pendidikan yang lebih baik dan mampu mencerdaskan anak bangsa.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Menurut Tempe (1992:3) dalam buku (Supardi, 2013: 50) mengemukakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan”. Sedangkan menurut kopelman (1986:16) menyatakan bahwa “ kinerja organisasi ditentukan oleh empat factor antara lain yaitu: lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, faktor tersebut mempengaruhi baik tidaknya pekerja.

SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN



E. Kajian Pustaka dan Hasil Penelitian yang Relevan

Skripsi Novianti, 2016. “Manajemen Pengembangan Profesionalisme Guru” skripsi ini pada dasarnya ada kesamaan hanya saja meluas program-program pengembangan profesionalismenya. Akan tetapi saya lebih memfokuskan pada pengembangan profesionalisme guru melalui satu program yakni program PKG. Sedangkan skripsi Nur Aida Prianisari, 2015. “Efektivitas Penilaian Kinerja Guru” skripsi ini memfokuskan pada efektifnya PKG di Madrasah. Sehingga ada kaitannya akan tetapi perbedaannya terletak pada cara mengelolanya, karena judul skripsi penulis “Manajemen Kinerja Guru Profesional”.

Buku Abdul Hasim. 2010. “Landasan Pendidikan, Menjadi Guru yang Baik” Bogor. Buku ini berisi tentang profesionalitas guru berbasis keunggulan dan karakter. Sehingga praktik berkenaan dengan guru teori terutama program PKG sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru. Sedangkan buku Moh. Uzer Usman. 2001. “Menjadi Guru Profesional” Bandung. Buku ini berisi tentang syarat menjadi guru professional. Sehingga praktik berkenaan persiapan yang harus dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan program PKG dan dalam pengembangan profesionalisme yang wajib dimiliki oleh seorang guru.