

**PENILAIAN KINERJA GURU BAHASA INGGRIS  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN  
DI SMP NEGERI 3 PALOPO**

*Tesis*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
IAIN PALOPO  
2020**

**PENILAIAN KINERJA GURU BAHASA INGGRIS  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN  
DI SMP NEGERI 3 PALOPO**

*Tesis*

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



- 1. Dr. Baderiah, M.Ag.**
- 2. Dr. Masruddin Asmid, M.Hum.**

**PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
IAIN PALOPO  
2020**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Agustan  
NIM : 18.19.2.02.0031  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Juli 2020



membuat pernyataan,

Agustan  
NIM. 18.19.2.02.0031

Dr. H. Rustan S., M.Hum.  
Dr. Kaharuddin, M.Pd.I  
Dr. Baderiah, M.Ag.  
Dr. Masruddin Asmid, M.Hum.

## NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :  
Hal : tesis an. Agustan

Yth. Direktur Pascasarjana IAIN Palopo  
Di  
Palopo

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah tesis magister mahasiswa di bawah ini:

Nama : Agustan  
NIM : 18.19.2.02.0031  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo


Maka naskah tesis magister tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

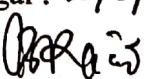
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.


*wassalamu 'alaikum wr. wb.*

1. Dr. H. Rustan S., M.Hum.  
Penguji I
2. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I.  
Penguji II
3. Dr. Baderiah, M.Ag.  
Pembimbing I/Penguji
4. Dr. Masruddin Asmid, M.Hum.  
Pembimbing II/Penguji

(  )  
tanggal :

(  )  
tanggal : 10/07/2020

(  )  
tanggal : 23/07/2020

(  )  
tanggal : 10/07/2020

## NOTA DINAS

Lamp : -

Hal : Thesis an. Agustan

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana IAIN Palopo

Di

Palopo

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Setelah menelaah naskah tesis sebagai berikut:

Nama : Agustan

NIM : 18.19.2.02.0031

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul tesis : Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo

menyatakan bahwa penulisan tesis tersebut:

1. Telah memenuhi ketentuan sebagaimana dalam *Buku Pedoman Penulisan Tesis* yang berlaku pada Pascasarjana IAIN Palopo;
2. Telah sesuai dengan kaidah tata bahasa Indonesia yang baik dan benar.

Demikian untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaykum wr. wb.*

Yang memverifikasi :

1. Dr. H. Muhazzab Said, M.Si

tanggal : 26/08/20



## HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo yang ditulis oleh Agustan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18.19.2.02.0031, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Istitut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 4 Agustus 2020 bertepatan dengan 14 Dzulhijah 1441 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd).

Palopo, 6 Agustus 2020

### TIM PENGUJI

- |  |                   |         |
|--|-------------------|---------|
| 1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., MA. | Ketua Sidang      | (.....) |
| 2. Muh. Akbar, SH., M.H.               | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. H. Rustan S., M.Hum.            | Penguji I         | (.....) |
| 4. Dr. Kaharuddin, M.Pd.I.             | Penguji II        | (.....) |
| 5. Dr. Baderiah, M.Ag.                 | Pembimbing I      | (.....) |
| 6. Dr. Masruddin Asmid, M.Hum.         | Pembimbing II     | (.....) |

Mengetahui:



a.n. Rektor IAIN Palopo  
Direktur Pascasarjana

Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., MA.  
NIP. 19710927 200312 1 002



Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hasbi, M. Ag.  
NIP. 19611231 199303 1 015

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء  
والمرسلين وعلى آله وأصحابه أجمعين

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayat serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul “Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muahammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Tesis ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar magister pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Dr. H. M. Zuhri Abunawas, Lc., M.A. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palopo.

3. Dr. Hasbi, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo.
4. Dr. Baderiah, M.Ag. dan Dr. Masruddin Asmid, M.Hum. selaku pembimbing I dan pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian tesis ini.
5. Dr. H. Rustan S., M.Hum dan Dr. Kaharuddin, M.Pd.I selaku penguji I dan II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.
7. Madehang, S.Ag.,M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan tesis ini.
8. Drs. H. Basri M.,M.Pd. selaku Kepala SMP Negeri 3 Palopo, beserta tim Assessor PKG, Guru bahasa Inggris, dan staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Kepada semua teman seperjuangan, Mahasiswa Pascasarjana kelas A, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo angkatan XIII yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan tesis ini.
10. Terkhusus kepada kedua orang tua penulis Labe (Alm.) dan Keddu (Alm.) yang telah mengasuh dan mendidik penulis semasa hidupnya dengan penuh kasih



sayang. Semoga Allah melapangkan kuburnya dan memasukkan dalam surga-Nya kelak. Serta semua saudara-saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Semoga Allah swt. senantiasa memberkahi segala aktifitas kita.

11. Teristimewa kepada Istriku tercinta Ammase Thosibo, S.Pd. yang selama ini mendampingi penulis dengan penuh pengertian, kesabaran, dan kasih sayang. Dan kepada anak-anakku tersayang Ainiyah Farha Agustan dan Muh. Alfaiz Agustan, yang selama ini menjadi pelipur lara dan penyejuk hatiku dalam bekerja.

Akhirnya, penulis memanjatkan doa kehadiran Allah swt. semoga segala bantuan, partisipasi dan saran dari siapapun datangnya dalam rangka penyempurnaan tesis ini mendapat balasan yang berlipat ganda dari-Nya, Aamiin.

Palopo, 9 Juli 2020

Penulis,

Agustan

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Transliterasi adalah pengalihhurufan dari abjad yang satu ke abjad lainnya. Yang dimaksud dengan transliterasi Arab-Latin dalam pedoman ini adalah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin serta segala perangkatnya.

Ada beberapa sistem transliterasi Arab-Latin yang selama ini digunakan dalam lingkungan akademik, baik di Indonesia maupun di tingkat global. Namun, dengan sejumlah pertimbangan praktis dan akademik, tim penyusun pedoman ini mengadopsi “Pedoman Transliterasi Arab Latin” yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Tim penyusun hanya mengadakan sedikit adaptasi terhadap transliterasi artikel atau kata sandang dalam sistem tulisan Arab yang dilambangkan dengan huruf *ا* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman ini, *al-* ditransliterasi dengan cara yang sama, baik ia diikuti oleh *alif lam Syamsiyah* maupun *Qamariyah*.

Dengan memilih dan menetapkan sistem transliterasi tersebut di atas sebagai acuan dalam pedoman ini, mahasiswa yang menulis karya tulis ilmiah di lingkungan IAIN Palopo diharuskan untuk mengikuti pedoman transliterasi Arab-Latin tersebut secara konsisten jika transliterasi memang diperlukan dalam karya tulis mereka.

Berikut adalah penjelasan lengkap tentang pedoman tersebut.

#### 1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

ا	:	a			
ب	:	b	ط	:	t
ت	:	t	ظ	:	z
ث	:	ṣ	ع	:	‘
ج	:	j	غ	:	g

ح	:	h	ف	:	f
خ	:	kh	ق	:	q
د	:	d	ك	:	k
ذ	:	z	ل	:	;
ر	:	r	م	:	m
ز	:	z	ن	:	n
س	:	s	ه	:	h
ش	:	sy	و	:	w
ص	:	s	ي	:	y
ض	:	d			

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>Fathah</i> dan <i>ya</i>	ai	a dan i
اُو	<i>Fathah</i> dan <i>wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *haulā*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...   ا... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	a	a dan garis di atas
اِي	<i>kasrah</i> dan <i>ya'</i>	i	I dan garis di atas
اُو	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	u	u dan garis di atas

### 4. Ta marbutah

*Transliterasi* untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata

yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfal*  
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*  
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

### 5. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*  
نَجَّيْنَا : *najjaina*  
الْحَقُّ : *al-haqq*  
الْحَجُّ : *al-hajj*  
نُعِمُّ : *nu'ima*  
عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *kasrah* ( ِ ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)  
عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

### 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'arifah* ( ال ) (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)  
الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)  
الفَلْسَافَةُ : *al-falsafah*  
الْبِلَادُ : *al-biladu*

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta' muruna*

الْأَنْوَاءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

*Fi Zilal al-Qur'an*

*Al-Sunnah qabl al-tadwin*

*Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab*

## 9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dinullah* بِإِلَهِ *billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillah*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bilamana diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (*CK, DP, CDK, dan DR*).

Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi‘alinnasi lallazi bi Bakkata mubarakan*

*Syahrū Ramadan al-lazi unzila fihi al-Qur’an*

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Al-Gazali

Al-Munqiz min al-Dalal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagaimana kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagaimana akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contohnya:

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: AbuZaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = subhanahu wa ta'ala

saw. = sallallahu 'alaihi wa sallam

QS...../:.....: 4 = QS al-Ankabut/29:2-3





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	xvii
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	xviii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRAK</b> .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	12
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan Penelitian .....	13
E. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	15
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	15
B. Deskripsi Teori .....	17
1. Penilaian Kinerja Guru (PKG) .....	17
a. Pengertian penilaian kinerja guru .....	17
b. Tujuan dan prinsip penilaian kinerja guru .....	23
c. Kriteria penilaian kinerja guru .....	31
d. Indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris..	37
2. Kualitas Pendidikan .....	53
a. Kualitas <i>input</i> .....	55
b. Kualitas proses .....	56
c. Kualitas <i>output</i> .....	60
3. Indikator kualitas pendidikan .....	63
4. Faktor-faktor memengaruhi kualitas pendidikan....	67
C. Kerangka Pikir .....	71
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	74
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	74
B. Fokus Penelitian .....	75

C. Definisi Istilah .....	76
D. Desain Penelitian .....	77
E. Data dan Sumber Data .....	77
F. Instrumen Penelitian .....	78
G. Teknik Pengumpulan Data .....	79
H. Pemeriksaan Keabsahan Data .....	81
I. Teknik Analisis Data .....	82
<b>BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>86</b>
A. Deskripsi Data .....	87
B. Analisis Data .....	97
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>147</b>
A. Simpulan .....	147
B. Saran .....	148
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>150</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Ankabut/29: 2-3 .....	1
Kutipan Ayat 2 QS al-Insyiqaq/84: 6 .....	5
Kutipan Ayat 3 QS at-Taubah/9: 105 .....	7
Kutipan Ayat 4 QS al-Ahqaaf/46: 19 .....	20
Kutipan Ayat 5 QS al-Maidah/5: 8 .....	26
Kutipan Ayat 6 QS al-Bayyinah/98: 7 .....	28
Kutipan Ayat 7 QS an-Nahl/16: 90 .....	54



## DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang kinerja .....	3
Hadis 2 Hadis tentang tanggungjawab .....	27
Hadis 3 Hadis tentang kerjakeras/tanggungjawab .....	27



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kompetensi guru mata pelajaran bahasa Inggris.....	39
Tabel 2.2 Kompetensi kepala sekolah/madrasah .....	50
Tabel 2.3 Kompetensi wakil kepala sekolah/madrasah .....	50
Tabel 4.1 Struktur kurikulum sekolah .....	89
Tabel 4.2 Daftar tenaga pendidik SMP Negeri 3 Palopo .....	91
Tabel 4.3 Daftar tenaga kependidikan SMP Negeri 3 Palopo .....	93
Tabel 4.4 Jumlah peserta didik berdasarkan jenis kelamin dan agama....	95
Tabel 4.5 Jumlah peserta didik berdasarkan usia .....	95
Tabel 4.6 Data sarana dan prasarana SMP Negeri 3 Palopo .....	97



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	72
Gambar 3.1 Teknik analisis data .....	83



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Pedoman Observasi
- Lampiran 3 Instrumen Penilaian Kinerja Guru
- Lampiran 4 SK Penilaian Kinerja Guru
- Lampiran 5 Surat Rekomendasi Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 7 Foto-foto penelitian
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



## ABSTRAK

**Agustan, 2020.** “*Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo*”. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Baderiah dan Masruddin Asmid.

Tesis ini membahas tentang Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mendeskripsikan perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo; untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo; untuk menganalisis hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang menggambarkan data sesuai yang terjadi di lapangan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Sumber data dalam penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer yaitu kepala sekolah, 3 orang *assessor*, 7 orang guru bahasa Inggris, dan 3 orang staf tata usaha. Data sekunder berupa dokumen PKG dan dokumen RPP guru bahasa Inggris. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Perencanaan Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris cukup baik diawali dengan sosialisasi kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan tentang mekanisme PKG, pembentukan tim PKG, menetapkan jadwal umum, menyepakati jadwal secara interen, dan guru bahasa Inggris menyiapkan perangkat pembelajaran; 2) PKG bahasa Inggris memberikan gambaran positif pada implementasinya, yaitu dilaksanakan setiap tahun dalam bentuk formatif dan sumatif dengan teknik pemantauan dan pengamatan, pelaksanaannya secara obyektif, nilai dipertanggungjawabkan sepenuhnya oleh *assessor*, kendala dalam PKG yakni pelaksanaan penilaian kurang tepat waktu dan banyaknya indikator kompetensi yang harus dievaluasi, faktor pendukung yakni *support* pengawas sekolah, dukungan financial dari sekolah, dan kerjasama baik antara *assessor* dan guru bahasa Inggris; 3) Hasil PKG dapat meningkatkan kompetensi guru bahasa Inggris dan prestasi bahasa Inggris peserta didik di SMP Negeri 3 Palopo, yaitu meningkatnya nilai Ujian Sekolah (US) dan Ujian Nasional (UN) mata pelajaran bahasa Inggris setiap tahunnya. Namun, sekolah tidak melaksanakan evaluasi pelaksanaan PKG.

**Kata Kunci:** Penilaian, Kinerja Guru, Kualitas Pendidikan



## تجريد البحث

أغستان، 2020. "تقويم أداء معلمي اللغة الإنجليزية في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة العامة الحكومية 3 فالوفو." بحث شعبة إدارة التربية الإسلامية جامعة فالوفو الإسلامية الحكومية. أشرف عليه بدرية ومصر الدين عصميد.

تناقش هذه الدراسة تقويم أداء المدرسين (PKG) للغة الإنجليزية في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة العامة الحكومية 3 فالوفو. تهدف هذه الدراسة إلى: وصف التخطيط لتقويم أداء معلمي اللغة الإنجليزية في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة العامة الحكومية 3 فالوفو؛ معرفة تنفيذ تقويم أداء معلمي اللغة الإنجليزية في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة العامة الحكومية 3 فالوفو؛ تحليل نتائج تقويم أداء مدرسي الإنجليزية في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة العامة الحكومية 3 فالوفو.

نوع هذا البحث نوعي وصفي يصف البيانات وفقاً لما يحدث في الميدان. النهج المستخدم هو نهج إداري، وهو التخطيط، التنظيم، التعبئة، والتحكم. مصادر البيانات في هذه الدراسة هي البيانات الأولية والبيانات الثانوية. البيانات الأولية هي مدير المدرسة، و 3 مقومين، و 7 مدرسين للغة الإنجليزية، و 3 موظفين إداريين. والبيانات الثانوية في شكل وثائق تقويم أداء المدرسين ووثائق خطة تنفيذ التعليم (RPP) لمعلمي اللغة الإنجليزية. والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات هي الملاحظة، المقابلات، والتوثيق. تحليل البيانات المستخدمة هو جمع البيانات، خفض البيانات، عرض البيانات، واستخلاص النتائج.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: (1) تخطيط تقويم أداء مدرسي الإنجليزية جيد جداً، بدءاً من التنشئة الاجتماعية لجميع المعلمين والموظفين التربويين حول آلية تقويم أداء المدرسين، تشكيل فرق تقويم أداء المدرسين، وضع جداول عامة، الاتفاق على الجداول داخليا، ومعلمي اللغة الإنجليزية هم يعدون أدوات التعلم؛ (2) يوفر تقويم أداء مدرسي الإنجليزية صورة إيجابية عن تنفيذه، والتي يتم تنفيذها كل عام في شكل تكويني وملخص مع تقنيات المعاينة والمراقبة، وموضوعية، يتم حساب القيم بشكل كامل من قبل المقومين، والقيود في تقويم أداء المدرسين هي أن تنفيذ التقويم ليس في الوقت المناسب والعديد من مؤشرات الكفاءة يجب تقويمها، العوامل الداعمة وهي دعم مشرف المدرسة، الدعم المالي من المدرسة، والتعاون الجيد بين المقومين ومدرسي اللغة الإنجليزية؛ (3) يمكن أن تحسن نتائج تقويم أداء المدرسين من كفاءة معلمي اللغة الإنجليزية وإنجاز اللغة الإنجليزية للطلاب في المدرسة المتوسطة العامة الحكومية 3 فالوفو، وهي الزيادة في قيمة الامتحانات المدرسية والامتحانات الوطنية في مادة اللغة الإنجليزية كل عام. ومع ذلك، لا تجري المدرسة تقويمات لتنفيذ تقويم أداء المدرسين.

الكلمات الأساسية: التقويم، أداء المعلم، جودة التعليم

## ABSTRACT

**Agustan**, 2020. *“Teacher Performance Assessment of English Teacher in Improving Education Quality at SMP Negeri 3 Palopo”*. Thesis of Islamic Education Management Study Programe of Postgraduate in the State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Baderiah and Masruddin Asmid.

This thesis attempted to find out teacher performance assessment of English teacher in improving education quality at SMP Negeri 3 Palopo. The objectives of research are: To describe the planning of English teachers performance assessment in improving education quality at SMP Negeri 3 Palopo; to understand the implementation of English teacher performance assessment in improving education quality at SMP Negeri 3 Palopo; to analyse the result of English teacher performance assessment in improving education quality at SMP Negeri 3 Palopo. This research is qualitative descriptive method which described data based on the reality. Approach used in this research is management approach. Those are planning, organizing, actuating, and controlling. Data resources are prime and secondary data. The prime data are principal, three assessors, seven English teachers, and three school administration staffs. Secondary data are the documents of English teacher assessment and lesson plan of English teachers. In collecting data, researcher applied observation, interview, and documentation technic. Data analyses used are collecting data, reducing data, applying data, and conclusion. The results of this research are: 1) the planning of English teacher performance assessment are already good beginning with conducting socialization to the all teachers and school staffs about the mechanism of teacher performance assessment, appointing the assessor team, determining general schedule, agreeing interent schedule, and preparing English teacher lesson document; 2) English teacher performance assessment showed positive effect conducted yearly with formation and summation form through monitoring and observation technic, the implementation of evaluation was going objective, accountability of assessment was fully to the assessors responsibility, the obstacle factors of the assessment were unpunctuality implementing and a lot of competence indicators ought to be evaluated, whereas the supporting factors of the assessment were from school supervisor support, school financial support, and good collaboration between assessors and English teachers; 3) the results of English teacher performance assessment that the evaluation was able to improve English teacher competence and increase the result of school examination grade and national examination grade in English subject each year. However, the school did not do evaluation of English teacher performance assessment programe.

**Keyword:** Assessment, Teacher Performance, Education Quality

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Penilaian memandu manusia dalam berkomunikasi antar manusia. Apakah seseorang itu bermaksud baik atau bermaksud jahat, apakah seseorang itu dapat dipercaya atau tidak, dan lain-lain. Melalui penilaian baik dan buruk, etika dan keadaban dikembangkan, melalui penilaian indah dan jelek, estetika berkembang, melalui pemikiran dan penilaian yang mendalam tentang segala sesuatu termasuk siapa diri manusia, apa hakikatnya alam ini, filsafat ditumbuhkan. Ajaran agama tumbuh dari penilaian tentang baik dan buruk, tentang benar atau salah, tentang pantas atau tidak pantas, baik dalam hubungan antar manusia dengan Tuhan maupun dalam hubungan antar-manusia. Singkatnya melalui penilaian peradaban manusia dibangun, kearifan lokal manusia muncul, budaya manusia dibangun dan berkembang.<sup>1</sup>

Firman Allah dalam QS al-Ankabut/29: 2-3:

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ۚ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ  
مِن قَبْلِهِمْ ۗ فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلْيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ۝۳

Terjemahnya:

Apakah manusia mengira bahwa mereka akan dibiarkan hanya dengan mengatakan, "Kami telah beriman," dan mereka tidak diuji?. Dan sungguh, Kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka Allah pasti

---

<sup>1</sup>Ismet Basuki, *Asesmen Pembelajaran* (Cet. III; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 1-

mengetahui orang-orang yang benar dan pasti mengetahui orang-orang yang dusta.<sup>2</sup>

Penilaian memegang peranan penting dalam maju mundurnya peradaban manusia. Penilaian memandu manusia dalam menentukan baik buruknya sesuatu, indah dan jeleknya benda, jujur atau bohongnya seseorang, dan sebagainya. Penilaian yang baik harus dilaksanakan dengan objektif dan adil. Menilai dengan adil merupakan amanah dari Allah swt. Agama Islam mewajibkan berlaku adil terhadap seseorang dan makhluk di sekeliling kita. Adil itu lebih dekat dengan taqwa. Dalam melaksanakan penilaian kinerja, guru hendaknya selalu berlaku adil terhadap objek yang dinilai. Penilaian yang adil dapat menjadi sumber meningkatnya kompetensi guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Tercapainya mutu pendidikan yang baik, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kualitas mutu pendidikan menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja seorang guru.<sup>3</sup>

Abu Sa'id ra., Sa'id Ibn Sa'ad Ibn Malik al-Khudri ra., menyebutkan bahwa Rasulullah saw. bersabda:

---

<sup>2</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qura'an dan Terjemahnya* (Cet. I; Solo: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2013), 790

<sup>3</sup>Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru* (Jakarta: Guepedia, 2018), 6

حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ أَبِي مَسْلَمَةَ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا  
 نَضْرَةَ يُحَدِّثُ عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ عَنْ  
 النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ  
 الدُّنْيَا حُلْوَةٌ خَضِرَةٌ وَإِنَّ اللَّهَ مُسْتَخْلِفُكُمْ  
 فِيهَا فَيَنْظُرُ كَيْفَ تَعْمَلُونَ فَاتَّقُوا  
 الدُّنْيَا وَاتَّقُوا النِّسَاءَ فَإِنَّ أَوَّلَ فِتْنَةٍ  
 بَنِي إِسْرَائِيلَ كَانَتْ فِي النِّسَاءِ وَفِي  
 حَدِيثِ ابْنِ بَشَّارٍ لِيَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ .  
 (رواه مسلم ) .

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Syu'bah dari Abu Maslamah dia berkata; aku mendengar Abu Nadlrah bercerita dari Abu Sa'id Al Khudri dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya dunia itu manis. Dan sesungguhnya Allah telah menguasakannya kepadamu sekalian. Kemudian Allah menunggu (memperhatikan) apa yang kamu kerjakan (di dunia itu). Karena itu takutilah dunia dan takutilah wanita, karena sesungguhnya sumber bencana Bani Israil adalah wanita." Sedangkan di dalam Hadits Ibnu Basyar menggunakan kalimat; 'liyandlur kaifa ta'malun.' (Kemudian Allah (memperhatikan) apa yang kamu kerjakan (di dunia itu).<sup>4</sup>

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru bisa tinggi jika kompetensi yang dimiliki guru juga memadai, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Tingkat kepuasan guru dapat berdampak pada kinerja seorang guru, dan terhadap lembaga pendidikan tempat dia bekerja. Guru adalah sumber daya sentral dalam pendidikan. Untuk dapat meraih kinerja yang baik itu, maka guru harus mampu menguasai

<sup>4</sup>Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi, *Shahih Muslim Kitab : Dzikir, doa, taubat dan istighfar/ Juz. 2/ Hal. 588/ No ( 2742 )* Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1993 M.

berbagai kompetensi yang diperlukan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.<sup>5</sup>

Tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Kinerja guru menjadi salah satu faktor penting meningkatnya kualitas pendidikan. Meningkatnya kualitas pendidikan merupakan barometer keberhasilan kinerja guru. Peningkatan kualitas kinerja guru menjadi harapan kita semua. Kualitas kinerja guru dapat meningkat jika guru dapat memahami dan menguasai dengan baik kompetensi yang dibutuhkan. Guru dapat menguasai kompetensinya jika mereka memiliki kesadaran yang tinggi bahwa kinerjanya tidak hanya menjadi pengawasan pimpinan. Akan tetapi, guru selalu merasa terawasi oleh Allah swt. yang maha mengetahui yang nampak dan tidak nampak oleh manusia.

Kinerja guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu atau kualitas pendidikan baik itu proses maupun hasil pendidikan. Guru yang aktif dan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik memiliki kinerja yang tinggi. Guru yang melaksanakan pembelajaran dengan berbagai strategi dan teknik akan mencapai hasil belajar yang berkualitas. Untuk itulah guru mutlak memiliki kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>6</sup>

Kinerja mengajar guru sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja mengajar guru sangat urgen dalam penyelenggaraan

---

<sup>5</sup>Ismaya Priska Kumala, Burhanuddin, dan Ibrahim Bafadal, "Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru," JAMP, UIN Malang, vol. 1 nomor 4, 2018, 400.

<sup>6</sup>Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Alex Media Komputerindo, 2017), 41

pendidikan. Kinerja tersebut ibarat roh sekaligus jasad dari proses pendidikan. Jika dibandingkan dengan motor, kinerja mengajar guru sama halnya dengan “mesin” pada sebuah kendaraan. Apabila mesin sebuah kendaraan baik, gerak dan jalan kendaraan tersebut baik pula.<sup>7</sup>

Kinerja mengajar guru memegang peranan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat terlihat dari keaktifan dan cara melaksanakan pembelajaran dengan berbagai teknik yang dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Kinerja guru merupakan lokomotif penggerak peningkatan kualitas pendidikan. Maju mundurnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Olehnya itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan, sasaran utama yang perlu diperbaiki adalah meningkatkan kualitas kinerja guru atau cara mengajar guru.

Penilaian (Evaluasi) kinerja sangat penting dilaksanakan. Selain untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan organisasi dan efektif atau tidaknya rencana yang disusun, dan sesuai tidaknya pelaksanaan dengan rencana, juga dapat memberikan informasi bagi guru tentang kelemahan dan kelebihan secara benar, sehingga dapat dipergunakan sebagai upaya meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerjanya, dan memotivasinya untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai prestasi kerja yang optimal.<sup>8</sup> Firman Allah dalam QS al-Insyiqaq/84: 6

يَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلْقِيهِ ۖ

<sup>7</sup>Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suwardi Wekke, “Model Penilaian Kinerja Guru,” Al-Ta’dib, IAIN Kendari. vol. 11 nomor 1, 2018, 40.

<sup>8</sup>Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, 45.

Terjemahnya:

Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemuiNya.<sup>9</sup>

Penilaian kinerja guru penting dilakukan untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab, dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum. Penilaian tersebut perlu dilakukan secara objektif terhadap kinerja. Penilaian tersebut juga bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja guru.<sup>10</sup>

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris merupakan salah satu cara mengetahui prestasi kerja seorang guru bahasa Inggris . Kinerja seorang guru bahasa Inggris dapat dievaluasi dengan sistem penilaian kinerja tersebut. Meningkat atau rendahnya kinerja guru bahasa Inggris dapat memengaruhi kualitas pendidikan. Selain itu, guru bahasa Inggris dapat mengevaluasi tingkat kompetensi yang mereka capai. Penilaian kinerja guru bahasa Inggris berisi data dan informasi atau rekam kinerja seorang guru bahasa Inggris yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Kinerja guru bahasa Inggris menjadi ujung tombak meningkatnya kualitas pendidikan bahasa Inggris secara menyeluruh.

Evaluasi kinerja guru sangat penting dilaksanakan agar supaya guru dapat memahami kelebihan dan kelemahannya, dapat meningkatkan dan memperbaiki

---

<sup>9</sup>Kementerian Agama RI, *Al-Qura'an dan Terjemahnya*, 1176.

<sup>10</sup>Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Suka Bumi: Jejak, 2018), 16.



kinerjanya agar lebih baik lagi. Selain itu, evaluasi kinerja guru dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri guru sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Demikian juga pihak sekolah dapat mengetahui apakah rencana yang telah disusun sesuai dengan pelaksanaannya atau target yang ingin dicapai.<sup>11</sup>

Menilai kinerja guru penting dilaksanakan agar pimpinan (kepala sekolah) mendapatkan informasi mengenai pencapaian kerja pegawai dan memberikan umpan balik atas upaya-upaya guru, staf atau pegawai tentang pelaksanaan pekerjaan mereka. Selain itu, penilaian kinerja dapat bermanfaat juga bagi bawahan.<sup>12</sup>

Allah berfirman dalam QS at-Taubah/9: 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ<sup>١٠</sup>

Terjemahnya:

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>13</sup>

Penilaian kinerja guru merupakan hal yang perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dari tugas, tanggung jawab, dan wewenang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terhadap kinerja guru. Kinerja

<sup>11</sup>Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, h. 43.

<sup>12</sup>Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi* (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 171.

<sup>13</sup>Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, 404.

guru dapat diketahui dengan mengadakan penilaian baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Penilaian ini tidak lain dimaksudkan untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Optimalisasi fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. PKG dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu.<sup>14</sup>

Evaluasi kinerja penting dilakukan untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas. Hasil penilaian kinerja menjadi pertimbangan bagi pimpinan yang memiliki kewenangan untuk membuat perencanaan karier (*career planning*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji atau tunjangan (*pay increases*) dan keputusan lainnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh oleh satuan pendidikan secara khusus dan pemerintah pada umumnya.<sup>15</sup>

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka

---

<sup>14</sup>Kementerian Pendidikan RI, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2010), 1.

<sup>15</sup>Syaiful Sagala, *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas* (Cet. I; Depok: Kencana, 2017), 392.

Kreditnya, pasal 1 bahwa Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.<sup>16</sup>

Pelaksanaan PKG dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya PKG dilaksanakan 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, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama.<sup>17</sup>

Implementasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris di sebagian SMP Negeri Kota Palopo belum optimal. Sekolah sudah melaksanakan perencanaan PKG dengan mengeluarkan Surat Keputusan Kepala Sekolah tentang Tim Penilai PKG Mata Pelajaran, namun pelaksanaannya masih menemui beberapa

---

<sup>16</sup>Kementerian Pendidikan RI, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 3.

<sup>17</sup>Kementerian Pendidikan RI, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 5.

kendala, di antaranya adalah kurangnya komitmen Tim Penilai untuk melaksanakan PKG bahasa Inggris, padahal sudah ada surat keputusan kepala sekolah tentang Tim Penilai Kinerja Guru. Tim penilai yang sudah direkomendasikan untuk menilai belum melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris belum mengikuti prosedur secara maksimal. Pelaksanaan PKG bahasa Inggris menimbulkan kebingungan bagi penilai (*assessor*) dan guru yang akan dinilai. Pelaksanaannya bervariasi, ada yang melaksanakan dua kali setahun dan ada yang satu kali pertahun. Jadwal penilaian terkadang mengganggu jam mengajar *assessor*. Nilai kinerja guru bahasa Inggris terkesan ada nilai konfirmasi dan bahkan guru yang bersangkutan terkadang mengisi format penilaian kinerja dan memberikan nilai sehingga efek pada peningkatan kualitas pendidikan sangat rendah.<sup>18</sup>

Kualitas pendidikan yang tinggi menjadi impian setiap orang, termasuk penyelenggara pendidikan dalam hal ini lembaga pendidikan, pemerintah pada umumnya, demikian halnya juga dengan orang tua siswa. Peran penting guru bahasa Inggris sangat menentukan kualitas pendidikan. Peran guru bahasa Inggris yang dimaksud di sini adalah kinerja guru bahasa Inggris dalam mengaktualisasikan 4 (empat) kompetensi guru bahasa Inggris. Untuk mengetahui tingkat kompetensi guru bahasa Inggris diperlukan sistem penilaian kinerja guru bahasa Inggris yang mampu mengukur, menilai, dan mengevaluasi prestasi kerja seorang guru bahasa Inggris. Sistem penilaian kinerja guru mata pelajaran (bahasa Inggris) telah diatur

---

<sup>18</sup>Baso Aslamnin, *Guru Bahasa Inggris SMPN 3 Palopo*, wawancara, tanggal 3 februari 2020.

di dalam peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi nomor 16 tahun 2009. Regulasi inilah menjadi acuan kriteria pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris. Penilaian kinerja dimaksudkan salah satunya untuk meningkatkan kompetensi guru mata pelajaran bahasa Inggris. Selain itu, penilaian kinerja guru bahasa Inggris dimaksudkan untuk membantu guru bahasa Inggris dalam kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan serta untuk membantu mereka mengembangkan karirnya.

Ketika kinerja guru tinggi/meningkat, kualitas pendidikan dapat meningkat pula. Kualitas pendidikan yang tinggi dapat dicapai dengan kinerja guru yang maksimal dan profesional. Penilaian kinerja guru bahasa Inggris menjadi kebutuhan primer dalam mengontrol dan mengumpulkan informasi atau data terkait dengan kompetensi guru bahasa Inggris. Penilaian kinerja guru bahasa Inggris menyorong semua kompetensi guru bahasa Inggris sebagai syarat kualifikasi guru. Jika penilaian kinerja guru bahasa Inggris dilaksanakan berdasarkan prosedur dan prinsip-prinsip yang seharusnya, kompetensi guru bahasa Inggris akan meningkat dan kualitas pendidikan akan meningkat pula. Inilah yang membuat peneliti tertarik ingin mengadakan penelitian tentang penilaian kinerja guru terkhusus untuk guru mata pelajaran bahasa Inggris. Penilaian kinerja guru menjadi kebutuhan bagi guru bahasa Inggris agar peningkatan kualitas pendidikan selalu terjaga.

SMP Negeri 3 Palopo merupakan salah satu sekolah vavorit di Kota Palopo. Sekolah ini pernah mewakili Kota Palopo di tingkat provinsi sebagai sekolah adiwiyata. Berbagai prestasi akademik dan non akademik yang telah diraih baik

tingkat kota maupun tingkat provinsi. Selain itu, SMP Negeri 3 Palopo memiliki guru-guru yang disiplin dalam bekerja.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, batasan masalah penelitian ini adalah:

- a. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Penelitian ini mendeskripsikan tahap awal perencanaan sekolah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru bahasa Inggris.
- b. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Peneliti menganalisis bentuk penilaian, teknis-teknis pelaksanaan penilaian, dan faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- c. Hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Penelitian ini mengurai pengaruh penilaian kinerja guru terhadap peningkatan kompetensi guru dan prestasi belajar siswa di SMP Negeri 3 Palopo.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo?
3. Bagaimana hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.
- c. Untuk menganalisis hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo

#### **E. Manfaat Penelitian**

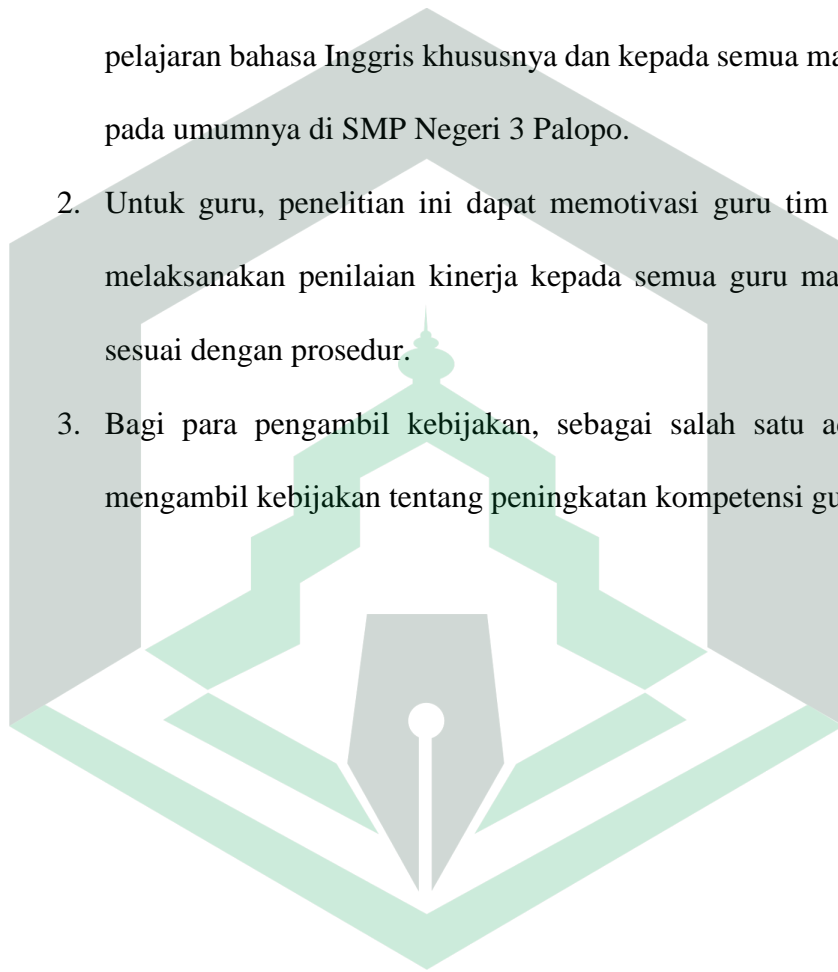
Manfaat penelitian ini yaitu:

- a. Teoretis
  1. Temuan penelitian ini dapat memperkaya konsep tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG) mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.

2. Sebagai referensi bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang serupa pada masa yang akan datang.

b. Praktis

1. Untuk sekolah, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk merencanakan, melaksanakan, dan meningkatkan kualitas PKG mata pelajaran bahasa Inggris khususnya dan kepada semua mata pelajaran pada umumnya di SMP Negeri 3 Palopo.
2. Untuk guru, penelitian ini dapat memotivasi guru tim PKG untuk melaksanakan penilaian kinerja kepada semua guru mata pelajaran sesuai dengan prosedur.
3. Bagi para pengambil kebijakan, sebagai salah satu acuan dalam mengambil kebijakan tentang peningkatan kompetensi guru.





## BAB II KAJIAN TEORI

### A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang mengkaji tentang Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris belum ada didapatkan yang persis membahas PKG bahasa Inggris. Namun, beberapa penelitian berikut yang dianggap relevan dengan penelitian tentang PKG ini yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh:

1. Dodot S. dalam tesisnya berjudul, *Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Mesuji*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen penilaian kinerja guru, yang diperoleh melalui optimalisasi fungsi manajemen pendidikan, yang didasari *Total Quality Education*, dirancang berdasarkan Petunjuk Teknis Penilaian Kinerja Guru, memberikan gambaran positif terhadap kualitas implementasi. Gambaran positif tersebut terlihat pada aspek 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) pelaksanaan, 4) pengawasan, termasuk 5) optimalnya peran penilai (*asesor*), 6) teridentifikasi kendala/hambatan, dan 7) optimalnya dukungan *stakeholders*. Gambaran positif berikutnya: 1) Terpetanya kualitas dan kompetensi guru, 2) Guru melaksanakan tugasnya sesuai tugas pokok dan fungsi, 3) Meningkatnya kualitas layanan guru dalam proses pembelajaran (guru profesional).<sup>1</sup>
2. Erniati, Natsir Muhammad, dan kawan-kawan dalam penelitiannya berjudul “Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Pada SMA

---

<sup>1</sup>Dodot S., “*Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Mesuji*”, Tesis Magister (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016).

Negeri di Kota Palu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketercapaian target evaluasi kinerja guru PAI pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran masuk dalam kategori baik. Pencapaian hasil kinerja guru PAI dalam menyusun RPP rata-rata skor 18,32 masuk dalam kategori baik. Kemampuan guru PAI dalam pelaksanaan pembelajaran dapat dikatakan sudah baik, dengan perolehan rata-rata skor 19,62. Kemampuan guru PAI dalam evaluasi pembelajaran dapat dikatakan sudah baik dengan perolehan rata-rata skor kinerja guru sebesar 18,03.<sup>2</sup>

3. Juli Firmansyah dan Dian Aswita dalam penelitiannya berjudul “Penilaian Kinerja Guru IPA Profesional (Studi Kasus pada SMP di Kabupaten Aceh Besar). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru sudah cukup baik dan telah maksimal dalam menyusun RPP dan membuat modul serta media pembelajaran. Keaktifan guru dalam organisasi profesi di bidang pendidikan dan sosial serta prestasi akademik yang diperoleh masih rendah. Belum maksimalnya upaya yang dilakukan dalam pengembangan profesinya melalui karya-karya yang dihasilkan, dan juga masih kurang aktif dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.<sup>3</sup>

Penelitian terdahulu yang telah diuraikan memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sisi perbedaannya yaitu: pertama, penulis meneliti tentang penilaian kinerja guru bahasa Inggris dan hasil dari

---

<sup>2</sup>Erniati, et al., “Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Pada SMA Negeri di Kota Palu”, Ideas, UIN Alauddin Makassar. vol. 4 nomor 2, 2018, 230.

<sup>3</sup>Juli Firmansyah dan Dian Aswita, “Penilaian Kinerja Guru IPA Profesional (Studi Kasus pada SMP di Kabupaten Aceh Besar)”, JPPIPA, Universitas Serambi Mekkah Aceh. vol. 5 nomor 2, 2019, 170.

penilaian kinerja guru bahasa Inggris. Perbedaan yang kedua, tampak pada sisi manajemen penilaian kinerja guru. Penulis meneliti aspek perencanaan, pelaksanaan, dan hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris.

## B. Deskripsi Teori

### 1. Penilaian Kinerja Guru (PKG)

#### a. Pengertian penilaian kinerja guru

Penilaian berarti proses; cara; perbuatan menilai; pemberian nilai (biji, kadar, mutu, harga).<sup>4</sup> Penilaian berarti *assessment*.<sup>5</sup> Penilaian bersifat kualitatif. Penilaian berarti *evaluation*.<sup>6</sup> Penilaian merupakan proses pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dengan maksud untuk memperbaiki kinerja yang akan datang.<sup>7</sup> Menurut Barbara E. Walvoord

*“Assesment is the sytematic collection of information about student learning, using the time, knowledge, expertise, and resources available, in order to inform decisions that affect student learning.”*<sup>8</sup>

Penilaian (*assessment*) merupakan sistem pengumpulan informasi dan pemberian nilai, mutu pada suatu objek secara kualitatif dan kuantitatif dengan memperhatikan prosedur tertentu sesuai objek yang akan di nilai.

<sup>4</sup>Indah Nuraini, *Kamus Bahasa Indonesia* (Bogor: Duta Grafika, 2010), 678.

<sup>5</sup>John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Cet. XXVI; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 41.

<sup>6</sup>Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Ed.II; Jakarta: Bumi Aksara, 2018), 3.

<sup>7</sup>Muhammad Yaumi, *Prinsip-Prinsip Desain Pembelajaran: Disesuaikan Dengan Kurikulum 2013* (Cet. III; Jakarta: Kencana, 2014), 181.

<sup>8</sup>Barbara E. Walvoord, *Assesment Clear and Simple: Practical Guide for Istitutions, Departments and General Education* (Ed. II; San Fransisco: Jossey-Bass, 2010), 2.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Secara terminology kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.<sup>9</sup>

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>10</sup>

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.<sup>11</sup> Kinerja dapat pula diartikan sebagai pelaksanaan kerja, unjuk kerja, dan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja/pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan sasaran, kuantitas, kualitas, efektifitas, dan efisiensi kerja.<sup>12</sup> Kinerja merupakan penampilan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan

---

<sup>9</sup>Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet.I; Jawa Barat: Jejak, 2018), 11-13.

<sup>10</sup>Muh.Ilyas Ismail, “*Kinerja dan Kompetensi guru dalam Pembelajaran*,” *Lentera Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta* vol.13 nomor 1, 2010, 45.

<sup>11</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Ed. I; Jakarta: Kencana, 2016), 69.

<sup>12</sup>Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suwardi Wekke, “*Model Penilaian Kinerja Guru*,” vol. 11 nomor 1, 2018, 38.

seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.<sup>13</sup>

Kinerja (*performance*) adalah prestasi atau tingkat keberhasilan yang diperoleh oleh seseorang selama kurung waktu tertentu sesuai standar atau kriteria tertentu yang telah disepakai bersama. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan secara formal. Kinerja seseorang dapat diketahui dengan melalui penilaian kinerja.

Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai, pekerja, atau karyawan dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.<sup>14</sup> Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.<sup>15</sup> Kinerja dapat diartikan sebagai penampilan kerja, perilaku kerja, tingkat keberhasilan, atau hasil kerja.<sup>16</sup> Dari uraian ini dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah suatu keberhasilan atau prestasi kerja seorang pegawai/karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya pada jangka waktu tertentu. Prestasi kerja tersebut diketahui dengan melakukan penilaian kinerja dengan kriteria penilaian tertentu.

---

<sup>13</sup>Hilal Mahmud, "Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo," *Kelola*, IAIN Palopo. vol. 1 nomor 1, 2016, 3.

<sup>14</sup>Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 12.

<sup>15</sup>Muh.Ilyas Ismail, "Kinerja dan Kompetensi guru dalam Pembelajaran," 46.

<sup>16</sup>Erniati, Natsir Mahmud, Muhammad Yaumi, dan Sitti Mania, "Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada SMA Negeri di Kota Palu," *Ideas UIN Alauddin Makassar*, vol. 4 nomor 2, 2018, 231.

Kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.<sup>17</sup> Kinerja guru merupakan perwujudan dari kompetensi guru yang mencakup empat kompetensi pokok, sebagaimana tertuang dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10. Kompetensi yang dimaksud yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.<sup>18</sup> Kinerja guru dapat ditunjukkan dengan kemampuan dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, menerapkan strategi pembelajaran, evaluasi, menciptakan lingkungan budaya belajar, pengembangan profesi dan komunikasi.<sup>19</sup>

Firman Allah dalam QS al-ahqaaf /46: 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ<sup>19</sup>

Terjemahnya:

Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.<sup>20</sup>

Kinerja guru merupakan manifestasi dari kompetensi guru. Kompetensi yang dimaksud tidak lain adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kinerja guru tidak hanya dilihat

<sup>17</sup>Tim Dosen PAI, *Bunga Rampai Penelitian dalam Pendidikan Agama Islam* (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2016), 39.

<sup>18</sup>Erniati, Natsir Mahmud, Muhammad Yaumi, dan Sitti Mania, “Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada SMA Negeri di Kota Palu”, 231.

<sup>19</sup>Sukanti, “Peran Penilaian Kinerja Guru dalam Pengembangan Profesi Pendidik,” 2 Oktober 2018, <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130799880>.

<sup>20</sup>Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, 1006

pada satu kompetensi saja, tetapi kinerja yang dimaksud meliputi keempat kompetensi guru tersebut. Jika kinerja guru baik, kualitas pendidikan juga akan baik dan meningkat. Tugas yang dilaksanakan oleh guru yang teraktualisasi dalam bentuk kinerja, tidaklah menjadi sia-sia. Semua akan mendapat nilai pahala dari Allah swt jika dikerjakan dengan penuh kesungguhan dan keikhlasan.

Kinerja mengajar guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.<sup>21</sup> Kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam pemahaman kurikulum, penguasaan metode dan teknik penilaian, komitmen dan kecintaan guru terhadap tugasnya dan disiplin dalam melakukan tugasnya mengajar.<sup>22</sup> Kinerja guru adalah sketsa hasil kerja guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran di sekolah, yang terdiri dari penyusunan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan menilai hasil serta proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.<sup>23</sup>

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas guru di sekolah. Tugas guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, guru juga dituntut selalu mengembangkan pengetahuan dan pemahaman mereka tentang teori-

---

<sup>21</sup>Abdul Qodir Muslim dan Ismail Suwardi Wkke, "Model Penilaian Kinerja Guru," 38.

<sup>22</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasinya* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 178.

<sup>23</sup>Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 69.

teori belajar dan mengajar, metode dan strategi mengajar. Semua ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Tugas utama guru yang dimaksud adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.<sup>24</sup> *Teacher performance assesment serves as an attempt to deprofessionalize teaching and mitigate the perceived negative impacts teachers have on the students.*<sup>25</sup>

Penilaian kinerja guru dapat dimaknai sebagai proses penilaian terhadap pencapaian unjuk kerja guru pada masa lalu atau saat ini berdasarkan lingkungan kerja mereka dan masalah potensi masa depan guru yang bermanfaat dan berkontribusi bagi kemajuan dan kualitas sekolah.<sup>26</sup> Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan serangkaian penilaian (*assessment*) dari seluruh kegiatan yang terkait dengan tugas utama guru untuk pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya.<sup>27</sup> Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan

---

<sup>24</sup>Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Bab I pasal 1 dan Bab II pasal 5 ayat 1.

<sup>25</sup>Julie H. Carter dan Hilary A.Loche, *Teacher Performance Assesment and Accountability Reforms* (New York: Springer Nature, 2017), 13.

<sup>26</sup>Sri Hartanto, "*Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Surakarta*", Tesis Magister (Surakarta: Unismuh Surakarta, 2018), 3.

<sup>27</sup>Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Alex Media Komputerindo, 2017), 43.



atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu. Evaluasi kinerja sebagai cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja.<sup>28</sup>

Bedasarkan analisa tersebut dapat dinyatakan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah proses pengumpulan informasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif terhadap tugas utama guru dan tugas tambahan yang dibebankan oleh sekolah/madrasah. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana tingkat penguasaan kompetensi guru. Penilaian kinerja ini mengukur empat kompetensi guru yaitu kompetensi paedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Hasil evaluasi keempat kompetensi guru menjadi pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan karir guru. Selain itu, penilaian kinerja guru merupakan suatu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam mengemban tugas pokok dan tugas tambahan yang dibebankan oleh sekolah/madrasah. Penilaian kinerja juga dapat mengurangi persepsi negatif guru terhadap peserta didik.

b. Tujuan dan prinsip penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada hakikatnya penilaian kinerja guru bertujuan: 1) menentukan tingkat kompetensi seorang guru; 2) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah; 3) menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif

---

<sup>28</sup>Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," Jurnal Kelola, IAIN Palopo. vol. 2 nomor 2, 2017, 173.

atau kurang efektifnya kinerja guru; 4) menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru; 5) menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya; 6) menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.<sup>29</sup>

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 bahwa PKG memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk: 1) menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Maka dari itu, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru; 2) menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan

---

<sup>29</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Badan PSDMP dan PMP, 2012), 5.

penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.<sup>30</sup>

Prinsip-prinsip utama dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru, sebagai berikut:

1) Berdasarkan ketentuan

Penilaian Kinerja Guru (PKG) harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.<sup>31</sup>

2) Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam PKG 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.

3) Berlandaskan dokumen PKG

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur yang terlibat dalam proses PKG harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem PKG. 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.

---

<sup>30</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 5-6.

<sup>31</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Dirjen PMPTK, 2010), 4.

## 4) Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan secara teratur setiap tahun diawali dengan penilaian formatif di awal tahun dan penilaian sumatif di akhir tahun dengan memerhatikan hal-hal berikut:

## a) Objektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara objektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

## b) Adil

Penilaian kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai. Penilai harus berdasarkan pada prosedur penilaian yang telah ditentukan. Firman Allah dalam QS al-Maidah/5: 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ  
شَنَّانُ قَوْمٍ ءَعَلَىٰ ءَآلَا تَعْدِلُوا ءَعَدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللّٰهَ إِنَّ اللّٰهَ  
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝

Terjemahnya :

Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.<sup>32</sup>

## c) Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

<sup>32</sup>Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, 214.

Al Hadis:

حَدَّثَنَا قَتَادَةُ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ مَا  
خَطَبَنَا نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِلَّا  
قَالَ لَا إِيمَانَ لِمَنْ لَا أَمَانَةَ لَهُ وَلَا دِينَ  
لِمَنْ لَا عَهْدَ لَهُ. ( رواه احمد بن حنبل . )

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Qatadah dari Anas bin Malik berkata; Nabiullah shallallahu 'alaihi wasallam tidak pernah berkhotbah di hadapan kami kecuali beliau mengatakan: "Tidak sempurna keimanan bagi orang yang tidak amanah, dan tidak sempurna agama seseorang bagi yang tidak memenuhi janji."<sup>33</sup>

Hadis yang lain Rasulullah saw bersabda:

أَخْبَرَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ وَهَبٍ أَخْبَرَنِي اللَّيْثُ  
عَنْ عُبَيْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي جَعْفَرٍ عَنْ حَمْرَةَ بِنِ  
عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّهُ سَمِعَ أَبَاهُ يَقُولُ  
قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَا  
يَزَالُ الرَّجُلُ يَسْأَلُ النَّاسَ حَتَّى يَأْتِيَ  
يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَيْسَ فِي وَجْهِهِ مُزْعَةٌ  
لَحْمٌ. ( رواه مسلم . )

Artinya:

telah mengabarkan kepada kami Abdullah bin Wahb telah mengabarkan kepadaku Laits dari Ubaidullah bin Abu Ja'far dari Hamzah bin Abdullah bin Umar bahwa ia mendengar bapaknya berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidaklah seseorang terus meminta-minta hingga kelak pada hari kiamat ia menjumpai Allah sementara di wajahnya tidak ada sekerat daging pun."<sup>34</sup>

<sup>33</sup>Sunan Ahmad/ Imam Ahmad bin Hambal, Kitab : Sisa Musnad sahabat yang banyak meriwayatkan hadits/ Juz. 2/ Hal. 195 Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1981 M.

<sup>34</sup>Abu Husain Muslim bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi, *Shahih Muslim Kitab : Zakat/* Juz. 1/ Hal. 457/ No ( 1040 ) Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1993.

d) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

Firman Allah dalam QS al-Bayyinah/98: 7:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ۖ

Terjemahnya:

Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk.<sup>35</sup>

e) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f) Praktis

Penilaian kinerja guru dapat dilaksanakan secara mudah tanpa mengabaikan prinsip-prinsip lainnya.

g) Berorientasi pada tujuan

Penilaian dilaksanakan dengan berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

h) Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, namun juga perlu memerhatikan proses, yakni bagaimana guru bisa mencapai hasil tersebut.

<sup>35</sup>Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, 907.

i) Berkelanjutan

Penilaian dilaksanakan secara periodik, teratur, dan berlangsung secara terus menerus selama seseorang menjadi guru.

j) Rahasia

Hasil penilaian kinerja guru hanya boleh diketahui oleh pihak-pihak terkait yang berkepentingan.<sup>36</sup>

Berdasarkan pedoman penilaian kinerja guru tahun 2019 bahwa PKG dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun anggaran dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip berikut: 1) objektif, yaitu semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari; 2) adil, semua guru yang dinilai mengacu pada syarat, ketentuan, dan prosedur yang sama; 3) akuntabel, penilai dapat mempertanggungjawabkan hasil penilaian yang diberikan berdasarkan bukti dalam proses pengendalian; 4) transparan, proses PKG memungkinkan penilai (*assessor*), guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, dan hasil penilaian kinerja; 5) partisipatif, guru yang dinilai bersedia diwawancarai sebelum dan setelah pengamatan dalam pembelajaran; 6) terukur, proses penilaian kinerja dilakukan dengan penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (melalui butir indikator kinerja dan kriteria); 7) komitmen, penilai dan guru yang dinilai memiliki kemauan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk melaksanakan

---

<sup>36</sup>Anik Yuliani, *Kunci Sukses Kenaikan Pangkat Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah* (Cet. I; Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 29-31.

PKG sesuai dengan prosedur; 8) berkelanjutan, guru wajib mengikuti proses PKG setiap tahun selama menyangang profesinya.<sup>37</sup>

Penilaian kinerja mengukur kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai termasuk guru dengan memperhatikan standar yang ada. Dengan menggunakan data penilaian kinerja, pimpinan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan bawahannya. Kekuatan yang ada harus dipertahankan dan kalau mungkin ditingkatkan, sedangkan kelemahan yang ada ditutup atau diperbaiki. Oleh sebab itu, sistem penilaian yang digunakan harus dihubungkan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, dan memiliki standar-standar dengan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (*reliable*).<sup>38</sup>

Prinsip penilaian kinerja guru perlu menjadi perhatian oleh penilai (*assessor*) kinerja. Prinsip penilaian tersebut tentu sudah dirumuskan dan ditetapkan sebelum melakukan penilaian. *Assessor* yang memahami prinsip penilaian dapat melakukan evaluasi dengan baik, profesional, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pada dasarnya bahwa yang dinilai adalah terkait dengan profesi/pekerjaan seorang guru dalam hal ini tugas pokok dan tugas tambahan seorang guru. Demikian juga bentuk penilaian perlu sepraktis mungkin atau tidak perlu berlebihan dan rumit.

---

<sup>37</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Dirjen GTK, 2016), 6.

<sup>38</sup>Imam Mohtar, *Hubungan antar Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja guru Madrasah* (Cet. I; Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 62.



c. Kriteria penilaian kinerja guru

1) Kriteria penilai (*assessor*) kinerja guru

Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan oleh kepala sekolah. Apabila kepala sekolah tidak dapat melaksanakan sendiri (misalnya karena jumlah guru yang dinilai terlalu banyak), maka kepala sekolah dapat menunjuk guru pembina atau koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagai penilai. Penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan oleh pengawas sekolah. Penilai (*assessor*) harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/kepala sekolah yang dinilai. Penilai juga memiliki sertifikat pendidik.
- b) Memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan menguasai bidang tugas guru/kepala sekolah yang akan dinilai.
- c) Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
- d) Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka.
- e) Memahami penilaian kinerja guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah.<sup>39</sup>

Penilai (*assessor*) kinerja guru harus memiliki syarat utama menjadi seorang penilai. Persyaratan minimal yang harus dipenuhi untuk menjadi penilai kinerja guru, yaitu: a) memiliki sertifikat pendidik; b) memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4; c) memiliki pangkat, golongan, dan jabatan minimal sama dengan guru yang dinilai, kecuali kepala sekolah atasan langsung; d) diutamakan memiliki hasil PKG dengan sebutan ‘Baik’ atau ‘Amat Baik’; e) diutamakan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau serumpun atau menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai; f) diprioritaskan telah mengikuti pelatihan

---

<sup>39</sup>Musriadi, *Profesi Kependidikan: Secara Teoretis dan Aplikatif* (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018), 87.

dan dinyatakan lulus sebagai penilai PKG; g) diutamakan memiliki kemampuan melakukan pengamatan dan penilaian secara objektif, adil, dan transparan atas kinerja teman sejawat; h) memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran; i) memiliki integritas diri, jujur, dan adil.<sup>40</sup>

Dalam hal kepala sekolah, pengawas, guru pembina, dan koordinator PKB memiliki latar belakang bidang studi yang berbeda dengan guru yang akan dinilai maka penilaian dapat dilakukan oleh kepala sekolah dan/atau guru pembina/koordinator PKB dari sekolah lain atau oleh pengawas dari kabupaten/kota lain yang sudah memiliki sertifikat pendidik dan memahami PKG. Hal ini berlaku juga untuk memberikan penilaian kepada guru pembina.<sup>41</sup>

*Assessor* kinerja guru perlu memahami prosedur evaluasi kinerja guru di antaranya adalah: a) mengobesrvasi kegiatan kelas (*Observe Classroom Activities*); b) meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas; c) memperluas jumlah orang-orang terlibat dalam evaluasi, tujuannya untuk meningkatkan pertumbuhan dalam kelas.<sup>42</sup>

Kriteria penilai (*assessor*) kinerja guru menjadi hal penting dalam pelaksanaan dan suksesnya penilaian kinerja guru. Penilai selayaknya memiliki kompetensi guru/kepala sekolah/pengawas yang lebih bagus dibandingkan dengan

---

<sup>40</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, 10.

<sup>41</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 29.

<sup>42</sup>Ajat Rukajat, *Manajemen Pembelajaran* (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018), 79.

guru yang akan dinilai. Selain itu, penilai juga harus memiliki pemahaman tentang penilaian kinerja guru dan mereka dinyatakan ahli dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) termasuk mengetahui subunsur yang perlu dinilai. Demikian juga penilai (*assessor*) perlu beretos kerja yang baik atau profesional dalam bekerja.

## 2) Pelaksanaan penilaian kinerja guru

Pelaksanaan penilaian kinerja guru melalui 4 (empat) tahapan yaitu: persiapan, pengumpulan fakta dan data, penilaian, dan pelaporan. Keempat tahap tersebut dilakukan oleh 3 (tiga) pihak yang berwenang, yaitu: pengelola (kepala sekolah/madrasah dan wakil kepala sekolah), penilai (*assessor*), dan guru yang dinilai. Ketiga pihak ini melaksanakan penilaian kinerja guru dengan tahapan dan kegiatan sebagai berikut.

### a) Tahap persiapan

Pengelola melakukan kegiatan: (1) menunjuk dan menerbitkan Surat Keputusan (SK) penilai; (2) memetakan penilai dan guru yang dinilai; (3) koordinasi dengan guru yang dinilai dan pihak penilai yang akan menggunakan instrumen suplemen terkait teknik pelaksanaan PKG; (4) menyiapkan jadwal; (5) menyediakan instrumen PKG dan instrumen suplemen PKG; (6) menyusun rencana pengendalian dan tindak lanjut; (7) melaporkan persiapan PKG kepada UPTD/Kepala dinas kabupaten/kota/provinsi. Penilai pada tahap persiapan perlu: (1) mempelajari konsep dan mekanisme PKG; (2) mempelajari perangkat instrumen PKG; (3) menyiapkan instrumen PKG dan instrumen suplemen PKG; (4) menyiapkan buku kerja yang berisi informasi guru yang dinilai, jadwal, catatan fakta pengamatan dan pemantauan, catatan anekdot, dan lain-lain. Guru yang dinilai

pada tahap pertama ini perlu: (1) mempelajari konsep dan mekanisme PKG; (2) mempelajari perangkat instrumen PKG; dan (3) koordinasi dengan penilai terkait teknik pelaksanaan PKG.

b) Tahap pengumpulan fakta dan data

Kegiatan yang dilakukan oleh pengelola pada tahap ini adalah melaksanakan pengendalian pelaksanaan PKG agar sesuai dengan mekanisme. Sedangkan penilai melakukan pengumpulan fakta melalui pemantauan dan pengamatan. Kegiatan yang dilakukan dalam pengumpulan fakta dengan cara pemantauan yaitu: (1) mengumpulkan fakta sesuai dengan kompetensi/indikator misalnya: kehadiran, partisipasi guru pada kegiatan di sekolah, kedisiplinan, dan sebagainya; (2) mengumpulkan fakta melalui pemantauan terencana termasuk menggunakan instrumen suplemen; (3) mengumpulkan fakta melalui pemantauan secara insidental. Kegiatan pemantauan oleh penilai dilakukan dalam rentang waktu 1 (satu) tahun dengan frekuensi minimal 4 (empat) kali.

Pengumpulan fakta melalui pengamatan dilakukan dengan 3 (tiga) tahap yaitu sebelum pengamatan, selama pengamatan, dan setelah pengamatan. Kegiatan sebelum pengamatan meliputi: (1) mengklarifikasi hal-hal yang belum jelas dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); (2) mengecek kelengkapan pembelajaran/pembimbingan; (3) mengecek kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran/pembimbingan. Kegiatan sebelum pengamatan tersebut hendaknya dilakukan di ruangan yang tenang, tidak terganggu, dan dilakukan pada hari pengamatan. Semua kegiatan sebelum pengamatan hendaknya penilai mencatat fakta dan data yang diperoleh. Adapun kegiatan setelah pengamatan, penilai

melakukan klarifikasi hal-hal yang belum jelas selama pembelajaran/pembimbingan dan mencatat fakta dan data yang diperoleh.

Kegiatan pengumpulan fakta dan data juga dilakukan oleh guru yang dinilai dengan cara pemantauan dan pengamatan. Aktivitas yang dilakukan oleh guru yang dinilai pada pemantauan termasuk berkoordinasi dengan penilai untuk pengumpulan fakta, menyediakan perangkat pembelajaran/pembimbingan dan dokumen lain yang relevan. Sedangkan kegiatan guru yang dinilai pada tahap pengamatan terdiri dari kegiatan sebelum pengamatan, selama pengamatan, dan setelah pengamatan. Kegiatan sebelum pengamatan, guru yang dinilai memfasilitasi penilai (*assessor*) dalam mengumpulkan fakta. Selama pengamatan guru yang dinilai melaksanakan kegiatan pembelajaran. Setelah pengamatan, guru yang dinilai melakukan kegiatan yang sama pada tahap sebelum pengamatan yaitu memfasilitasi penilai dalam mengumpulkan fakta.

#### c) Tahap penilaian

Pengelola penilaian kinerja guru pada tahap ini melaksanakan tugas seperti pada tahap pengumpulan fakta dan data yaitu melaksanakan pengendalian pelaksanaan PKG agar sesuai dengan mekanisme. Sedangkan penilai melakukan kegiatan: (1) merapikan fakta dan data hasil pemantauan dan pengamatan; (2) memilah dan mengelompokkan fakta data sesuai dengan indikator kompetensi; (3) membandingkan fakta dan data dalam indikator; (4) melakukan penskoran dan penilaian; (5) mengisi format rekapitulasi hasil penilaian PKG dan format hasil perhitungan Angka Kredit (AK) PKG; (6) meminta persetujuan hasil penilaian

kepada guru yang dinilai. Guru yang dinilai berhak menyetujui atau tidak menyetujui hasil penilaian dari penilai (*assessor*).

Hasil penilaian kinerja yang tidak disetujui oleh guru penilai, guru tersebut berhak mengajukan keberatan kepada kepala sekolah/madrasah. Namun, meskipun guru yang dinilai tidak menyetujui hasil penilaian, *assessor* tetap melaporkan hasil penilaian tersebut kepada kepala sekolah sebagai bukti telah dilaksanakannya PKG pada guru yang bersangkutan. Dalam hal keberatan guru yang dinilai, pengelola/kepala sekolah perlu menindak lanjuti laporan keberatan tersebut. Pengelola melakukan kegiatan: (1) memfasilitasi guru yang dinilai dan penilai (*assessor*) secara internal; (2) melaporkan kepada UPTD/Dinas pendidikan kab/Kota, atau Provinsi untuk mengirim moderator untuk menilai ulang (sebagian atau seluruh kompetensi).

d) Tahap pelaporan

Pelaporan merupakan tahap akhir dari Penilaian Kinerja Guru (PKG). Pada tahap ini, penilai (*assessor*) kinerja guru menyerahkan laporan PKG kepada: (1) kepala sekolah; (2) koordinator Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); (3) guru yang dinilai. Tahap pelaporan ini, bukan hanya penilai yang akan melakukan kegiatan pelaporan, akan tetapi pengelola juga melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewenangannya. Tugas yang dimaksud termasuk: (1) menerima laporan PKG dari penilai; (2) mengisi format kendali PKG; (3) menyerahkan format kendali PKG kepada UPTD/dinas pendidikan kab/kota/provinsi.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, 14-16.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilakukan dengan melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan. Tahapan tersebut meliputi: tahap persiapan, tahap pengumpulan fakta dan data, tahap penilaian, dan tahap pelaporan. Tahapan-tahapan ini perlu dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab agar kualitas pendidikan semakin baik. Pelaksanaan setiap tahapan dilakoni oleh pengelola/kepala sekolah/madrasah, penilai (*assessor*), dan guru yang dinilai. Sasaran penilain kinerja tersebut adalah guru yang dinilai. Maksud dari penilaian ini tidak lain agar kompetensi guru semakin baik atau meningkat dan juga hasil penilaian kinerja guru menjadi bahan pertimbangan pengembangan karir, pangkat, dan jabatan guru. Demikian halnya juga, hasil penilaian kinerja guru menjadi dasar Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru yang dinilai.

d. Indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris

Penilaian kinerja guru dilakukan berdasarkan kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Bagi guru kelas/mata pelajaran dan guru bimbingan dan konseling/konselor, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi subkompetensi dan indikator yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan, dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan. Sedangkan, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah,

wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya.<sup>44</sup>

Guru 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 tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

#### 1) Indikator kinerja kegiatan pembelajaran guru bahasa Inggris

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris juga terkait dengan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran yang dimaksud adalah merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Kegiatan penilaian tersebut mengarah pada pengukuran 4 (empat) ranah kompetensi guru. Keempat ranah kompetensi tersebut memuat 14 (empat belas) kompetensi dasar yang perlu dikuasai oleh guru bahasa Inggris. Selanjutnya, kompetensi dasar tersebut mencakup 78 (tujuh puluh delapan) indikator kompetensi.<sup>45</sup> Berikut jumlah kompetensi dan indikator kompetensi guru bahasa Inggris:

---

<sup>44</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 6.

<sup>45</sup>Anik Yuliani, *Kunci Sukses Kenaikan Pangkat Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, 31.



Tabel 2. 1 Kompetensi guru mata pelajaran bahasa Inggris

No	Ranah kompetensi	Jumlah kompetensi	Jumlah indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
Total		14	78

Ranah kompetensi guru bahasa Inggris dalam PKG sama dengan ranah kompetensi pada guru kelas dan guru mata pelajaran lainnya yang memuat beberapa kompetensi dan indikator yang menjadi standar penilaian. Berikut kompetensi beserta indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris:

a) Mengetahui karakteristik peserta didik

Indikator dari kompetensi ini adalah: (1) guru dapat mengidentifikasi karakteristik setiap peserta didik di kelasnya; (2) guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran; (3) guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda; (4) guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya; (5) guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik; (6) guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dan sebagainya).<sup>46</sup>

<sup>46</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru* (Jakarta: Dirjen GTK, 2016), 31.

- b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik

Kompetensi ini terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut: (1) Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi; (2) guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut; (3) guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan/kekurangberhasilan pembelajaran; (4) guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik; (5) guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik; (6) guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.<sup>47</sup>

- c) Pengembangan kurikulum

Kompetensi tersebut memuat indikator: (1) Guru dapat menyusun/menggunakan silabus yang sesuai dengan kurikulum; (2) guru

---

<sup>47</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 33.

merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus; (3) guru mengembangkan materi pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar; (4) guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran; (5) guru memilih materi pembelajaran yang sesuai pembelajaran, tepat dan mutakhir, sesuai dengan usia dan kemampuan belajar peserta didik, dapat dilaksanakan di kelas, dan sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.<sup>48</sup>

d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik

Adapun indikator dari kompetensi ini yaitu: (1) Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengidentifikasi bahwa guru mengerti tentang tujuan; (2) guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan; (3) guru mengomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik; (4) guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajar, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar; (5) guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik; (6) guru melakukan aktivitas

---

<sup>48</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 35.

pembelajaran secara bervariasi dengan waktu dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik; (7) guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif; (8) guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas; (9) guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan, dan berinteraksi dengan peserta didik lain; (10) guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya; (11) guru menggunakan alat bantu mengajar atau audio-visual (TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.<sup>49</sup>

e) Memahami dan mengembangkan potensi

Indikator dari kompetensi ini meliputi: (1) guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing; (2) guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing; (3) guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik; (4) guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu; (5) guru dapat

---

<sup>49</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 36.

mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik; (6) guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing; (7) guru memuaskan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.<sup>50</sup>

f) Komunikasi dengan peserta didik

Kompetensi ini mencakup indikator: (1) guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka; (2) guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut; (3) guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum tanpa memermalukannya; (4) guru menyajikannya kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar peserta didik; (5) guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik; (6) guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 38.

<sup>51</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 40.

g) Penilaian dan evaluasi

Kompetensi tersebut memiliki indikator: (1) guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP; (2) guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari; (3) guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan; (4) guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya; (5) guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.<sup>52</sup>

h) Bertindak sesuai dengan norma agama hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.

Adapun indikator dari kompetensi ini yaitu: (1) guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia; (2) guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender); (3) guru saling menghormati dan menghargai

---

<sup>52</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 41.

teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing; (4) guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia; (5) guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).<sup>53</sup>

i) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan

Kompetensi kesembilain ini mencakup indikator: (1) guru bertingkah laku sopan dalam berbicara,berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat; (2) guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan; (3) guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran; (4) guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran; (5) guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.<sup>54</sup>

j) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru

Indikator dari kompetensi adalah: (1) guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu; (2) Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan halhal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas; (3) guru

---

<sup>53</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 42.

<sup>54</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 43.

memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah; (4) guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas; (5) guru menyelesaikan semua tugas administratif dan nonpembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan; (6) guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya; (7) guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah; (8) guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.<sup>55</sup>

k) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif

Indikator kompetensi ini mencakup: (1) guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal; (2) guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya; (3) guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 44.

<sup>56</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 45.



- l) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat

Kompetensi ini memiliki indikator: (1) guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya; (2) guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya; (3) guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.<sup>57</sup>

- m) Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran

Indikator kompetensi ini mencakup: (1) guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan; (2) guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (3) guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 46.

<sup>58</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 47.

n) Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Kompetensi terakhir tersebut memiliki indikator: (1) guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri; (2) guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya; (3) guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB); (4) guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya; (5) guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB; (6) guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.<sup>59</sup>

Kompetensi dan indikator penilaian kinerja guru menjadi acuan standar untuk mengetahui kinerja seorang guru pada sekolah/madrasah. Kompetensi tersebut terakumulasi kedalam 4 (empat) ranah kompetensi yaitu ranah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Jumlah kompetensi sebanyak 14 (empat belas) dan 78 (tujuh puluh delapan) indikator. Kompetensi dan indikator tersebut dikhususkan untuk guru kelas/guru mata pelajaran, dalam hal ini semua mata pelajaran termasuk mata pelajaran bahasa Inggris. Untuk mengukur indikator kompetensi kinerja guru tentu melalui tahapan penilaian kinerja. Teknik penilaian tersebut dapat dilakukan dengan cara pemantauan dan pengamatan. Prosedur

---

<sup>59</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Instrumen Penilaian Kinerja Guru*, 48.

pelaksanaan penilaian mengacu pada standar penilaian yang telah ditentukan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan (terlampir).

- 2) Indikator kinerja pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: a) menjadi kepala sekolah/madrasah per tahun; b) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun; c) menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya; d) menjadi kepala perpustakaan; d) menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya.

Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu: a) tugas tambahan minimal satu tahun misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing program induksi, dan sejenisnya; b) tugas tambahan kurang dari satu tahun misalnya menjadi pengawas penilai dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum, dan sejenisnya.<sup>60</sup>

Penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrumen khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Rincian jumlah kompetensi dan jumlah indikator pelaksanaan tugas tambahan sebagai berikut:

---

<sup>60</sup>Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, 6.

a) tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah

Tabel 2.2 Kompetensi kepala sekolah/madrasah

No	Kompetensi	Kriteria
1	Kepribadian dan sosial	7
2	Kepemimpinan	10
3	Pengembangan sekolah/madrasah	7
4	Pengembangan sumber daya	8
5	Kewirausahaan	5
6	Supervisi pembelajaran	3
Total		40

b) Tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah/madrasah

Tabel 2.3 Kompetensi wakil kepala sekolah/madrasah

No	Kompetensi	Kriteria
1	Kepribadian dan sosial	7
2	Kepemimpinan	10
3	Pengembangan sekolah/madrasah	7
4	Kewirausahaan	5
Jumlah kriteria		29

Jumlah kriteria ke empat kompetensi tersebut kemudian ditambah dengan banyaknya kriteria bidang tugas tertentu yang diampu oleh wakil kepala sekolah/madrasah yang bersangkutan. Wakil kepala sekolah yang dapat diakomodir tugas tambahannya, yaitu: wakil kepala sekolah bidang akademik dengan 5 (lima) kriteria, kesiswaan dengan 4 (empat) kriteria, sarana dan prasarana memiliki 3 (tiga) kriteria, dan wakil kepala sekolah bidang hubungan masyarakat dengan 3 (tiga) kriteria. Sebagai contoh jika seorang wakil kepala sekolah/madrasah mengampu bidang akademik, maka total kriteria penilaian kompetensinya adalah  $29 + 5 = 34$ .

Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk kenaikan pangkat guru yang akan dipertimbangkan untuk naik pangkat dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun, yaitu 3 (tiga) bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menggunakan instrumen yang didasarkan pada 14 (empat belas) kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran; pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (kepsek, wakasek, dsb).

Penilaian Kinerja Guru (PKG) diatur di dalam peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur sipil negara dan reformasi birokrasi tahun 2009. Sesuai peraturan tersebut terdapat unsur dan subunsur kegiatan guru yang dinilai angka kreditnya untuk kenaikan pangkat/golongan dan jabatan guru. Berikut unsur dan subunsur yang dimaksud:

- a) Pendidikan, meliputi: (1) pendidikan formal dan memperoleh gelar/ijazah; (2) pendidikan dan pelatihan (diklat) prejabatan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) prajabatan atau sertifikat termasuk program induksi.
- b) Pembelajaran/bimbingan dan tugas tertentu, meliputi: (1) melaksanakan proses pembelajaran, bagi guru kelas dan guru mata pelajaran; (2) melaksanakan proses bimbingan, bagi guru bimbingan dan konseling; dan (3) melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
- c) Pengembangan keprofesian berkelanjutan, meliputi: (1) pengembangan diri. Kegiatan pengembangan diri mencakup diklat fungsional dan

kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru; (2) publikasi ilmiah, terdiri dari publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru; (3) karya inovatif, termasuk menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

d) Penunjang tugas guru meliputi: (1) memperoleh gelar/ijazah yang tidak sesuai dengan bidang yang diampunya; (2) memperoleh penghargaan/tanda jasa; dan (3) melaksanakan kegiatan yang mendukung tugas guru, antara lain: membimbing siswa dalam praktik kerja nyata/praktik industri/ekstrakurikuler dan sejenisnya, menjadi organisasi profesi/kepramukaan, menjadi tim penilai angka kredit dan atau menjadi tutor/pelatih/instruktur.<sup>61</sup>

Penilaian kinerja guru dilaksanakan selayaknya mengacu pada kriteria penilaian yang telah ditentukan dengan mengukur kompetensi masing-masing tugas pokok dan tugas tambahan. Sasaran penilaian bukan hanya pada tugas pokok guru dalam proses pembelajaran, akan tetapi termasuk tugas tambahan guru yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka guru. Penilaian tersebut dilaksanakan setiap tahun dan berlangsung 2

---

<sup>61</sup>Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Bab V, pasal 11.

(dua) kali yaitu formatif dan sumatif. Formatif dilaksanakan di awal tahun (bulan januari) dan sumatif pada akhir tahun (sekitar bulan desember).

## 2. Kualitas pendidikan

Kata kualitas masuk ke dalam bahasa Indonesia dari bahasa Inggris, yaitu *quality*, dan kata ini sesungguhnya berasal dari bahasa Latin, yaitu *qualitas* yang masuk ke dalam bahasa Inggris melalui bahasa Perancis Kuno, yaitu *qualite*. Dalam kamus-kamus lengkap (kamus komprehensif) bahasa Inggris kata kualitas berarti: suatu sifat atau atribut yang khas dan membuat berbeda; standar tertinggi sifat kebaikan; dan memiliki sifat kebaikan tertinggi.<sup>62</sup> Kualitas berarti kadar, mutu, tingkat baik buruknya sesuatu (tentang barang dan sebagainya), tingkat, derajat atau taraf kepandaian, kecakapan dan sebagainya.<sup>63</sup>

Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup *input*, *proses*, dan *output* pendidikan.<sup>64</sup>

Kualitas atau mutu pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu. Kualitas pendidikan bukanlah upaya sederhana, akan tetapi suatu kegiatan dinamis dan penuh

---

<sup>62</sup>Daulat P. Tampubolong (dalam Arbangi, Dakir, dan Umiarso), *Manajemen Mutu Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016), 83.

<sup>63</sup>Indah Nuraini, *Kamus Bahasa Indonesia*, 549.

<sup>64</sup>Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik* (Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2010), 52.

tantangan. Pendidikan akan terus berubah seiring dengan perubahan zaman yang melingkarinya, sebab pendidikan merupakan buah dari zaman itu sendiri. Oleh sebab itu, pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan peningkatan kualitas sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntunan kehidupan masyarakat.<sup>65</sup>

Firman Allah dalam QS an-Nahl/16: 90

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ  
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ<sup>٩٠</sup>

Terejemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.<sup>66</sup>

Kualitas atau mutu pendidikan merupakan gambaran totalitas manajemen pendidikan di satuan pendidikan atau lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan merupakan hal pembeda dari suatu ukuran atau penilaian dari satu lembaga pendidikan. Kualitas pendidikan meliputi kualitas *input*, *proses*, dan *output* dari penyelenggaraan pendidikan. Kualitas dapat dinilai dan diukur berdasarkan standar kualitas pengelolaan pendidikan. Kualitas pendidikan yang baik merupakan dambaan setiap penyelenggara pendidikan.

<sup>65</sup>Arbangi, Dakir, dan Umiarso, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016), 86.

<sup>66</sup>Kementerian Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, 552.



Menurut Rohiyat dalam bukunya manajemen sekolah menyatakan bahwa mutu atau kualitas pendidikan terdiri dari 3 (tiga) yaitu kualitas *input*, proses, dan *output* pendidikan.

a. Kualitas *input*

*Input* pendidikan meliputi segala hal yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. *Input* sumber daya terdiri dari sumber daya manusia (kepala sekolah, tenaga pendidik/guru, tenaga kependidikan, dan siswa). Sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dsb.). *Input* perangkat lunak meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana program, dsb. *Input* harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan *input* sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kualitas *input* dapat diukur dari tingkat kesiapan *input*. Makin tinggi tingkat kesiapan *input*, makin tinggi pula kualitas *input* tersebut.<sup>67</sup>

Kualitas pendidikan lebih menekankan pada kemampuan mengefektifkan potensi sumber pendidikan dalam mengoptimalkan hasil belajar.<sup>68</sup> Beberapa faktor yang dianggap sebagai sumber kualitas pendidikan, antara lain: guru yang *excellence*; nilai-nilai moral yang tinggi; kurikulum yang seimbang dan menantang; hasil ujian yang prima; *support* dari orang tua, bisnis, dan masyarakat; sumber daya

---

<sup>67</sup>Rohiyat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, 52.

<sup>68</sup>Suprihatiningsih, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan* (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2016), 61.

yang besar; penggunaan teknologi yang mutakhir; kepemimpinan yang kuat dan visioner; perhatian dan bimbingan yang baik terhadap siswa.<sup>69</sup>

Kualitas *input* pendidikan merupakan keadaan sumber daya dukung pendidikan. Mulai dari sarana dan prasarana pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, komite sekolah, dan orang tua siswa. Kualitas sumber daya pendidikan yang ada turut menentukan tingkat keberhasilan pendidikan. Semakin baik kualitas *input* pendidikan, kualitas hasil pendidikan akan semakin baik pula. Untuk meningkatkan kualitas hasil pendidikan sangat perlu memerhatikan kesiapan dan kualitas *input*. Kesiapan dan kualitas sumber daya pendidikan tersebut menjadi penentu kualitas hasil pendidikan.

b. Kualitas proses

Proses pendidikan merupakan kejadian berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Proses pendidikan di tingkat satuan pendidikan meliputi proses pengambilan keputusan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, proses belajar mengajar serta proses monitoring dan evaluasi. Proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya. Proses dikatakan berkualitas tinggi apabila pengoordinasian dan penyerasian serta pemaduan input sekolah (guru, siswa, kurikulum, uang, peralatan, dsb.) dilakukan secara harmonis dan terpadu sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Maksud dari

---

<sup>69</sup>Aris Pongtuluran, *Total Quality Management: Manajemen Kualitas dalam Pendidikan* (Ed. I; Yogyakarta: Andi Ofset, 2017), 1.

memberdayakan peserta didik di sini adalah peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh gurunya, akan tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan dalam kehidupan sehari-hari, dan yang lebih *urgen* lagi, peserta didik tersebut mampu belajar secara mandiri.<sup>70</sup>

Kualitas proses pendidikan mencakup pada dua sisi, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaannya yang keduanya bergantung satu sama lainnya. Pengelolaan proses pendidikan meliputi ruang lingkup *makro*, *mesro*, dan *mikro*. Pengelolaan proses pendidikan dalam lingkup *makro* berupa kebijakan-kebijakan pemerintah yang lazimnya tertuang dalam Undang-Undang pendidikan, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Surat Keputusan Dirjen, serta dokumen lainnya dari pemerintah tentang pendidikan nasional. Pengelolaan pendidikan dalam lingkup *mesro* merupakan operasionalisasi atau implikasi kebijakan-kebijakan nasional ke dalam kebijakan operasional dalam ruang lingkup wilayah di bawah tanggungjawab Kepala Dinas Kemdikbud. Pengelolaan pendidikan dalam ruang lingkup *mikro* merupakan implementasi kebijakan-kebijakan pendidikan yang berlangsung dalam lingkungan sekolah, kelas, sanggar-sanggar belajar, dan satuan-satuan pendidikan lainnya dalam masyarakat. Dalam lingkup *mikro*, kepala sekolah, guru, mentor, tutor, supervisor, dan tenaga-tenaga pendidikan lainnya memegang

---

<sup>70</sup>Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, 53.

peranan penting di dalam pengelolaan pembelajaran atau pengelolaan pendidikan, untuk menciptakan kualitas proses dan pencapaian hasil pendidikan.<sup>71</sup>

Pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, dan cara mendidik. Pendidikan adalah usaha menuntun atau mendidik anak sejak bayi yang baru lahir (0-2,5 tahun) menuju kedewasaan secara jasmaniah dan rohaniah dalam interaksi harmonis dengan lingkungan. Kualitas proses pendidikan sangat terkait dengan peningkatan kualitas sikap peserta didik. Pendidik sebagai agen perubahan wajib menjadi teladan bagi peningkatan kompetensi afektif siswa. Sebagai contoh ketika guru melarang siswa merokok, maka pendidik yang pertama wajib tidak merokok karena guru sebagai *public figure* bagi peserta didik.<sup>72</sup>

Kualitas proses pendidikan mencakup pada aspek mutu pengambilan keputusan, pengelolaan program atau kegiatan sekolah, proses belajar, dan monitoring dan evaluasi. Aspek tersebut digolongkan dalam tiga ruang lingkup yaitu: *makro*, *mesro*, dan *mikro*. Ketiga ruang lingkup tersebut memiliki ketergantungan satu sama lainnya. Regulasi dan kebijakan dalam pendidikan tidak bermakna jika tidak diterapkan melalui berbagai program dan kegiatan-kegiatan pendidikan khususnya di satuan pendidikan. Demikian juga, realisasi kegiatan

---

<sup>71</sup>Tirtarahardja dan La Sulo (dalam Amos Neolaka dan Grace Amialia A. Neolaka), *Landasan Pendidikan: Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup* (Cet. I; Depok: Kencana, 2017), 126.

<sup>72</sup>Amos Neolaka, *Isu-Isu Kritis Pendidikan: Utama dan Tetap Penting namun Terabaikan* (Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group, 2019), 6-7.

pendidikan terasa tidak kuat jika tidak memiliki payung hukum yang mampu mengikat dan menjadi pondasi pada implementasi pendidikan.

Pengambilan keputusan adalah tindakan pemilihan alternatif. Hal ini berkaitan dengan fungsi manajemen. Misalnya, saat manajer merencanakan, mengelola, mengontrol, mereka membuat sebuah keputusan. Ahli teori klasik tidak menjelaskan pengambilan keputusan tersebut secara umum. Pelopor teori manajemen seperti Fayol dan Urwick membahas pengambilan keputusan mengenai pengaruhnya pada delegasi dan otoritas, sementara menurut bapak manajemen, Frederick W. Taylor menyinggung bahwa pengambilan keputusan menggunakan metode ilmiah. Hal lain yang diungkapkan oleh Cheter Barnard bahwa proses keputusan merupakan teknik untuk mempersempit pilihan.<sup>73</sup>

Pengambilan keputusan tidaklah mudah, terkadang pengambilan keputusan itu bukan menyelesaikan masalah tetapi menambah masalah baru yang mungkin disebabkan oleh: 1) pemimpin tidak mendapat informasi yang lengkap, dan 2) walaupun lengkap informasi yang diperoleh tapi tidak bisa mengolah informasi tersebut. Oleh sebab itu, dalam pengambilan keputusan sangat membutuhkan informasi yang utuh dan diolah informasi tersebut secara berkaitan (tersistem). Sistem informasi manajemen sangat berperan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam lembaga pendidikan yang sebagian besarnya untuk bidang pelayanan jasa yang sangat menentukan pengembangan peserta didik.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup>Sri Marmoah, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik* (Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2016), 117-118.

<sup>74</sup>Hasbi Abduh, "Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Islam Hikmah*, STAITuankuTambusaiRiau. <http://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/view/14/11> (tanggal, 24 Februari 2020).

Pengambilan keputusan pada konteks pendidikan Islam yaitu keputusan ditetapkan berdasarkan musyawarah mufakat. Setiap permasalahan yang dihadapi senantiasa menempuh cara musyawarah dalam setiap pengambilan keputusan. Musyawarah sangat diperlukan sebagai bahan pertimbangan dan tanggungjawab bersama pada setiap proses pengambilan keputusan, sehingga setiap keputusan yang dikeluarkan akan menjadi tanggung jawab bersama.<sup>75</sup>

Proses pengambilan keputusan dalam pendidikan sangat dibutuhkan. Keputusan dapat melahirkan program dan kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Proses pengambilan keputusan dibutuhkan informasi yang utuh dan pengelolaan informasi secara akurat. Pengelolaan informasi dibutuhkan sebuah sistem informasi yang memadai dan akurat. Banyak keputusan yang keliru disebabkan kurangnya analisis terhadap informasi yang ada. Pengambilan keputusan dalam pendidikan Islam selalu mengedepankan cara musyawarah. Musyawarah dianggap sebagai cara yang efektif dan akuntabel dalam mengambil keputusan.

c. *Kualitas output*

*Output* pendidikan merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah merupakan prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses/perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerjanya. Khusus yang berkaitan dengan kualitas/mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan berkualitas/bermutu tinggi jika prestasi sekolah, khususnya prestasi belajar siswa menunjukkan

---

<sup>75</sup>Ahmad Sabri, "*Kebijakan dan Pengambilan Keputusan dalam Lembaga Pendidikan Islam*," [https://www.researchgate.net/publication/307739119\\_Kebijakan\\_dan\\_Pengambilan\\_Keputusan\\_dalam\\_Lembaga\\_Pendidikan\\_Islam](https://www.researchgate.net/publication/307739119_Kebijakan_dan_Pengambilan_Keputusan_dalam_Lembaga_Pendidikan_Islam). (Tanggal, 24 Februari 2020).

pencapaian yang tinggi dalam: 1) prestasi akademik, berupa nilai ulangan harian, nilai portofolio, nilai ujian sekolah, nilai ujian nasional, karya ilmiah, lomba akademik, dan karya-karya lain peserta didik; 2) prestasi nonakademik seperti IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olahraga, kesenian, keterampilan kejuruan dan sebagainya. Mutu sekolah dipengaruhi oleh banyak tahapan kegiatan yang saling berhubungan (proses) seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.<sup>76</sup>

Berbagai usaha yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik yang dilakukan pada tingkat nasional maupun daerah, antara lain penguatan regulasi hak untuk mendapatkan pendidikan bagi anak usia sekolah, pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik, penguatan dan peningkatan kompetensi guru, perbaikan dan penyediaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan buku ajar dan media pembelajaran. Namun demikian berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.<sup>77</sup>

Peningkatan kualitas pendidikan perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak, di antaranya tidak hanya pada warga sekolah, akan tetapi peran serta masyarakat, orang tua siswa, wirausahawan, tokoh masyarakat pemerhati pendidikan sangat dibutuhkan. Selain itu, peningkatan kualitas pendidikan menjadi tanggung jawab utama oleh pemerintah. Berbagai usaha yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, diantaranya penyediaan sarana prasarana pendidikan, pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan

---

<sup>76</sup>Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, 54.

<sup>77</sup>Hasnani, *Pengendalian Mutu Sekolah* (Cet. I; Riau: Indragiri Dot Com, 2019), 4.

tenaga kependidikan, dan layanan sistem informasi pengelolaan pendidikan yang bermutu.

Pada konteks pendidikan, makna mutu dapat mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu terlibat berbagai *input*, seperti bahan ajar (kognitif, afektif, dan psikomotorik) metodologi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya. Sedangkan mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah/madrasah dalam kurun waktu tertentu.<sup>78</sup>

Kualitas pendidikan terdiri dari 3 (tiga) perspektif yaitu : perspektif ekonomi, sosiologi, dan pespektif pendidikan. Dari Perspektif ekonomi, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mempunyai kontribusi tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi. Lulusan pendidikan yang bermutu akan secara langsung dapat memenuhi angkatan kerja, yang secara ekonomi akan membantu peningkatan taraf hidup. Menurut pandangan sosiologi, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang bermanfaat terhadap pengembangan dan kemajuan masyarakat, seperti mobilitas sosial, perkembangan budaya, pertumbuhan kesejahteraan, dan pembebasan kebodohan. Pandangan pendidikan mengarah pada fungsi sekolah dalam memenuhi kebutuhan hak peserta didik, kesejahteraan tenaga pendidik, kepuasan bagi masyarakat sebagai pengguna jasa sekolah.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup>M. Maskur, “*Strategi Peningkatan Kualitas pendidikan Madrasah: Studi Analisis Peningkatan Mutu Pendidikan di MI Sultan Agung Berbasis Manajemen Madrasah*”, Tesis Magister (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2016), 13.

<sup>79</sup>Hasnani, *Pengendalian Mutu Sekolah*, 5-6.



Kualitas pendidikan itu bersifat multi dimensi yang meliputi aspek *input*, proses dan keluaran (*output dan outcome*). Oleh sebab itu, indikator dan standar kualitas pendidikan dikembangkan secara holistik mulai dari *input*, proses, dan keluaran (*output*). Kualitas lembaga pendidikan adalah kebermutuan dari berbagai pelayanan atau servis yang diberikan oleh institusi pendidikan kepada peserta didik maupun kepada tenaga staf pengajar untuk terjadinya proses pembelajaran.<sup>80</sup>

Kualitas pendidikan dapat dilihat dari sudut pandang ekonomi, sosial, dan pendidikan. Pendidikan dikatakan berkualitas ketika pendidikan dapat meningkatkan kesejahteraan lulusan (*output*). Dari perspektif sosial, pendidikan berkualitas jika pendidikan dapat meningkatkan kepedulian sosial masyarakat. Sedangkan sisi pendidikan, pendidikan berkualitas jika lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan peserta didik dalam kegiatan pendidikan, mampu memberikan kesejahteraan kepada tenaga pendidik, dan ketika masyarakat puas terhadap layanan pendidikan, pendidikan tersebut dikatakan berkualitas.

### **3. Indikator kualitas pendidikan**

Acuan kualitas pendidikan berdasarkan pada Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang telah ditetapkan sebagai kriteria minimal yang harus dipenuhi oleh satuan pendidikan dan penyelenggara pendidikan. Standar nasional pendidikan terdiri 8 (delapan) standar, yaitu: Standar Kompetensi Lulusan (SKL), Standar isi, Standar proses, Standar penilaian, Standar Pendidik dan Tenaga

---

<sup>80</sup>Hasnani, *Pengendalian Mutu Sekolah*, 11.

Kependidikan(PTK), Standar pengelolaan, Standar Sarana dan Prasarana (Sapras), dan Standar pembiayaan. Kedelapan standar tersebut membentuk rangkaian *input*, proses, dan *output*. Standar kompetensi lulusan merupakan *output* dalam rangkaian tersebut dan akan terpenuhi apabila *input* terpenuhi sepenuhnya dan proses berjalan dengan baik. Standar yang menjadi *input* dan proses dideskripsikan dalam bentuk hubungan sebab-akibat dengan *output*.<sup>81</sup>

Delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dijabarkan dalam bentuk indikator kualitas. Indikator kualitas pendidikan diuraikan berikut ini:

a. Standar Kompetensi Lulusan (SKL)

Kompetensi tersebut memiliki 3 (tiga) indikator utama yaitu: 1) lulusan memiliki kompetensi pada dimensi sikap; 2) lulusan memiliki kompetensi pada dimensi pengetahuan; 3) lulusan memiliki kompetensi pada dimensi keterampilan.<sup>82</sup>

b. Standar isi

Standar isi mencakup beberapa indikator mutu pendidikan. Berikut indikator yang dimaksud: 1) perangkat pembelajaran sesuai rumusan kompetensi lulusan; 2) kurikulum tingkat satuan pendidikan dikembangkan sesuai prosedur; 3) sekolah melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2017), 3.

<sup>82</sup>Republik Indonesia, *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 20 tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Bab II Kompetensi Lulusan Satuan Pendidikan.

<sup>83</sup>Republik Indonesia, *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 21 tahun 2016 tentang Standar Isi Pendidikan Dasar dan Menengah*, Bab III Tingkat Kompetensi dan Ruang Lingkup Materi.

c. Standar proses

Standar proses memuat beberapa indikator utama yaitu: 1) sekolah merencanakan proses pembelajaran sesuai ketentuan; 2) Proses pembelajaran dilaksanakan dengan tepat; 3) pengawasan dan penilaian otentik dilakukan dalam proses pembelajaran.<sup>84</sup>

d. Standar penilaian

Ada beberapa indikator utama pada standar ini, yaitu: 1) aspek penilaian sesuai ranah kompetensi; 2) teknik penilaian obyektif dan akuntabel; 3) penilaian pendidikan ditindaklanjuti; 4) instrumen penilaian menyesuaikan aspek; 5) penilaian dilakukan mengikuti prosedur.<sup>85</sup>

e. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)

Standar PTK juga menjadi salah satu acuan mutu pendidikan. Standar tersebut mencakup beberapa indikator diantaranya adalah: 1) ketersediaan dan kompetensi guru sesuai ketentuan; 2) ketersediaan dan kompetensi kepala sekolah sesuai ketentuan; 3) ketersediaan dan kompetensi tenaga administrasi sesuai ketentuan; 4) ketersediaan dan kompetensi laboran sesuai ketentuan; 5) ketersediaan dan kompetensi pustakawan sesuai ketentuan.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, 27-39.

<sup>85</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, 41-47.

<sup>86</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, 49-72.

f. Standar sarana dan prasarana

Ada beberapa indikator yang tercakup dalam standar tersebut, yaitu: 1) kapasitas daya tampung sekolah memadai; 2) sekolah memiliki sarana dan prasarana pembelajaran yang lengkap dan layak; 3) sekolah memiliki sarana dan prasarana pendukung yang lengkap dan layak.<sup>87</sup>

g. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan pendidikan meliputi beberapa indikator yaitu: 1) sekolah melakukan perencanaan pengelolaan; 2) program pengelolaan dilaksanakan sesuai ketentuan; 3) kepala sekolah berkinerja baik dalam melaksanakan tugas kepemimpinan; 4) sekolah mengelola sistem informasi manajemen.<sup>88</sup>

h. Standar pembiayaan

Beberapa indikator kualitas pendidikan pada standar tersebut yaitu: 1) sekolah memberi layanan subsidi silang; 2) beban operasional sekolah sesuai ketentuan; 3) sekolah melakukan pengelolaan dana dengan baik.<sup>89</sup>

Delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) menjadi indikator kualitas pendidikan nasional. Kedelapan standar tersebut masing-masing memuat indikator dan subindikator yang dapat mencerminkan kualitas pendidikan. Kualitas itu terbentuk dalam tiga kerangka utama yaitu kualitas *input*, proses, dan *output*. Dalam kaitannya dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG), sistem penilaian ini mengevaluasi

---

<sup>87</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, 75-93.

<sup>88</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, 95-105.

<sup>89</sup>Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, 107-111.

ketiga sasaran kualitas pendidikan tersebut. PKG mengukur 4 (empat) kompetensi guru yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan ketiga kerangka utama kualitas pendidikan tersebut.

#### 4. Faktor-faktor memengaruhi kualitas pendidikan

Kualitas pendidikan terdiri dari tiga aspek yaitu *input*, proses, dan *output*. Ketiga aspek tersebut saling terkait satu sama lain. Kualitas input dapat memengaruhi kualitas proses. Proses pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan *output* yang berdaya saing tinggi. Berikut diuraikan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan.

Ward Heneveld mengemukakan faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan sebagai berikut.

- a. Dukungan *input* (*Supporting inputs*) yang terdiri dari: 1) dukungan orang tua dan masyarakat, 2) sistem pendidikan yang efektif, 3) bahan ajar yang memadai, 4) pengembangan kemampuan guru yang memadai, 5) ketersediaan buku yang cukup, 6) fasilitas yang memadai.
- b. Kondisi yang memungkinkan (*Enabling condition*) seperti: 1) pola kepemimpinan yang efektif, 2) pengajaran yang sesuai, 3) otonomi dan fasilitas, 4) serta waktu yang maksimal di sekolah.
- c. Suasana sekolah (*School climate*) yang mencakup: 1) keahlian dalam mengatur jadwal, 2) sikap positif guru, 3) disiplin dan tertib, 4) organisasi kurikulum, 5) insentif dan penghargaan.

- d. Proses belajar mengajar (*Teaching learning proses*), meliputi: 1) pengajaran yang berkualitas, 2) variasi metode mengajar, 3) frekuensi pekerjaan rumah, 4) frekuensi prestasi siswa, dan 5) umpan balik.
- e. Hasil belajar siswa (*Student outcome*): 1) keaktifan, 2) prestasi akademik, 3) keterampilan sosial, dan 4) dukungan ekonomi.<sup>90</sup>

Berbagai faktor yang turut menentukan atau memengaruhi kualitas pendidikan khususnya di satuan pendidikan. Faktor tersebut mempunyai korelasi sebab akibat yang sangat penting. Hasil belajar peserta didik yang diharapkan tidak mungkin dicapai dengan mudah tanpa dukungan dari aspek-aspek yang lain seperti dukungan input, kondisi yang memungkinkan, suasana sekolah yang kondusif, dan proses belajar yang berkualitas. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik perlu memenuhi aspek-aspek tersebut sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja guru bahasa Inggris dipengaruhi oleh beberapa faktor dan faktor tersebut bisa saja sama dengan faktor yang memengaruhi kinerja guru mata pelajaran lain. Berikut faktor yang memengaruhi kinerja guru bahasa Inggris.

- a. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan satuan pendidikan. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah

---

<sup>90</sup>Widiyarti dan Suranto, *Konsep Mutu dalam Manajemen Pendidikan Vokasi* (Semarang: Alprin, 2019), 6-7.

melalui kegiatan administrasi, manajemen, dan kepemimpinan tergantung pada kemampuan kepala sekolah. Kaitannya dengan itu, kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan berfungsi mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat, agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah.<sup>91</sup>

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor manajemen sekolah yaitu peran kepala sekolah. Peran yang dimaksud adalah peran kepemimpinan (*leadership role*), peran pengelolaan (*managerial role*), peran kurikulum dan pengajaran (*curriculum and instructional role*).<sup>92</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan yaitu kualitas kinerja guru. Untuk memaksimalkan pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru, kepala sekolah perlu memahami tugas dan fungsinya, yaitu sebagai pemimpin dan manajer pada satuan pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu menjadi teladan dari segi akhlak dan kinerja. Sedangkan sebagai manajer, kepala sekolah perlu menjalankan tugas-tugas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengordinasian (*cordinating*), dan pengawasan (*controlling*).

---

<sup>91</sup>Hadari Nawawi, *administrasi pendidikan* (Jakarta: Gunung Agung, 1985), 90.

<sup>92</sup>Fred C. Lunenburg dan Ortein, *Education Administration: Concepts and Practices* (Edisi ke II; Belmon USA: Wardsworth, 2010), 144.

## b. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat memengaruhi hasil kerja secara positif atau secara negatif.<sup>93</sup> Menurut Yaslis Ilyas motivasi kerja adalah sesuatu yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.<sup>94</sup> Pendapat lain mengatakan bahwa “*Work motivation is one crucial determinant of individual and organizational performance*”.<sup>95</sup> Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin baik kinerja guru.<sup>96</sup>

Motivasi kerja guru tidak dapat diabaikan dalam peningkatan kualitas kinerja guru. Motivasi tersebut bisa bersumber dari internal dan eksternal guru yang bersangkutan. Guru bahasa Inggris yang mempunyai motivasi yang kuat atau tinggi dalam menjalankan tugasnya akan seiring dengan tingginya kualitas kerja guru yang bersangkutan.

---

<sup>93</sup>Winardi, *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2002), 6.

<sup>94</sup>Yaslis Ilyas, *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian* (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI, 2002), 129.

<sup>95</sup>Biget.A.S, dkk, *Motivation Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?* (Versi Elektronik) International Pulic Management Journal, 2010, 213.

<sup>96</sup>Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru* (Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, volume 22 nomor 2, 2014, 205).



### c. Budaya sekolah

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang diterima secara bersama serta dilaksanakan penuh kesadaran. Sistem nilai tersebut menjadi perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan sekolah yang dapat menciptakan pemahaman bersama personil sekolah. Semakin baik budaya sekolah, semakin tinggi kinerja guru di sekolah tersebut.<sup>97</sup>

Budaya sekolah menjadi faktor penting menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Budaya baik, positif, dan bermutu yang telah terbangun dapat memengaruhi kualitas kerja guru dan tenaga pendidikan di sekolah tersebut. Untuk membangun budaya mutu perlu komitmen yang kuat terutama dari pimpinan, pendidik dan tenaga kependidikan. Sedangkan, untuk membangun komitmen yang kuat perlu motivasi kerja yang tinggi dari penyelenggara pendidikan tersebut.

## C. Kerangka Pikir

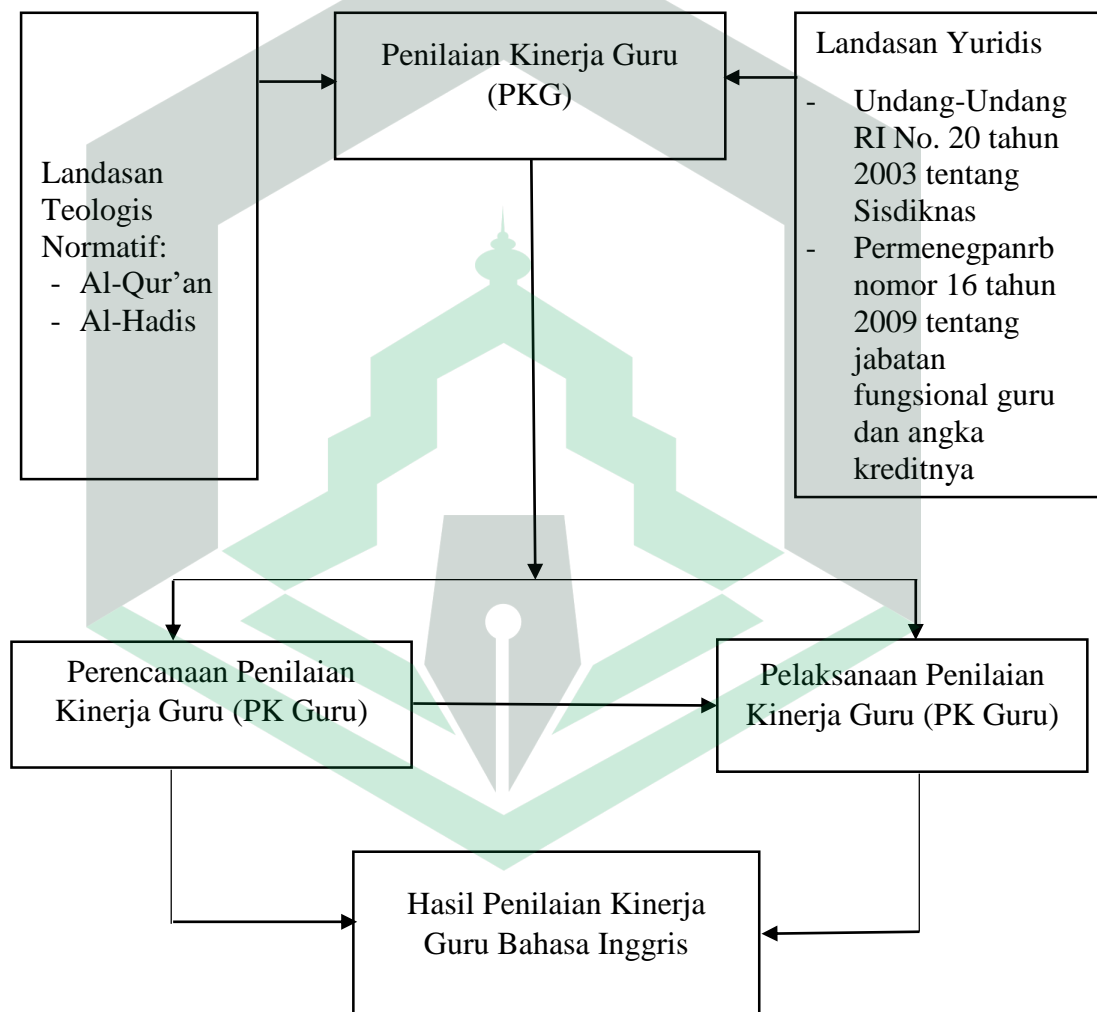
Penelitian ini secara umum memberikan pemahaman, baik melalui struktur dan teori yang digunakan demi menunjang tercapainya arah dan tujuan penelitian khususnya dalam menentukan pengumpulan data, mereduksi data, menganalisa penyajian data serta menarik suatu kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan hal

---

<sup>97</sup>Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru*, 205.

tersebut, penulis mendeskripsikan kerangka konseptual yang dapat menghantar dalam pembahasan yang telah ditentukan. Penelitian ini berfokus pada Penilaian Kinerja Guru (PKG) mata pelajaran Bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.

Kerangka konseptual tersebut disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Berdasarkan bagan kerangka konseptual di atas, maka dapat diuraikan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan salah satu cara untuk

mengidentifikasi kemampuan guru bahasa Inggris dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. PKG diharapkan dapat meningkatkan kompetensi guru yang dapat berimplikasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) telah diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Penilaian kinerja guru memiliki tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan. Penelitian ini menguraikan langkah-langka yang dilalui sebelum melaksanakan penilaian kinerja guru. Penilaian ini diperuntukkan khusus kepada guru mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.

Tahap pelaksanaan penilaian kinerja guru merupakan implementasi dari rencana-rencana yang akan dilakukan dalam penilaian. Penelitian ini menganalisis bentuk penilaian, teknis-teknis penilaian, dan faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja guru bahasa Inggris. Bentuk dan teknis penilaian yang dimaksud adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Tim Penilai (*assessor*) dan guru bahasa Inggris pada penilaian kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.

Hasil penilaian kinerja guru juga menjadi fokus pada penelitian ini. Penulis menguraikan hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Hasil yang dimaksud adalah pengaruh atau dampak PKG terhadap meningkatnya kualitas kompetensi guru mata pelajaran bahasa Inggris dan hasil belajar peserta didik di SMP Negeri 3 Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan manajemen, yang bertujuan untuk menguraikan tahapan-tahapan dari penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Pendekatan manajemen dalam penelitian ini menggunakan teori G.R. Terry tentang fungsi-fungsi manajemen. Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dimaksud adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan dalam penelitian ini mengamati dan menguraikan tahap-tahap atau kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah, tim penilai (*assessor*), dan tenaga pendidik sebelum diadakan proses penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Perencanaan tersebut termasuk persiapan sekolah, *assessor*, dan guru sebelum pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian dilakukan dengan cara membagi tugas, tanggung jawab, dan wewenang penilai kinerja guru.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan dalam penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk merealisasikan hasil perencanaan dan pengorganisasian yang telah dirumuskan. Peneliti menguraikan bentuk, teknis-teknis pelaksanaan

penilaian, dan faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.

#### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya yang terlihat dalam rencana. *Controlling* dalam penelitian ini akan mengetahui dan menganalisis hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.

Jenis penelitian dalam tulisan ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan bentuk kualitatif deskriptif, yaitu menggambarkan data sesuai yang terjadi di lapangan tentang perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG), pelaksanaan PKG, dan hasil PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.

### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini adalah:

- a. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.
- b. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Pelaksanaan penilaian tersebut termasuk bentuk, teknis pelaksanaan penilaian, dan faktor pendukung dan penghambat dalam penilaian kinerja guru bahasa Inggris.

- c. Hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo.

### C. Definisi Istilah

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dan istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis perlu mencantumkan beberapa kata sebagai berikut;

#### 1. Penilaian

Penilaian yang dimaksud yaitu penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Permendiknas no. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

#### 2. Kinerja guru bahasa Inggris

Kinerja guru bahasa Inggris adalah kemampuan guru bahasa Inggris dalam menerapkan empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional di SMP Negeri 3 Palopo.

#### 3. Kualitas pendidikan

Kualitas pendidikan yang dimaksud adalah meningkatnya kualitas kompetensi guru dan hasil belajar siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.

#### D. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur teknik perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi sehingga dapat mendesain penelitian dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sukardi desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperolehnya hasil penelitian.<sup>1</sup>

Desain penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian fenomenologi. *Phenomenological research is a design of inquiry coming from philosophy and psychology in which the researcher describes the lived experienced of individuals about a phenomenon as described by participants.*<sup>2</sup>

Desain penelitian fenomenologi dalam penelitian ini, akan mendeskripsikan fenomena/kejadian yang dialami oleh guru bahasa Inggris selama pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMP Negeri 3 Palopo.

#### E. Data dan Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu:

---

<sup>1</sup>Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 183.

<sup>2</sup>Giorgi and Moustakas (in John W. Creswell), *Research Design: Qualitative, Quantitatif, and Mixed Methods Approach* (5<sup>th</sup> Ed; California: Sage, 2018).

### 1. Data primer

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah mereka yang terlibat dalam kegiatan Penilaian Kinerja Guru (PKG) mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Sumber data tersebut yaitu:

- a. Kepala sekolah, tim penilai, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru mata pelajaran bahasa Inggris memiliki peran penting dalam memberikan informasi yang jelas dan dapat mendukung proses terlaksananya Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Informan tersebut terdiri dari kepala sekolah, 3 (tiga) orang tim penilai (*assessor*), dan 7 (tujuh) orang guru bahasa Inggris.
- b. Tenaga kependidikan SMP Negeri 3 Palopo yang dapat memberikan informasi tentang data peserta didik, data guru, data sarana prasarana sekolah, dan sebagainya. Tenaga kependidikan yang memberikan data tersebut sebanyak 3 (tiga) orang.

### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini termasuk dokumen-dokumen sekolah tentang penilaian kinerja guru dan dokumen guru mata pelajaran bahasa Inggris.

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan pada saat mengumpulkan data di lapangan. Adapun instrumen dalam penelitian ini



menggunakan lembar observasi, panduan/pedoman wawancara, dan format dokumentasi/dokumen-dokumen.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Observasi

Secara umum observasi dalam dunia penelitian adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban dan mencari bukti terhadap perilaku kejadian-kejadian, keadaan benda dan simbol-simbol tertentu, selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi dengan mencatat, merekam, memotret, guna penemuan data analisis.<sup>3</sup> Subagyo mengatakan bahwa observasi merupakan kegiatan melakukan pengamatan langsung di lapangan secara sengaja dan sistematis mengenai fenomena social dengan gejala-gejala psikis yang kemudian dilakukan pencatatan.<sup>4</sup>

Observasi itu sendiri dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung adalah mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan itu dilakukan dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan di dalam situasi buatan yang

---

<sup>3</sup>Imam Suprayogo, *Metodologi Penelitian Sosial Agama* (Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 167.

<sup>4</sup>Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), 63.

khusus diadakan. Sedangkan observasi tidak langsung adalah mengadakan pengamatan terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki.

Penelitian ini menggunakan observasi tidak langsung. Peneliti mengamati gejala-gejala yang muncul akibat dari penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai atau mengevaluasi pembelajaran, serta hasil belajar bahasa Inggris siswa. Hal ini, dilakukan untuk menguraikan keempat kompetensi guru bahasa Inggris dan hasil belajar siswa di SMP Negeri 3 Palopo.

## 2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara (*Interview*) adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi.<sup>5</sup> Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur dengan menggunakan seperangkat instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis sebagai pedoman dalam melakukan wawancara, ataupun hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.<sup>6</sup>

Peneliti mewawancarai kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, tim penilai (*assessor*), dan guru mata pelajaran bahasa Inggris terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, dan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) mata pelajaran bahasa Inggris. *Interview* ini dilakukan guna mendapatkan informasi tentang tahap perencanaan penilaian kinerja guru, bentuk, teknis-teknis penilaian, dan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan PKG, serta pengaruh PKG

---

<sup>5</sup>S Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 113.

<sup>6</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 138-140.

terhadap kompetensi guru bahasa Inggris dan hasil belajar bahasa Inggris siswa. Kegiatan *interview* ini dilaksanakan melalui telepon dan ada juga yang dilaksanakan di lokasi SMP Negeri 3 Palopo. *Via* telepon dilaksanakan karena kondisi yang tidak memungkinkan untuk tatap muka langsung dengan *informan* akibat pandemi Covid-19. Agar data hasil wawancara tidak hilang, maka disamping melakukan pencatatan hasil pembicaraan juga menggunakan alat perekam.

### c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.<sup>7</sup> Peneliti menggunakan metode ini untuk mengumpulkan data secara tertulis yang bersifat dokumenter seperti data perencanaan, pelaksanaan, dan hasil penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Kegiatan ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Palopo dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan pencegahan Covid-19.

## H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan data yang dilakukan dalam upaya menjamin keabsahan data atas hasil penelitian, diantaranya:

1. Perspektif waktu, merupakan suatu keadaan yang berlangsung sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam melakukan serangkaian proses kegiatan.
2. Ketekunan pengamatan, dilakukan terhadap kondisi penulis dalam melakukan kegiatan penelitian di lapangan.

---

<sup>7</sup>Huseini Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 69.

3. Triangulasi, dilakukan dengan jalan membandingkan dan melakukan cek ulang informasi yang dilakukan mulai dari observasi, wawancara, dan dokumentasi berkaitan dengan informasi yang diperoleh di lapangan.
4. Kecukupan referensi, dilakukan oleh penulis dengan jalan membuat catatan lapangan sehingga dapat berperan aktif dalam melakukan pengamatan serta mengumpulkan dokumen berupa penelitian lapangan untuk lebih memperkuat hasil pengamatan yang akan dilakukan.
5. Uraian rinci dibuat untuk membangun keterampilan dalam penelitian. Dengan jalan melaporkan hasil penelitian dan uraian yang diteliti dengan cermat dapat mengacu pada kajian mendalam penelitian yang memberikan gambaran terhadap konteks penelitian yang dilaksanakan sehingga dapat menjadi uraian yang disusun dengan jelas berdasarkan data yang terjadi di lapangan.

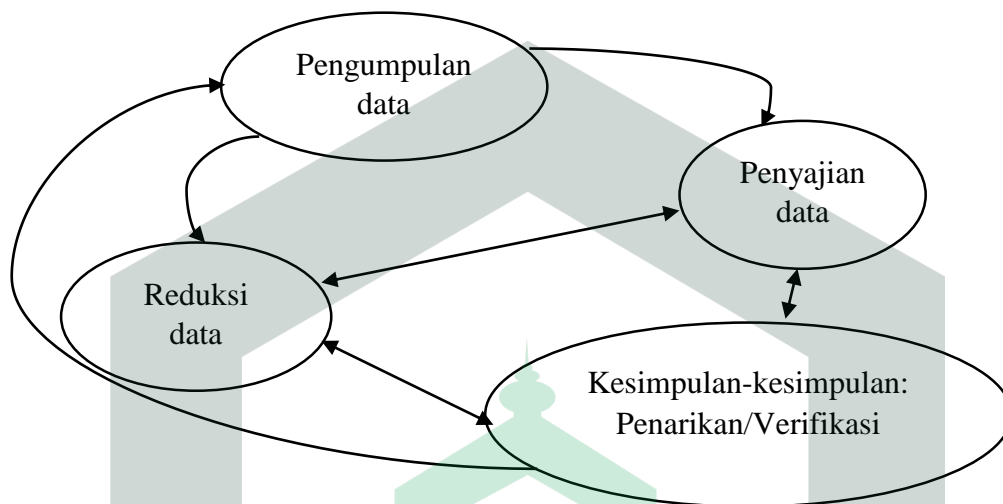
#### **I. Teknik Analisis Data**

Data yang penulis kumpulkan diolah dan dianalisis. Teknik analisis data adalah tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang dilaksanakan tersebut. Kekeliruan dalam mengolah dan menganalisis data penelitian berimplikasi langsung terhadap proses dan hasil suatu penelitian.

Analisis data adalah sebagai proses mencari, menyusun, mengorganisasikan dan mendeskripsikan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi,

wawancara dan dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya jenuh.<sup>8</sup>

Adapun teknik analisis data pada penelitian ini mengacu pada analisis data yang dikembangkan oleh Milles dan Huberman dengan empat langkah yaitu:



Gambar 3.1 Teknik analisis data<sup>9</sup>

Adapun uraian dari siklus atau gambar analisis data tersebut sebagai berikut:

1. Pengumpulan data, merupakan usaha yang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan sejak pembuatan proposal penelitian, saat penelitian hingga laporan akhir penelitian. Data yang dikumpulkan oleh peneliti adalah data tahap perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG), bentuk, teknis-teknis penilaian, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan PKG, dan dokumen hasil PKG bahasa Inggris.

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), 335.

<sup>9</sup>Matthew B. Milles dan Michael A. Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Penerjemah: Rohendi Rohidi), (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 353.

2. Reduksi data, merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluwesan serta wawasan yang tinggi. Selain itu reduksi data juga merupakan suatu kegiatan pemilihan, penyederhanaan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan sehingga menjadi lebih fokus sesuai dengan obyek penelitian. Reduksi data berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya laporan akhir penelitian dengan memfokuskan pada hal-hal penting. Data yang direduksi adalah yang dianggap tidak mendukung fokus penelitian yaitu data tahap perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG), pelaksanaan PKG, dan dokumen hasil PKG bahasa Inggris.
3. Penyajian data, merupakan sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan untuk memudahkan dalam memahami yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya. Penyajian data dalam penelitian ini akan menggambarkan seluruh informasi tentang Penilaian Kinerja Guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Penyajian data yang dimaksud adalah data perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG), pelaksanaan PKG, dan dokumen hasil PKG bahasa Inggris.
4. Penarikan kesimpulan merupakan suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Setelah analisis dilakukan maka hasil penelitian disimpulkan oleh peneliti. Dari hasil pengolahan dan penganalisisaan data kemudian diberi interpretasi terhadap masalah yang akhirnya dijadikan sebagai dasar untuk penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan yang benar mengenai obyek penelitian juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini

terkait dengan perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG), pelaksanaan PKG, dan hasil PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.



## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Data**

##### 1. Gambaran umum lokasi penelitian

SMP Negeri 3 Palopo terletak di Jl. Andi Kambo eks. Jl. Merdeka, Kelurahan Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo. Di sebelah kanan SMP Negeri 3 Palopo adalah rumah penduduk, di sebelah kiri adalah kantor camat wara timur, di belakang SMP Negeri 3 Palopo adalah rumah penduduk, dan di depan sekolah tersebut jalan Andi Kambo. Lokasi sekolah tersebut memenuhi standar nasional. Luas lokasi SMP Negeri 3 Palopo kurang lebih 19.852 (sembilan belas ribu delapan ratus lima puluh dua) m<sup>2</sup>.

##### 2. Sejarah singkat SMP Negeri 3 Palopo

SMP Negeri 3 Palopo terbentuk dari hasil integrasi SMP Negeri Palopo. Sekolah tersebut berdiri berdasarkan surat keputusan kepala kantor wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan nomor: C.04.5.79 tanggal 9 Maret 1979 tentang terbentuknya SMP Negeri 3 Palopo. Satuan pendidikan ini terbentuk terhitung sejak tanggal 1 Maret 1979.<sup>1</sup>

SMP Negeri 3 Palopo salah satu sekolah terbaik di kota Palopo. Sekolah tersebut pernah menjadi sekolah Adiwiyata tingkat kota Palopo pada tahun 2016. Pada tahun 2017 – 2018 mewakili kota Palopo pada lomba sekolah Adiwiyata tingkat provinsi dan ditetapkan sebagai Sekolah Adiwiyata tingkat Provinsi, dan

---

<sup>1</sup>Bagian Tata Usaha, SMP Negeri 3 Palopo, tanggal, 4 mei 2020.



tahun 2019, SMP Negeri 3 Palopo dinobatkan sebagai Sekolah Adiwiyata tingkat Nasional.

Selain menyandang sebagai sekolah Adiwiyata, SMP Negeri 3 Palopo juga pernah menyandang sebagai Sekolah Model pada tahun 2016 – 2018. Pada tahun 2019 – sekarang sekolah tersebut dianugerahkan sebagai Sekolah Bermutu tingkat Nasional. Berbagai penghargaan yang telah diraih, sekolah tersebut sangat wajar menjadi destinasi pendidikan bagi banyak peserta didik di Kota Palopo.

Sejak terbentuknya SMP Negeri 3 Palopo, sudah 7 (tujuh) kali mengalami pergantian pemimpin (kepala sekolah). Berikut kepala sekolah yang pernah menjabat di sekolah tersebut.

1. Drs. Kulmuddin Malik Daido (1979 – 1990)
2. Drs. Hamid (1990 – 2000)
3. Dra. Hj. Hudiah (2000 – 2004)
4. Drs. H. Rasman, M.Si (2004 – 2013)
5. Burhanuddin Semmaide, S.Pd., M.M (2013 – 2015)
6. Kartini, S.Pd., M.Si. (2015 – 2019)
7. Drs. H. Basri M., M.Pd. (2019 – sekarang)

### 3. Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 3 Palopo

Setiap satuan pendidikan memiliki Visi, Misi, dan Tujuan. Adapun Visi, Misi, dan Tujuan SMP Negeri 3 Palopo sebagai berikut:

Visi

Terwujudnya sekolah yang berakhlak mulia, berkualitas, kompetitif, dan peduli lingkungan

Misi:

- a. Menumbuh kembangkan sikap, perilaku yang berlandaskan agama di sekolah.
- b. Melaksanakan bimbingan dan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menarik sehingga peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang mereka miliki.
- c. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif dan daya saing yang sehat kepada seluruh warga sekolah baik prestasi akademik maupun non akademik.
- d. Membentuk sumber daya manusia yang mampu dan berupaya melestarikan lingkungan hidup
- e. Mencegah terjadinya pencemaran atau kerusakan lingkungan.
- f. Menata lingkungan sekolah yang ramah, nyaman, sehat, dan aman.
- g. Mendorong dan membantu dan memfasilitas peserta didik untuk mengembangkan kemampuan bakat dan minatnya sehingga dapat dikembangkan secara optimal dan memiliki daya saing yang tinggi.

Tujuan:

- a. Meningkatkan pengamalan 5 s (senyum, sapa, salam, sopan, dan santun).
- b. Meningkatkan pengamalan shalat (duhur) berjamaah di sekolah.
- c. Meningkatkan nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) secara berkelanjutan.
- d. Mewujudkan tim olahraga dan kesenian yang mampu bersaing di tingkat provinsi dan nasional.

- e. Meningkatkan prestasi Olimpiade Siswa Nasional (OSN) ke tingkat kota, provinsi dan nasional.
- f. Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di sekolah lanjutan atas yang unggul.
- g. Meningkatkan kepedulian warga sekolah terhadap pelestarian, pencegahan, dan kerusakan lingkungan.
- h. Terwujudnya lingkungan sekolah sehat, bersih, indah, dan nyaman.<sup>2</sup>

#### 4. Struktur kurikulum

SMP Negeri 3 Palopo merupakan sekolah yang selalu mengikuti perkembangan pendidikan termasuk perkembangan kurikulum. Sekolah tersebut menerapkan Kurikulum 2013 (K.13). Adapun struktur kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Struktur kurikulum SMP Negeri 3 Palopo tahun pelajaran 2019/2020

Mata pelajaran	Kelas dan Alokasi Waktu		
	VII	VIII	IX
1. Pendidikan Agama dan Budi Pekerti (PABP)	3	3	3
2. Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn)	3	3	3
3. Bahasa Indonesia	6	6	6
4. Bahasa Inggris	4	4	4
5. Matematika	5	5	5
6. Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)	5	5	5
7. Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)	4	4	4
8. Seni Budaya	3	3	3
9. Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	3	3	3
10. Prakarya/Informatika	2	2	2
Jumlah	38	38	38

Sumber: Wakasek kurikulum SMP Negeri 3 Palopo

<sup>2</sup>Bagian Tata Usaha, SMP Negeri 3 Palopo, tanggal, 4 mei 2020.

## 5. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK)

Guru atau tenaga pendidik adalah suatu komponen yang harus ada dalam satuan pendidikan. Berikut daftar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMP Negeri 3 Palopo.

### a. Tenaga pendidik (guru)

SMP Negeri 3 Palopo memiliki tenaga pendidik (guru) yang sudah mencukupi dengan kebutuhan di sekolah tersebut. Jumlah guru PNS sebanyak 56 (lima puluh enam) orang, non PNS/honor/Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 3 (tiga) orang. Jumlah keseluruhan guru di sekolah tersebut adalah 59 (lima puluh sembilan) orang termasuk kepala sekolah.

Guru SMP Negeri 3 Palopo sama dengan tugas pokok dan fungsinya di sekolah lain, yaitu selain guru mata pelajaran, juga mengemban tugas tambahan baik yang mengurangi jam mengajar maupun yang tidak mengurangi jam tatap muka. Tugas tambahan guru yang mengurangi jam mengajar, seperti wakil kepala sekolah (wakasek) bidang kurikulum, wakasek bidang kesiswaan, dan wakasek bidang sarana prasarana, wakasek bidang humas, kepala laboratorium, dan kepala perpustakaan. Di sekolah tersebut hanya mengakomodir 3 (tiga) wakasek yang dapat mengurangi jam mengajar. 1 (satu) orang wakasek tetap harus ada di satuan pendidikan namun tidak mengurangi jam tatap muka.

Jenis guru mata pelajaran di SMP Negeri 3 Palopo sudah memenuhi tuntutan kurikulum 2013. Guru Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti (PAIBP) sebanyak 3 (tiga) orang. Guru Pendidikan Agama Kristen dan Budi Pekerti (PAKBP) sebanyak 1 (satu) orang. Guru Pendidikan Pancasila dan

Kewarganegaraan (PPKn) terdiri 4 (empat) orang, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) 3 (tiga) orang, GTT 1 (satu) orang. Guru bahasa Indonesia sebanyak 7 (tujuh) orang, semuanya berstatus ASN. Guru Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) terdiri dari 7 (tujuh) orang, semuanya berstatus ASN. Sedangkan guru matematika sebanyak 8 (delapan) orang dan semuanya berstatus ASN. Guru Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) berjumlah 7 (tujuh) orang. Guru bahasa Inggris sebanyak 7 (tujuh) orang. Guru Seni Budaya berjumlah 2 (dua) orang. Guru penjaskes sebanyak 3 (tiga) orang. Guru Keterampilan/prakarya sebanyak 1 (satu) orang. Guru TIK sebanyak 2 (dua) orang. Dan guru Bimbingan dan Konseling (BK) sebanyak 7 (tujuh) orang. Daftar tenaga pendidik di SMP Negeri 3 Palopo diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.2 Daftar tenaga pendidik SMP Negeri 3 Palopo

No	Nama	L/P	Gol.	PNS/Non PNS	Mapel yang diampuh/Jabatan
1	Drs.H. Basri M.,M.Pd.	L	IV/c	PNS	IPS/Kepala Sekolah
2	Dra. Hermin	L	IV/b	PNS	IPA
3	Dra. Siliwati	P	IV/b	PNS	BP/BK
4	Hj. Suarti, S.Pd.	P	IV/b	PNS	IPS
5	Miske, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Bahasa Indonesia
6	Hadiana, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Keterampilan
7	H. Sukri Muhammad, S.Pd.	L	IV/b	PNS	IPS
8	Hj. Hamriati S., S.Pd.	P	IV/b	PNS	PPKn
9	Jamaluddin, S.Pd.,M.M.Pd.	L	IV/b	PNS	Matematika/Wakasek sabras
10	Suhayati, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Matematika
11	Zaynal, S.Ag.,MM.,M.Pd.I	L	IV/b	PNS	PAIBP
12	Hairun Paipik, S.Pd.	L	IV/b	PNS	Matematika/Wakasek bid. kurikulum
13	Dra.Albertina Parante	P	IV/b	PNS	IPS
14	Hj. Wahyuni, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Bahasa daerah/Wakasek kesiswaan

15	Hj. Ramalia Sapa, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Bahasa Indonesia
16	Ester Yuna, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Bahasa Indonesia
17	Hj. Ratna, S.Pd., M.M.Pd.	P	IV/b	PNS	Bahasa Indonesia
18	Hj. Malyana, S.Pd.	P	IV/b	PNS	PPKn
19	Sandang, S.Pd.	L	IV/b	PNS	Bahasa Inggris
20	Drs.Muh. Arasy, MM.	L	IV/b	PNS	IPA
21	Dra. Sunarti Said	P	IV/b	PNS	Bahasa Indonesia
22	Nurhayati, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Matematika
23	Hj. Muspida, S.Pd.	P	IV/b	PNS	Matematika
24	Dra. Hj. Rosmiati	P	IV/b	PNS	PAIBP
25	Hj. Akhriani, S.Pd.	P	IV/b	PNS	BK
26	Dra. Rusmin	P	IV/b	PNS	Matematika
27	Bahrin, S.Si	L	IV/b	PNS	IPA
28	Nismawati, S.Pd.,M.M.Pd.	P	IV/b	PNS	Bahasa Inggris
29	Drs. Tamrin	L	IV/b	PNS	PPKn
30	Syamsuriati, S.Pd	P	IV/a	PNS	IPA
31	Kasmawati, A.Md.	P	IV/a	PNS	IPA
32	Kasmiati, S.Pd.	P	IV/a	PNS	Matematika
33	Jumiati Tahir, S.Pd.,M.M.Pd.	P	IV/a	PNS	Bahasa Inggris
34	Bakry, S.Ag.	P	IV/a	PNS	Matematika
35	Reni, S.Si	P	IV/a	PNS	IPA
36	Baso Aslamin, S.Pd.I.,M.M.Pd.	L	IV/a	PNS	Bahasa Inggris
37	Haderiani, S.Pd.	P	IV/a	PNS	BK
38	Asriani, SE.	P	IV/a	PNS	IPS
39	Hasriani, SE	P	IV/a	PNS	BK
40	Rosita Ilyas, SE	P	III/d	PNS	IPS
41	Arhami, S.Ag.	P	III/d	PNS	PAIBP
42	Harbia, S.Pd.	P	III/d	PNS	Bahasa Inggris
43	Rahmanengsi Zain, S.Pd.	P	III/d	PNS	Seni Budaya
44	Syahraini Salata, S.Pd.	P	III/d	PNS	BK
45	Hj. Widharty Abdu Idris, S.Kom.,M.Pd.	P	III/d	PNS	Komputer
46	Muhammad Ibnu Kaldum, S.Pd.	L	III/c	PNS	Penjaskes
47	Jamilah, S.Kom.	P	III/c	PNS	Komputer
48	Dian Wahdaniah, S.Pd.	P	III/c	PNS	IPS
49	Indarawati, S.Or.	P	III/c	PNS	Penjaskes
50	Il Aliadent, S.Pd.	L	III/c	PNS	Penjaskes
51	Rosita Syukur, S.Pd.I.	P	III/c	PNS	Bahasa Inggris
52	Linus Leme, S.Pd.	L	III/c	PNS	Seni Budaya

53	Nursyamsi, S.Pd.	P	III/a	PNS	Bahasa Inggris
54	Andi Zamzam, S.Pd.	P	III/a	PNS	Bahasa Indonesia
55	Mustainah, S.Pd.,Gr.	P	III/a	CPNS	BK
56	Laksmitha Dewi, S.Pd.	P	III/a	CPNS	BK
57	Hj. Parida, S.Pd.	P	-	Non PNS	Sejarah Budaya Luwu
58	Nastyani, S.,Th.	P	-	Non PNS	PAKB
59	Neti, S.Pd.	P	-	Non PNS	PPKn

Sumber: Bagian Tata Usaha SMP Negeri 3 Palopo, tahun 2020

b. Tenaga kependidikan (Staf dan Tata Usaha)

Tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Palopo totalnya berjumlah 17 (tujuh belas) orang, yang terdiri dari 3 (tiga) orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 14 (empat belas) orang non ASN. Tenaga kependidikan tersebut dikepalai oleh seorang kepala tata usaha, staf tata usaha 7 (tujuh) orang yang terdiri dari 2 orang ASN dan 5 (lima) non ASN. Sekolah tersebut juga dijaga oleh *security* sebanyak 3 (tiga) orang, penjaga kantin 1 (satu) orang dan semuanya berstatus honor. Bujang sekolah sebanyak 2 (dua) orang dan masih berstatus non ASN. Pustakawan di satuan pendidikan tersebut berjumlah 3 (tiga) orang dan berstatus non ASN. Tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Palopo diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Daftar tenaga kependidikan SMP Negeri 3 Palopo

No	Nama	Gol	PNS/Non PNS	Tugas
1	Maria, SE.	III/c	PNS	Kepala TU
2	Julaeha	III/b	PNS	Staf
3	Nurlang, S.An	III/a	PNS	Staf
4	Nurdianah, S.Sos	-	Non PNS	Staf
5	Saipul Majid	-	Non PNS	Staf
6	Yahya	-	Non PNS	Staf
7	Drs. Muh. Juhri	-	Non PNS	Staf
8	Ando Marassing	-	Non PNS	Staf
9	Dewi Rosari, A.Ma.	-	Non PNS	Staf
10	Ramli	-	Non PNS	Staf
11	Rusdiana Rusdi, S.Kom	-	Non PNS	Staf

12	Rosmaulana Malik	-	Non PNS	Staf
13	Surahman	-	Non PNS	Staf
14	A. Zulfadli	-	Non PNS	Staf
15	Harnita, S.Pd.	-	Non PNS	Staf
16	Herlisa, S.Pd.	-	Non PNS	Staf
17	Hadijah Idris, S.Pd.	-	Non PNS	Staf

Sumber: Bagian TU SMP Negeri 3 Palopo, tahun 2020

#### 6. Keadaan peserta didik

Jumlah total peserta didik di SMP Negeri 3 Palopo pada tahun pelajaran 2019/2020 adalah 939 (sembilan ratus tiga puluh sembilan) orang. Jumlah yang cukup signifikan. Hal ini membuktikan bahwa sekolah tersebut cukup diminati oleh para pencari ilmu pada jenjang menengah.

Siswa pada tingkatan VII (ketujuh) berjumlah 320 (tiga ratus dua puluh) orang, laki-laki 159 (seratus lima puluh sembilan) siswa, perempuan berjumlah 161 (seratus enam puluh satu) orang. Peserta didik kelas VIII (kedelapan) totalnya 312 (tiga ratus duabelas) orang, laki-laki 150 (seratus lima puluh) orang, perempuan 162 (seratus enam puluh dua) siswa. Dan siswa kelas IX (kesembilan) berjumlah 307 (tiga ratus tujuh) orang, laki-laki berjumlah 167 (seratus enam puluh tujuh) orang, perempuan berjumlah 140 (seratus empat puluh) orang. Keseluruhan mulai dari kelas 7 (tujuh) sampai dengan kelas 9 (sembilan) jumlah siswa laki-laki 476 (empat ratus tujuh puluh enam) orang dan perempuan berjumlah 463 (empat ratus enam puluh tiga) siswa. Jadi, jumlah siswa berdasarkan jenis kelamin sebanyak 939 (sembilan ratus tiga puluh sembilan) orang.

Peserta didik di SMP Negeri 3 Palopo sebagian besar memeluk Agama Islam, yang lainnya beragama Katolik, dan protestan. Jumlah siswa yang memeluk agama Islam sebanyak 907 (sembilan ratus tujuh) orang, kelas tujuh sebanyak 309



(tiga ratus sembilan) orang, kelas delapan 299 (dua ratus sembilan puluh sembilan) orang, dan kelas sembilan yang beragama Islam sebanyak 299 (dua ratus sembilan puluh sembilan) orang. Siswa yang beragama Katolik keseluruhan berjumlah 3 (tiga) orang, kelas tujuh 1 (satu) orang, kelas delapan 1 (satu) orang, dan kelas sembilan 1 (satu) orang. Sedangkan, siswa yang beragama protestan berjumlah 29 (dua puluh sembilan) siswa, kelas tujuh 10 (sepuluh) orang, kelas delapan 12 (dua belas) orang, kelas sembilan sebanyak 7 (tujuh) orang.

Jumlah siswa berdasarkan usia sangat bervariasi. Siswa berumur kurang dari 12 (dua belas) tahun sebanyak 4 (empat) orang. Siswa yang berumur 12 (dua belas) tahun sebanyak 201 (dua ratus satu) orang, berumur 13 (tiga belas) tahun berjumlah 332 (tiga ratus tiga puluh dua) orang, berumur 14 (empat belas) tahun berjumlah 303 (tiga ratus tiga) orang. Jumlah siswa yang berumur 15 (lima belas) tahun sebanyak 91 (sembilan puluh satu) siswa, dan siswa yang berumur 16 (enam belas) tahun sebanyak 8 (delapan) orang. Keadaan peserta didik SMP Negeri 3 Palopo diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.4 Jumlah peserta didik berdasarkan jenis kelamin dan Agama

Kelas	Lk	Pr	Jumlah	Kelas	Islam	Katolik	Potestan
VII	159	161	320	VII	309	1	10
VIII	150	162	312	VIII	299	1	12
IX	167	140	307	IX	299	1	7
Jumlah	476	463	939	Jumlah	907	3	29

Sumber: Bagian TU SMP Negeri 3 Palopo, tahun 2020

Tabel 4.5 Jumlah peserta didik berdasarkan usia 12 – 16 tahun

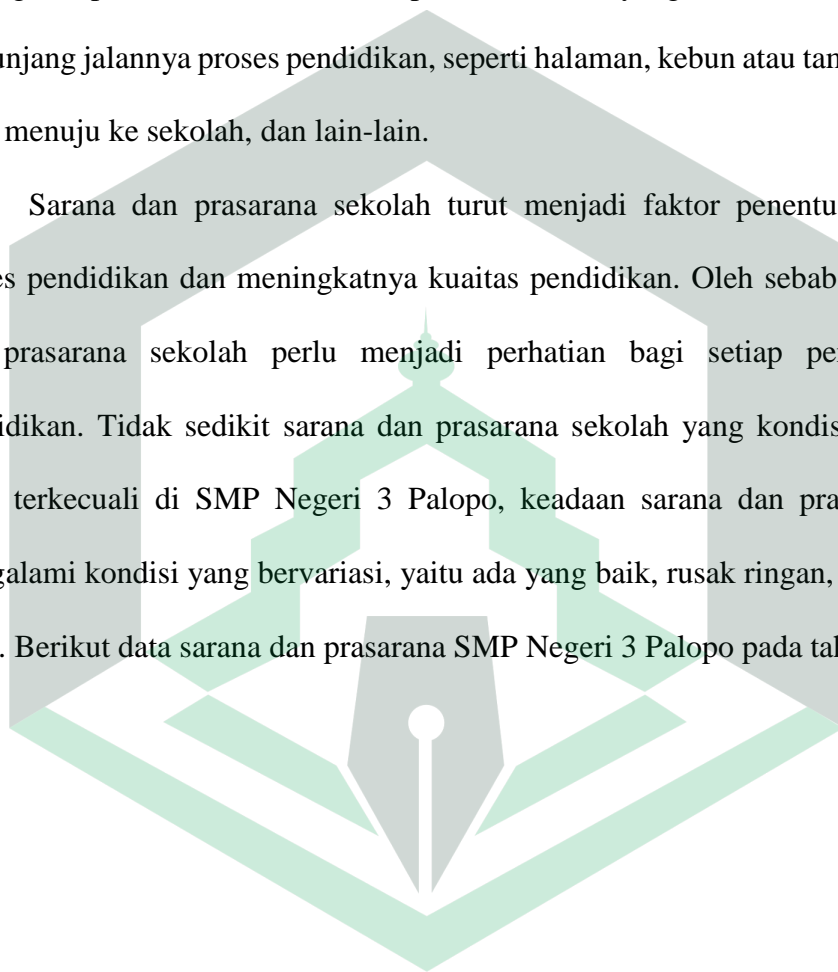
<12 th	12 th	13 th	14 th	15 th	16 th	Jumlah
4	201	332	303	91	8	939

Sumber: Bagian TU SMP Negeri 3 Palopo, tahun 2020

## 7. Keadaan sarana dan prasarana sekolah

Sarana pendidikan umumnya mencakup semua fasilitas yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, seperti gedung, ruang belajar atau kelas, alat-alat atau media pendidikan, meja, kursi, dan sebagainya. Sedangkan prasarana sekolah merupakan fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju ke sekolah, dan lain-lain.

Sarana dan prasarana sekolah turut menjadi faktor penentu kelancaran proses pendidikan dan meningkatnya kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, sarana dan prasarana sekolah perlu menjadi perhatian bagi setiap penyelenggara pendidikan. Tidak sedikit sarana dan prasarana sekolah yang kondisinya buruk, tidak terkecuali di SMP Negeri 3 Palopo, keadaan sarana dan prasarana juga mengalami kondisi yang bervariasi, yaitu ada yang baik, rusak ringan, sedang, dan berat. Berikut data sarana dan prasarana SMP Negeri 3 Palopo pada tahun 2020.



Tabel 4.6 Data sarana dan prasarana SMP Negeri 3 Palopo

No	Jenis ruang dan gedung	Jumlah	Keadaan
1	Ruang kepala sekolah	1	Laik
2	Ruang guru	1	Rusak ringan
3	Ruang kelas	31	4 rusak berat, 2 sedang
4	Ruang tata usaha	1	Rusak ringan
5	Ruang perpustakaan	1	Rusak berat
6	Laboratorium IPA	1	Rusak berat
7	Lab. TIK	1	Laik
8	Ruang UKS	1	Laik
9	Mesjid sekolah	1	Laik
10	Jamban/Wc	17	8 rusak berat
11	Alat peraga kesenian	5	1 rusak sedang, 1 rusak ringan
12	Alat peraga matematika	15	10 rusak sedang
13	Meja kepala sekolah	2	Laik
14	Kursi kepala sekolah	1	Laik
15	Meja guru	50	2 rusak berat, 4 rusak ringan
16	Meja siswa	935	105 rusak berat, 83 rusak ringan
17	Kursi siswa	935	98 rusak berat, 147 rusak ringan
18	Meja tamu	5	Laik
19	Meja perpustakaan	19	Laik
20	Kursi perpustakaan	53	Laik
21	Lemari perpustakaan	7	6 rusak berat, 1 rusak ringan
22	Meja laboratorium	12	Laik
23	Kursi laboratorium	40	25 rusak berat, 15 rusak ringan
24	Meja UKS	4	Laik
25	Kursi UKS	4	Laik
26	Lapangan voli	2	Laik
27	Lapangan bulu tangkis	2	Laik
28	Lapangan basket	1	Laik

Sumber: Data laporan bulanan SMP Negeri 3 Palopo, tahun 2020

## B. Analisis Data

### 1. Perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo

- a. Persiapan sekolah, assessor, dan guru bahasa Inggris pada tahap awal  
PKG bahasa Inggris

Tahap awal Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan salah satu langkah yang harus dilalui oleh kepala sekolah, penilai (*assessor*), dan guru yang dinilai. Tahap awal penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo dapat dideskripsikan berikut ini.

Langkah awal yang dilakukan oleh sekolah terkait dengan penilaian kinerja guru bahasa Inggris adalah melakukan sosialisasi PKG terhadap semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, membentuk Tim penilai kinerja guru (*assessor*) yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan (SK) kepala sekolah. Tim ini berfungsi untuk mengevaluasi kinerja guru tidak terkecuali guru bahasa Inggris. Tim ini terdiri dari Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab, wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai koordinator tim *assessor*, dan guru-guru senior yang mempunyai sertifikat *assessor* penilaian kinerja guru. Setelah terbentuk tim penilai, sekolah mengadakan penyegaran kepada tim *assessor* dan guru-guru yang akan dievaluasi. Hal ini dilakukan agar supaya PKG dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada.

“Pelaksanaan PKG mata pelajaran bahasa Inggris diawali dengan melaksanakan sosialisasi tentang mekanisme PKG, membentuk tim PKG yang nantinya akan melaksanakan penilaian kepada guru-guru termasuk guru bahasa Inggris. Tim ini dikoordinir oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum, guru-guru senior yang pernah mengikuti diklat *assessor*”.<sup>3</sup>

Tahap awal penilaian kinerja guru mata pelajaran termasuk bahasa Inggris adalah sekolah melaksanakan pengarahan atau sosialisasi terhadap seluruh pendidik

---

<sup>3</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 28 maret 2020.

dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Palopo. Kegiatan ini adalah wadah menyatukan persepsi tentang mekanisme penilaian kinerja guru. Kegiatan tersebut diperuntukkan semua guru mata pelajaran atau bukan hanya untuk guru bahasa Inggris. Kegiatan tersebut sifatnya sosialisasi PKG. Kegiatan tersebut sangat bermanfaat terutama bagi guru dan *assessor*.

“Tahap awal PKG mata pelajaran di sekolah ini adalah kepala sekolah melaksanakan pertemuan yang membahas tentang persiapan pelaksanaan PKG tahun yang akan datang atau tahun yang berjalan kalau pelaksanaannya tahun ini. Kegiatan ini biasa dilaksanakan di awal tahun. Semua guru dan staf tata usaha diharuskan mengikuti kegiatan ini. Kegiatan ini penting diikuti agar persiapan kita bagus dalam melaksanakan PKG”.<sup>4</sup>

Nursyamsi mengatakan bahwa di awal tahun, sekolah melaksanakan kegiatan sosialisasi tentang pelaksanaan PKG. Pada kegiatan tersebut, kepala sekolah menyampaikan prosedur-prosedur yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan PKG mata pelajaran. Pada awal tahun juga kepala sekolah menentukan tim *assessor* PKG mata pelajaran termasuk bahasa Inggris. Untuk bahasa Inggris tim penilainya terdiri dari tiga orang. Namun, sangat disayangkan karena tim *assessor* berasal dari rumpun mata pelajaran yang berbeda. Hal ini terjadi karena belum ada guru bahasa Inggris yang memenuhi syarat sebagai *assessor* PKG.

“Penilaian kinerja guru bahasa Inggris diawali dengan melakukan penyegaran, penguatan, dan sosialisasi tentang PKG mata pelajaran. Kegiatan ini diikuti oleh semua guru mata pelajaran yang ada di SMP Negeri 3 Palopo. Setelah itu, kepala sekolah menentukan tim *assessor* PKG. Beliau membuat Surat Keputusan tentang tim *assessor* PKG”.<sup>5</sup>

Hairun Paripik mengatakan bahwa pada tahap awal PKG kepala sekolah membuat surat keputusan tentang pembentukan tim PKG dan membuat jadwal

---

<sup>4</sup>Jumiati Tahir, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>5</sup>Nursyamsi, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

penilaian kinerja. Setelah terbentuk tim *assessor*, tim ini memeriksa kesiapan administrasi pembelajaran guru yang akan dikinerja dan menyepakati jadwal tatap muka penilaian bersama guru yang akan dinilai. Jadwal tersebut mengatur kapan pelaksanaan PKG tatap muka pembelajaran. Sedangkan, guru bahasa Inggris yang akan dikinerja mempersiapkan seluruh administrasi pembelajaran termasuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan media pembelajaran yang akan digunakan.

“Tahap awal pelaksanaan PKG yaitu kepala sekolah membuat Surat Keputusan (SK) tentang tim PKG termasuk mata pelajaran bahasa Inggris, tim ini akan memeriksa kesiapan administrasi guru bahasa Inggris, serta assessor dan guru bahasa Inggris menyepakati pelaksanaan jadwal PKG secara interen”.<sup>6</sup>

Pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo, diawali dengan melaksanakan penyegaran (*flash back*), penguatan, dan sosialisasi tentang mekanisme PKG. Kegiatan tersebut harus diikuti oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut. Kegiatan ini penting untuk memberikan penyegaran dan penguatan kepada guru-guru dan tim *assessor* agar pelaksanaan PKG sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Demikian juga, pembentukan tim *assessor*, pembuatan jadwal PKG dilaksanakan pada tahap-tahap awal PKG. Sekolah juga selalu siap memfasilitasi kebutuhan *assessor* dan guru terkait pelaksanaan PKG. Hal tersebut merupakan bentuk tanggung jawab sekolah terhadap penyelenggaraan PKG.

Hamriati salah seorang tim *assessor* mengatakan bahwa sebelum pelaksanaan penilaian kinerja dilaksanakan, *assessor* dan guru yang akan dinilai

---

<sup>6</sup>Hairun Paripik, *Koordinator Assessor PKG, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020.*

membuat kesepakatan jadwal penilaian. Tim *assessor* tidak serta merta masuk menilai kinerja guru dalam kelas, tetapi mereka menyepakati jadwal kinerja secara interen. Setelah jadwal disepakati, tim *assessor* juga memeriksa kesiapan mengajar guru yang akan dinilai. Kesiapan tersebut termasuk administrasi pembelajaran atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

“Sebelum PKG bahasa Inggris dilaksanakan, *assessor* dan guru bahasa Inggris menyepakati jadwal interen. *Assessor* tidak langsung masuk mengamati pembelajaran, tetapi menyepakati jadwal terlebih dahulu dan memeriksa administrasi pembelajaran guru bahasa Inggris.<sup>7</sup>

Menurut Baso Aslamin Tim PKG di SMP Negeri 3 Palopo dibentuk untuk menilai kinerja guru termasuk guru bahasa Inggris. Personil dari tim tersebut termasuk wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru senior yang memiliki sertifikat tim penilai. Selain ada tim PKG yang terbentuk, sekolah juga menetapkan jadwal pelaksanaan penilaian kinerja. Jadwal ini ditetapkan oleh sekolah, namun tetap ada konfirmasi terlebih dahulu dari guru yang akan dikinerja dengan *assessor*. Hal ini dilakukan agar jam mengajar penilai tidak bertepatan waktunya jam mengajar guru bahasa Inggris yang akan dievaluasi.

“Tim PKG bahasa Inggris dibentuk untuk menilai kinerja guru bahasa Inggris. Tim ini terdiri dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai koordinator dan guru-guru senior yang mempunyai sertifikat *assessor*. Setelah ada tim, guru bahasa Inggris dan *assessor* menyepakati jadwal PKG tatap muka. Jadwal umum tetap ada namun diperlukan juga kesepakatan interen agar tidak mengganggu jam mengajar bapak/ibu *assessor*.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Hamriati, *Assessor* PKG, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>8</sup>Baso Aslamin, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020.

Tim *assessor* perlu mempersiapkan dokumen penilaian atau format penilaian kinerja guru bahasa Inggris pada tahap awal PKG. Format penilaian tersebut disediakan oleh sekolah. Disamping itu, *assessor* perlu menguasai teknik-teknik penilaian dan harus mengetahui indikator-indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris. Hal tersebut bukanlah hal yang sulit bagi *assessor* karena mereka sudah pernah dilatih khusus untuk menjadi *assessor*.

“Assessor itu tugasnya melaksanakan pemantauan dan pengamatan pada guru yang dinilai. Untuk kelancaran penilaian, assessor harus mempersiapkan format penilaian yang sudah ditentukan dan ini disiapkan oleh sekolah. Namun, yang terpenting adalah tidak hanya menyiapkan dokumen tapi assessor harus memahami teknik penilaian dan mengetahui indikator-indikator penilaian. Ini penting, guru yang dinilai bisa keberatan kalau penilaiannya tidak optimal”.<sup>9</sup>

Kesiapan *assessor* sebelum pelaksanaan PKG penting. *Assessor* yang tidak siap dapat mengakibatkan penilaian yang tidak prosedural. Banyak hal yang perlu diperhatikan oleh *assessor*, diantaranya adalah *assessor* perlu menyiapkan format penilaian, memahami dan menguasai teknik penilaian kinerja guru, dan memahami indikator-indikator penilaian. Baik tidaknya dan *akuntabel* tidaknya penilaian kinerja guru sangat ditentukan oleh assessor. *Assessor* melaksanakan penilain, mengolah, dan juga melaporkan pelaksanaan PKG tersebut.

Guru bahasa Inggris yang akan dikinerja juga perlu mempersiapkan berbagai hal sebelum pelaksanaan penilaian. Hal yang perlu dipersiapkan guru bahasa Inggris adalah administrasi pembelajaran termasuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, media pembelajaran, dan

---

<sup>9</sup>Ramalia, Assessor PKG bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.



sebagainya. Selanjutnya, guru bahasa Inggris juga perlu menguasai indikator-indikator penilaian kinerja guru. Hal tersebut penting agar guru yang bersangkutan dapat melaksanakan pembelajaran dengan maksimal dan nilai kinerja yang maksimal pula.

“Sebagai guru bahasa Inggris, kami perlu menguasai indikator-indikator penilaian kinerja guru. Setelah indikator dipahami, mudah dan sangat membantu bagi guru bahasa Inggris mempersiapkan kebutuhan dalam proses penilaian kinerja. Kami biasa menyiapkan RPP, silabus, program tahunan, dan yang paling penting adalah media pembelajaran. Demikian juga administrasi pembelajaran lainnya diperiksa oleh assessor, misanya daftar hadir siswa, jurnal pembelajaran, dan data keadaan siswa.”<sup>10</sup>

Kesiapan guru bahasa Inggris sebelum penilaian kinerja guru dapat memengaruhi penampilan dan nilai kinerja guru yang bersangkutan. Guru bahasa Inggris yang bagus persiapan mengajarnya akan dapat melaksanakan pembelajaran dengan maksimal dan nilainya juga maksimal. Guru bahasa Inggris menyiapkan segala administrasi pembelajaran dan yang utama adalah media pembelajaran. Mengajar dengan menggunakan media pembelajaran yang menarik dapat menimbulkan suasana pembelajaran yang menarik, menyenangkan, dan menantang. Demikian juga, guru bahasa Inggris perlu memahami indikator-indikator penilaian kinerja guru karena indikator itulah yang akan dievaluasi sesuai faktanya.

“Sebelum PKG bahasa Inggris dilaksanakan, kami guru bahasa Inggris perlu persiapan yang baik. Kami menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, program tahunan, minggu efektif, dan media pembelajaran harus ada. Kalau kita mengajar tidak menggunakan media, nilai kita bisa rendah dan siswa juga tidak tertarik belajar kalau tidak ada media pembelajaran. Jadi, media pembelajaran itu penting. Demikian juga, guru bahasa Inggris perlu memahami indikator penilaian kinerja guru mata

---

<sup>10</sup>Jumiati Tahir, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

pelajaran. Kalau sudah dipahami indikator penilaiannya, kita mudah mempersiapkan hal yang dibutuhkan dalam pembelajaran nantinya”.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa persiapan sekolah sebelum Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris yaitu: 1) sekolah melaksanakan sosialisasi atau penguatan tentang mekanisme PKG mata pelajaran. Sosialisasi tersebut diperuntukkan untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Palopo, 2) membentuk tim penilai (*assessor*) kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris, 3) membuat jadwal PKG mata pelajaran bahasa Inggris.

Persiapan yang dilakukan oleh *assessor* pada tahap awal PKG bahasa Inggris adalah: 1) menyepakati jadwal interen antara *assessor* dengan guru bahasa Inggris yang akan dinilai, 2) menyediakan format penilaian kinerja guru bahasa Inggris, 3) memeriksa kesiapan administrasi pembelajaran guru bahasa Inggris, 4) *assessor* perlu memahami indikator-indikator penilaian kinerja, dan 5) *assessor* harus menguasai teknik-teknik penilaian kinerja. Langkah awal tersebut sangat penting dilakukan oleh *assessor*. Penilaian akan berlangsung dengan baik, maksimal, dan akuntabel jika persiapan *assessor* juga maksimal.

Guru bahasa Inggris pada tahap awal PKG, perlu mempersiapkan: 1) administrasi pembelajaran seperti dokumen RPP, silabus, program tahunan, dan media pembelajaran, 2) menyepakati jadwal interen dengan *assessor*, 3) guru bahasa Inggris perlu memahami indikator-indikator penilaian kinerja. Kesiapan guru bahasa Inggris dalam PKG sangat penting agar pelaksanaan pembelajaran dan nilai kinerja guru yang bersangkutan juga maksimal. Untuk memperoleh nilai kinerja

---

<sup>11</sup>Harbia, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

yang baik, guru bahasa Inggris harus sungguh-sungguh mempersiapkan diri dan melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Tahap awal penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo, yaitu; Pertama, kepala sekolah melakukan sosialisasi mekanisme pelaksanaan penilaian kinerja guru. Kegiatan ini diperuntukkan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan. Kedua, membentuk Tim Penilai (*assessor*) yang direkomendasikan dalam bentuk Surat Keputusan (SK) kepala sekolah. Tim inilah yang akan mengevaluasi kinerja guru berdasarkan masa kerja yang telah ditentukan. Ketiga, koordinator tim penilai dalam hal ini wakil kepala sekolah bidang kurikulum membuat jadwal penilaian. Sekolah menentukan jadwal Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dengan terlebih dahulu meminta kesepakatan jadwal penilaian dari guru bahasa Inggris yang akan dinilai. Hal ini dibutuhkan untuk menghindari tabrakan jam mengajar *assessor* dengan guru yang dinilai. Keempat, guru bahasa Inggris yang akan dinilai wajib menyiapkan administrasi pembelajaran termasuk RPP beserta media pembelajarannya.

b. Hal-hal yang perlu dipahami guru bahasa Inggris pada tahap awal PKG

Tahap awal Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris, tenaga pendidik bahasa Inggris harus memahami dengan baik indikator-indikator dari 4 (empat) kompetensi guru bahasa Inggris karena kompetensi inilah yang akan dinilai beserta indikatornya. “guru bahasa Inggris harus memahami indikator kompetensi guru bahasa Inggris karena inilah acuan *assessor* menilai nantinya”.<sup>12</sup> Hal yang sama dikatakan oleh Hairun Paripik bahwa guru-guru bahasa Inggris harus memahami

---

<sup>12</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

kompetensi dasar dan indikator-indikator penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris. “Pada tahap awal PKG, guru bahasa Inggris perlu memahami kompetensi dan indikator penilaian”.<sup>13</sup> “Guru bahasa Inggris perlu memahami dengan baik butir-butir indikator penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris.”<sup>14</sup> Ramalia menyampaikan bahwa pada tahap awal PKG, guru bahasa Inggris yang akan dinilai perlu menguasai teknik-teknik mengajar, penguasaan kelas, dan teknik-teknik penilaian pembelajaran. Hal tersebut sudah digambarkan dan menjadi indikator-indikator PKG bahasa Inggris. “Teknik-teknik mengajar, penguasaan kelas, dan teknik penilaian perlu dikuasai oleh guru bahasa Inggris. Semua ini ada dalam indikator PKG bahasa Inggris”.<sup>15</sup>

Berdasarkan data observasi bahwa hal-hal yang harus dipahami guru bahasa Inggris pada tahap awal PKG, yaitu: 1) guru bahasa Inggris perlu memahami sistem penilaian kinerja guru bahasa Inggris, 2) guru bahasa Inggris perlu memahami indikator-indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris.

Tahap awal penilaian kinerja guru, guru bahasa Inggris harus memahami dengan baik butir-butir indikator PKG mata pelajaran bahasa Inggris. Indikator-indikator kinerja tersebut termuat dalam setiap kompetensi guru. Indikator-indikator itulah yang akan menjadi fokus penilaian kinerja guru bahasa Inggris. Selain itu, pada tahap awal PKG, guru bahasa Inggris yang akan dikinerja perlu memahami dan

---

<sup>13</sup>Hairun Paripik, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020

<sup>14</sup>Niswati, Guru Bahasa Inggris, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020

<sup>15</sup>Ramalia, Assessor PKG bahasa Inggris, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

menguasai teknik-teknik mengajar, penguasaan kelas yang memadai, dan penilaian pembelajaran perlu dipahami dengan baik.

Guru bahasa Inggris perlu memahami indikator penilaian kinerja guru. Indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris tidak berbeda dari indikator kinerja guru mata pelajaran lainnya. Indikator tersebut termuat dalam format penilaian yang diterbitkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Format tersebut sudah baku. Ketika guru yang bersangkutan memahami dengan baik rambu-rambu penilaian dan mempersiapkan segala kebutuhan dalam proses penilaian kinerja guru bahasa Inggris, bisa dipastikan bahwa guru tersebut tidak mengalami kesulitan dalam penilaian. Segala yang akan dinilai sudah termuat di dalam format penilaian.

#### c. Mekanisme penjadwalan PKG bahasa Inggris

Mekanisme penjadwalan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris, menurut Hairun Paripik bahwa langkah awal yang dilakukan sekolah adalah membuat jadwal PKG secara umum. Jadwal tersebut mengatur interval bulan masa penilaian. Setelah ada jadwal umum, *assessor* dan guru yang akan dikinerja membuat kesepakatan jadwal penilaian tatap muka pembelajaran dalam kelas. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari jam mengajar yang bersamaan antara *assessor* dan guru yang dinilai. *Assessor* merupakan guru yang mempunyai jam mengajar seperti guru yang akan dinilai, masing-masing mempunyai jam mengajar tatap muka. Olehnya itu, untuk menghindari adanya tabrakan jam mengajar antara penilai dengan guru bahasa Inggris yang akan dikinerja, mereka membuat kesepakatan secara interen. Hal ini penting agar pelaksanaan PKG bahasa Inggris tidak mengganggu jam pembelajaran.

“Sekolah membuat jadwal umum tentang bulan berapa dimulai PKG tatap muka. Setelah diketahui bulannya, assessor dan guru membuat jadwal interen supaya jam mengajar *assessor* tidak tabrakan dengan jam mengajar guru bahasa Inggris.<sup>16</sup>

Penjadwalan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris tidak mengganggu jam pembelajaran guru bahasa Inggris dan *assessor* meskipun mereka sama-sama mempunyai jam mengajar. Sebelum penilaian kinerja pembelajaran dilaksanakan *assessor* dan guru yang akan dikinerja membuat kesepakatan jadwal penilaian pembelajaran dalam kelas. Hal tersebut dilakukan agar tidak terjadi tabrakan jam mengajar antara penilai dan guru bahasa Inggris yang akan dinilai. “Sebelum assessor masuk di kelas mengamati pembelajaran, kami menyepakati jadwal khusus agar kekosongan jam mengajar bisa diantisipasi”.<sup>17</sup>

Hal yang sama dikatakan oleh Sandang bahwa jadwal PKG di dalam kelas diatur atau disepakati sebelum penilai kinerja pembelajaran. *Assessor* dan guru bahasa Inggris yang dinilai selalu kordinasi kapan waktunya menilai kinerja guru dalam kelas. Penilai tidak langsung masuk di dalam kelas pada saat guru mengajar, akan tetapi *assessor* dan guru yang akan dinilai menyampaikan dan menyepakati jadwal penilaian tatap muka pembelajaran. “Pengamatan di dalam kelas dilaksanakan ketika ada kesepakatan kami guru bahasa Inggris dengan *assessor* agar supaya tidak ada yang korban jam mengajarnya”.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup>Hairun Paripik, assessor dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>17</sup>Rosita Syukur, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>18</sup>Sandang, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

Mekanisme penjadwalan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris tidak mengganggu jam pembelajaran di kelas. Sekolah dalam hal ini koordinator PKG membuat jadwal secara umum yang mengatur interval bulan dimulai dan berakhirnya penilaian kinerja guru. Setelah ada jadwal umum, *assessor* dan guru yang akan dinilai membuat kesepakatan secara interen mengenai jadwal penilaian kinerja pembelajaran. Mereka melakukan konfirmasi dengan baik kapan akan dilakukannya penilaian kinerja terhadap guru yang bersangkutan. *Assessor* tidak serta merta masuk di dalam kelas pada saat guru mengajar. Hal tersebut dilakukan agar program PKG bahasa Inggris tidak mengganggu jam pembelajaran.

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris terkadang mengganggu jam mengajar *assessor*. Namun, untuk mengantisipasi hal tersebut, *assessor* dan guru yang akan dikinerja membuat kesepakatan secara interen. Hal ini sangat membantu kedua pihak, yaitu masing-masing dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik dan lancar. Pengaturan jadwal penilaian terlihat rumit karena ada jadwal umum dan kesepakatan interen. Jadwal umum mengatur *interval* bulan penilaian dan jadwal tersebut yang terpublikasikan. Kesepakatan interen tersebut hanya secara lisan. Hal ini dilakukan ketika waktu penilaian kinerja guru bahasa Inggris mengganggu jam mengajar *assessor* dan guru yang bersangkutan.

d. Kompetensi yang harus dipersiapkan oleh *assessor*

Kompetensi seorang penilai (*assessor*) sangat penting. Seorang *assessor* pada penilaian kinerja guru bahasa Inggris harus memahami dengan baik setiap indikator-indikator penilaian kinerja guru bahasa Inggris. Setelah mereka memahami indikator, mereka juga harus memahami cara menilai setiap indikator

kinerja tersebut. “Dalam menilai kinerja guru bahasa Inggris, *assessor* wajib memahami indikator-indikator PKG bahasa Inggris dan cara menilai indikator tersebut”.<sup>19</sup>

Penilai kinerja guru bahasa Inggris wajib memiliki sertifikat *assessor*. Sebelum menilai, *assessor* harus mengikuti diklat *assessor* yang diselenggarakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Selawesi Selatan. Selain itu, penilai harus memahami 14 (empat belas) kompetensi penilaian kinerja guru mata pelajaran bahasa Inggris. Keempat belas kompetensi tersebut mencakup beberapa indikator-indikator kinerja. Tidak hanya itu menurut Hairun Paripik seorang *assessor* harus memahami bentuk penilaian, yaitu formatif dan sumatif karena penilaian atau pemantauan kinerja guru bahasa Inggris dilaksanakan setiap tahun mulai bulan Januari sampai dengan Desember.

“*Assessor* tugasnya berat. Mereka harus menguasai empat kompetensi kinerja guru bahasa Inggris dan perlu tahu bentuk penilaian dan cara menilainya. Kompetensi tersebut mencakup indikator kinerja yang lumayan banyak. Sebelum menilai *assessor* wajib memiliki sertifikat *assessor*”.<sup>20</sup>

*Assessor* penilai kinerja guru bahasa Inggris harus memiliki sertifikat *assessor*. Selain itu, seorang *assessor* harus memiliki kemampuan melakukan pemantauan dan pengamatan terhadap guru yang akan dinilai. Kompetensi ini sangat dibutuhkan oleh *assessor* karena keberhasilan penilaian sangat dipengaruhi oleh cara penilai melakukan pemantauan dan pengamatan pada guru yang bersangkutan. Kompetensi penilaian kinerja guru juga menjadi hal sangat urgen yang harus dipahami oleh guru bahasa Inggris. Kompetensi tersebut beserta indikator dan sub-indikator itulah yang menjadi sasaran penilaian kinerja guru bahasa Inggris.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>20</sup>Hairun Paripik, Assessor dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>21</sup>Ramalia, Assessor PKG bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 5 Mei 2020.



Kompetensi penilai (*assessor*) kinerja guru sangat penting. *Assessor* mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan penilaian. Penilai kinerja guru bahasa Inggris harus memahami dan menguasai 14 (empat belas) kompetensi penilaian, demikian halnya juga indikator beserta sub-indikator penilaian sangat perlu dipahami oleh *assessor*. Seorang *assessor* juga perlu menguasai teknik-teknik penilaian kinerja guru pada bentuk formatif dan sumatif. Bentuk penilaian ini mempunyai cara-cara penilaian tersendiri. Selain itu, seorang *assessor* juga perlu memiliki kemampuan menganalisis nilai kinerja guru dan mengonfersi data menjadi nilai akhir PKG bahasa Inggris.

Seorang *assessor* perlu memiliki keterampilan mengoperasikan komputer dengan baik. Hal tersebut sangat membantu kelancaran penilaian kineja. Guru bahasa Inggris yang sudah dikinerja perlu memiliki laporan penilaian kinerja guru. Laporan tersebut dibuat oleh *assessor*. Ketika *assessor* memiliki kemampuan IT yang memadai, pembuatan laporan kinerja dapat dilaksanakan dengan mudah dan cepat. Tim *assessor* PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo memiliki kemampuan mengoperasikan IT yang cukup memadai. Oleh sebab itu, pembuatan laporan PKG bahasa Inggris tidak mengalami kendala yang berarti.

e. Gambaran perencanaan PKG bahasa Inggris

Perencanaan program Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris sudah mengarah pada proses yang efektif, efisien, objektif, dan akuntabel. Di dalam item penilaian atau indikator penilaian sudah menggambarkan 4 (empat) kompetensi guru mata pelajaran termasuk guru bahasa Inggris. Namun, tidak dipungkiri bahwa masih ada hal-hal yang perlu dibenahi termasuk efektifitas penilaian, yaitu begitu banyak

indikator-indikator kompetensi yang harus dievaluasi. Hal tersebut membuat *assessor* kesulitan dalam memantau dan mengamati kinerja guru bahasa Inggris. Perlu adanya format penilaian kinerja guru bahasa Inggris yang lebih efektif namun tidak mengurangi substansi penilaian dalam hal ini indikator-indikator kompetensi lebih dipadatkan lagi.

“Gambaran perencanaan PKG sudah terlihat efektif, efisien, objektif, dan akuntabel karena sudah memuat keempat kompetensi guru bahasa Inggris. Namun, perlu dibenahi indikator-indikator penilaian karena terlalu banyak. Agak sulit menilainya. Lebih bagus dipadatkan lagi indikatornya”.<sup>22</sup>

Perencanaan program PKG bahasa Inggris sudah mengarah pada proses yang obyektif dan akuntabel. Indikator penilaian sudah menggambarkan tugas pokok dan fungsi guru bahasa Inggris, begitu juga dengan akuntabilitas penilaian sudah mengarah pada prosedur yang seharusnya. *Assessor* melaksanakan penilaian kinerja dengan legalitas formal yang sudah jelas, yaitu adanya surat keputusan kepala sekolah tentang penilaian kinerja guru. Setelah diadakan penilaian kinerja, dokumen atau data nilai guru bahasa Inggris yang dinilai dapat diakses secara bersama. *Assessor* dan guru bahasa Inggris yang dinilai menyepakati nilai akhir kinerja guru berdasarkan fakta penilaian. Dokumen nilai tersebut tidak hanya disepakati oleh penilai dan guru bahasa Inggris yang dinilai tetapi kepala sekolah atau pimpinan satuan pendidikan turut menyetujui dan mengetahui secara formal.

“Perencanaan PKG bahasa Inggris sudah terlihat objektif dan akuntabel. Di dalamnya menggambarkan tugas pokok dan fungsi guru bahasa Inggris dan dipertanggung jawabkan sesuai prosedur yang seharusnya. Dokumen nilai PKG bahasa Inggris dapat diketahui secara bersama dan diketahui oleh kepala sekolah.”<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>Hairun Paripik, *Assessor PKG dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 25 Mei 2020.*

<sup>23</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara, Palopo, 25 Mei 2020.*

Nursyamsi menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bahasa Inggris dilaksanakan dengan mengacu pada format penilaian yang sudah ditentukan Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbud. Perencanaan penilaian sudah ditentukan oleh pemerintah. Namun, item penilaiannya sangat banyak, yaitu memuat 14 (empat belas) sub-kompetensi dari 4 (empat) kompetensi inti guru mata pelajaran bahasa Inggris. Dari empat belas sub-kompetensi mencakup 78 (tujuh puluh delapan) indikator kinerja guru. Hal tersebut membuat penilaian rumit karena terlalu banyak item yang harus dipenuhi oleh guru bahasa Inggris. “Format PKG bahasa Inggris sudah ada memang dari pemerintah namun terlalu banyak indikatornya yang harus dinilai. Jadi, rumit terasa”.<sup>24</sup>

Program penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo, perencanaannya belum begitu efektif dan efisien. Guru mata pelajaran bahasa Inggris yang seharusnya dinilai oleh *assessor* dari rumpun mata pelajaran bahasa Inggris itu sendiri. Tetapi, hal yang berbeda bahwa guru bahasa Inggris dinilai oleh *assessor* dari rumpun mata pelajaran lain. Hal tersebut terjadi karena *assessor* dari rumpun mata pelajaran bahasa Inggris belum ada yang memenuhi prosedur termasuk pernah mengikuti diklat *assessor*. “Penilai kami dari guru mata pelajaran lain karena tidak ada yang memenuhi syarat dari guru bahasa Inggris”.<sup>25</sup>

Perencanaan program Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris sudah mengarah pada proses yang obyektif dan akuntabel. Format penilain memuat beberapa kompetensi dan indikator kinerja yang telah menggambarkan 4 (empat)

---

<sup>24</sup>Nursyamsi, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>25</sup>Sandang, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

kompetensi yang harus dipahami dan dikuasai oleh guru bahasa Inggris. Perencanaan penilaian juga melibatkan komponen-komponen terkait. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab turut menandatangani dokumen nilai akhir kinerja guru bahasa Inggris. Demikian juga, *assessor* dan guru yang dinilai telah menyetujui nilai akhir tersebut dengan melalui diskusi terbuka antara *assessor* dengan guru yang bersangkutan. Sedangkan dari sisi lain, perencanaan program PKG bahasa Inggris belum begitu mengarah pada proses yang efektif dan efisien. Item-item penilaian sangat banyak yang harus dievaluasi. *Assessor* kewalahan menilai karena banyaknya indikator-indikator penilaian. Demikian juga, guru bahasa Inggris dinilai oleh *assessor* dari rumpun mata pelajaran yang berbeda. Hal tersebut membuat penilaian kurang efektif dan efisien.

*Assessor* kinerja guru bahasa Inggris berasal dari rumpun mata pelajaran yang berbeda, yaitu dari guru matematika, guru PPKn, dan guru IPS. Hal ini terjadi karena penilai dari rumpun mata pelajaran bahasa Inggris belum ada yang pernah mengikuti diklat *assessor*. Tim *assessor* dari mata pelajaran yang berbeda dapat menyebabkan penilaian kurang efektif karena karakteristik mata pelajaran tentu berbeda. Jadi, untuk menilainya sedikit banyaknya tentu ada kendala. Namun, di sisi lain juga bahwa format penilaian kinerja guru sama dengan semua mata pelajaran, yaitu mengukur empat kompetensi guru, kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

## 2. Pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo

### a. Teknis pelaksanaan PKG bahasa Inggris

Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo dilaksanakan setiap tahun. Pelaksanaannya sebanyak 2 (dua) kali setahun, yaitu di awal tahun dan diakhir tahun. Dalam menilai kinerja guru, *assessor* dibekali format penilaian kinerja. Format tersebut sudah baku dan ditentukan oleh Dirjen GTK Kemendikbud. Format tersebut ada dalam bentuk *soft copy* dan *hard copy*. “PKG bahasa Inggris tiap tahun dilaksanakan dengan bentuk formatif dan sumatif. *Assessor* menggunakan format yang sudah ada dalam menilai”.<sup>26</sup>

Menurut Hairun Paripik Pelaksanaan PKG bahasa Inggris 1 (satu) kali setahun yang penilaiannya atau pemantauannya mulai Januari sampai Desember. PKG dilaksanakan dalam bentuk formatif dan sumatif. Bentuk formatif mencakup kegiatan pemeriksaan administrasi pembelajaran, kesepakatan guru dan *assessor* untuk melakukan kegiatan penilaian pembelajaran. Sedangkan bentuk sumatif, kegiatannya terdiri dari pengamatan kegiatan pembelajaran di kelas.. Pengamatan pembelajaran dilaksanakan satu kali setahun dan dilaksanakan di akhir tahun.

“PKG bahasa Inggris dilaksanakan tiap tahun. Namun, bentuk penilaiannya ada formatif dan sumatif. Formatif itu di awal tahun sedangkan sumatif di akhir tahun. Yang dinilai di formatif yaitu memeriksa kesiapan administrasi guru bahasa Inggris. Sedangkan di sumatif kami melakukan pengamatan di kelas pada saat guru mengajar. Tetapi, proses pemantau berjalan terus selama satu tahun itu”.<sup>27</sup>

<sup>26</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 28 April 2020.

<sup>27</sup>Hairun Paripik, *Assessor PKG dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

Menurut Hamriati pelaksanaan PKG bahasa Inggris dilaksanakan 2 (dua) kali setahun dalam bentuk formatif dan sumatif. Penilaian formatif dilaksanakan di awal tahun sekitar bulan Maret dan April sedangkan sumatif dilaksanakan sekitar bulan September dan Oktober. Pada bulan Nopember dan Desember merupakan kegiatan pelaporan. “PKG dilaksanakan dua kali setahun yaitu ada formati dan sumatif. Formatif sekitar bulan Maret dan April, sumatif pada bulan September dan Oktober. Pelaporannya pada Nopember sampai Desember”.<sup>28</sup>

PKG dilaksanakan setiap tahun dan pelaksanaannya di awal tahun dan di akhir tahun. Di awal tahun dinamakan penilaian formatif sedangkan di akhir tahun bentuknya sumatif. Penilaian formatif tujuannya untuk memeriksa dan menilai administrasi pembelajaran guru atau kesiapan guru untuk diamati dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Sedangkan penilaian sumatif untuk mengamati dan merekam kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.<sup>29</sup>

Pelaksanaan PKG bahasa Inggris dilaksanakan 2 (dua) kali setahun, yaitu setiap semester. Pertama yang dilaksanakan *assessor* adalah memeriksa kelengkapan pembelajaran, yaitu Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Kedua, *assessor* menilai pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan rencana yang ada di RPP. Dalam penilaian pelaksanaan pembelajaran, *assessor* mengamati langsung pembelajaran tatap muka di dalam kelas dengan menggunakan format penilaian PKG yang sudah ditentukan. Di sisi lain *assessor* juga mencatat kegiatan-kegiatan yang dilakukan guru bahasa Inggris pada saat pelaksanaan pembelajaran.

“PKG bahasa Inggris dilaksanakan dua kali setahun, yaitu *assessor* memeriksa kelengkapan perangkat pembelajaran kami dan mengamati kami mengajar di kelas. *Assessor* mencatat semua apa yang kami kerjakan pada

<sup>28</sup>Hamriati, Assessor PKG, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>29</sup>Ramalia, Assessor PKG, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

saat pembelajaran. Dia menggunakan format penilaian yang ada memang”.<sup>30</sup>

Menurut Jumiati Tahir pengamatan PKG bahasa Inggris dilaksanakan tiap akhir tahun. Namun, sesungguhnya pelaksanaannya seharusnya 2 (dua) kali setahun atau pelaksanaannya setiap semester. “Sesungguhnya PKG bahasa Inggris (mata pelajaran) itu dilaksanakan dua kali setahun. Tapi, kita di sini tiap akhir tahun”.<sup>31</sup>

Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dilaksanakan tiap tahun dalam bentuk formatif dan sumatif. Formatif dilaksanakan di awal tahun, sedangkan sumatif di akhir tahun. Penilaian formatif dilaksanakan untuk memeriksa kelengkapan atau kesiapan administrasi pembelajaran guru. Sedangkan, sumatif dilaksanakan untuk mengamati kegiatan pembelajaran guru di dalam kelas atau cara guru mengaplikasikan rencana kegiatan pembelajaran yang ada di perangkat pembelajaran. Waktu pelaksanaan PKG belum dipahami dengan baik sebagian guru bahasa Inggris. Ada yang mengatakan bahwa pelaksanaan PKG 2 (dua) kali setiap tahun atau setiap semester. Ada juga yang menyatakan pelaksanaan PKG 1 (satu) kali setahun dengan masa penilaian atau pemantauan mulai Januari sampai Desember. Namun, penilaian pengamatan atau penilaian sumatif dilaksanakan 1 (satu) kali setahun.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru diawali dengan memeriksa kesiapan guru mengajar atau administrasi pembelajaran guru. Pada tahap tersebut, *assessor* membimbing guru dalam penyusunan administrasi pembelajaran termasuk

---

<sup>30</sup>Nursyamsi, Guru bahasa Inggris, *wawancara*, Palopo, 5 Mei 2020.

<sup>31</sup>Jumiati Tahir, Guru bahasa Inggris, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

memberikan saran perbaikan rencana pelaksanaan pembelajaran. Tahap ini juga disebut tahap penilaian formatif yang pelaksanaannya sekitar bulan Januari sampai dengan April. Setelah penilaian formatif, sekitar bulan september sampai dengan bulan nopember dilaksanakan penilaian sumatif. Penilaian sumatif dilaksanakan untuk mengamati langsung dan mencatat kegiatan yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar.

Bentuk penilaian formatif dan sumatif dilaksanakan setiap tahun dengan teknik penilaian pemantauan dan pengamatan. Proses pemantauan berlangsung selama kurang lebih 1 (satu) tahun yaitu mulai bulan Januari sampai dengan Desember. Hal-hal yang dipantau oleh *assessor* yaitu catatan guru tentang kemajuan dan perkembangan peserta didik, dokumen guru tentang kemajuan belajar setiap peserta didik, kehadiran guru, kepribadian guru, dan hubungan sosial atau sikap sosial guru. Proses pemantauan menggunakan format penilaian yang sudah disatukan dengan format pengamatan pembelajaran karena butir-butir yang dipantau menjadi indikator dari kompetensi penilaian kinerja guru. Teknik penilaian pengamatan dikhususkan untuk penilaian proses pembelajaran di dalam kelas. Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan pengamatan *assessor* PKG. *Assessor* mencatat atau merekam seluruh kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru. Proses pengamatan juga menggunakan format penilaian yang sudah ditentukan.

Teknis pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo secara umum sudah mengacu pada prosedur yang ditentukan, yaitu mengacu pada format atau panduan penilaian kinerja guru dari Kementerian Pendidikan dan



Kebudayaan. Bentuk pelaksanaan penilaian tersebut yaitu formatif dan sumatif dengan teknik pemantauan dan pengamatan. Penilaian kinerja guru bahasa Inggris tersebut dilaksanakan setiap tahun dan masa 1 (satu) tahun penilaian. Penilaian berlangsung selama satu tahun. Penilaian tersebut mengukur tingkat kompetensi guru mata pelajaran bahasa Inggris, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional.

Teknis pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo dapat menjadi contoh bagi sekolah-sekolah lainnya di kota Palopo. Teknis pelaksanaannya terkordinir dengan baik. Perangkat-perangkat yang bertanggungjawab pada PKG melaksanakan pekerjaan dengan baik. Mulai dari tahap awal sebelum dilaksanakan PKG bahasa Inggris sampai dengan tahap pelaksanaan dapat dilalui dan dilaksanakan sesuai prosedur PKG.

#### b. Objektivitas pelaksanaan PKG bahasa Inggris

Pelaksanaan PKG bahasa Inggris perlu dilaksanakan dengan mengedepankan sikap objektif.

“Tugas *assessor* tidak melihat kelebihan dan kekurangan guru di dalam kelas. *Assessor* tidak menilai guru di dalam kelas, tetapi *assessor* hanya mencatat kegiatan yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar. Mulai dari masuk kelas, saat melaksanakan pembelajaran, dan saat keluar dari kelas kegiatan guru tersebut dicatat oleh *assessor*. Dari catatan tersebut dipadukan dan diselaraskan dengan format penilaian yang sudah ada. Catatan-catatan tersebut masuk pada indikator keberapa dan disitulah juga ditentukan dan dikonversi nilai kinerja guru. Setelah nilai dikonversi, nilai akhir kinerja guru akan diketahui. Nilai akhir guru beserta catatan-catatan *assessor* diperlihatkan kepada guru yang bersangkutan. Guru tersebut pun ikut bertanda tangan atas laporan nilai akhir PKG. Kalau guru yang bersangkutan merasa keberatan dengan nilai yang diperoleh, guru tersebut bisa mengajukan nota keberatan dan akan difasilitasi masalah ini oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah. Jika guru yang dikinerja tidak mempermasalahkan nilai akhir yang diperoleh, laporan nilai akhir tersebut

ditanda tangani bersama guru yang bersangkutan, *assessor*, dan diketahui oleh kepala sekolah.<sup>32</sup>

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris tetap mengarah pada pemberian nilai yang sesungguhnya. *Assessor* dalam menilai kinerja guru, mencatat apa-apa kegiatan yang dilakukan oleh guru yang dinilai. *Assessor* tidak asal memberi nilai begitu saja, tetapi tetap memberi nilai berdasarkan fakta melalui pemantauan dan pengamatan. *Assessor* senantiasa menjunjung tinggi objektivitas nilai guru yang bersangkutan. “Dalam penilaian *assessor* selalu diminta untuk mengedepankan rasa kejujuran, memberikan nilai sesuai fakta bukan karena guru ini dan guru itu”.<sup>33</sup>

Hal yang sama dikatakan oleh Nursyamsi bahwa nilai PKG bahasa Inggris ditentukan oleh *assessor*, yaitu dengan cara menggunakan format penilaian yang sudah ada. Format tersebut memuat indikator-indikator kinerja guru bahasa Inggris. *Assessor* juga masuk di dalam kelas mengamati langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang dinilai. Nilai akhir PKG bukanlah nilai hasil rakayasa tanpa melalui proses dan prosedur yang seharusnya. “Nilai PKG kami *assessor* yang tentukan, bukan guru itu sendiri yang memberikan nilai dirinya. Ada memang format penilaiannya”.<sup>34</sup>

*Assessor* memeriksa perangkat pembelajaran guru yang dikinerja. Dia juga masuk di dalam kelas melihat langsung kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan

---

<sup>32</sup>Hairun Paripik, *Assessor* PKG dan Wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>33</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *Wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>34</sup>Nursyamsi, Guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *Wawancara*, Palopo, 5 Mei 2020.

oleh guru yang bersangkutan. Dalam menilai, assessor mencatat kegiatan yang dilaksanakan oleh guru, kemudian memadukan catatan tersebut dengan format penilaian yang ada. Nilai akhir keluar setelah dilakukan proses evaluasi, yaitu memeriksa administrasi pembelajaran dan mengamati langsung kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Nilai yang diperoleh guru merupakan nilai yang sesuai kemampuan atau kompetensi guru yang bersangkutan. “Assessor masuk ke kelas mengamati kami mengajar. Tapi, sebelumnya dia memeriksa RPP kami. Di dalam kelas dia mencatat apa-apa yang kami lakukan dan memberikan nilai sesuai yang kami kerjakan”.<sup>35</sup>

Menurut Jumiati Tahir bahwa nilai PKG bahasa Inggris yang diperoleh guru tersebut merupakan hasil pengamatan atau supervisi *assessor* di dalam kelas. *Assessor* masuk di dalam kelas mengamati guru mengajar. Guru yang dinilai tidak berhak menentukana nilai kinerjanya sendiri. *Assessor* yang mempunyai kewenangan penuh untuk memberi nilai. Penilaian assessor tentu berdasarkan hasil pemantauan dan pengamatan langsung dilapangan. *Assessor* juga tidak mau memberi nilai yang fiktif, yang tidak berdasarkan fakta dan kinerja guru karena guru yang dinilai bisa keberatan atas nilai yang diperoleh dan proses penilaian *assessor*. “Pada saat kami mengajar, assessor masuk di dalam kelas. Melihat, mencatat apa-apa yang kami lakukan. Dan nilai kami dia yang langsung berikan sesuai faktanya”.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Harbia, Guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 5 Mei 2020.

<sup>36</sup>Jumiati Tahir, Guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 5 Mei 2020.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris menunjukkan objektivitas proses dan hasil penilaian. Nilai akhir kinerja guru sudah melalui proses yang sesuai dengan prosedur. *Assessor* melaksanakan penilaian dengan menggunakan format standar penilaian kinerja. Format tersebut memuat kompetensi dan butir-butir indikator kinerja guru. Fakta dan data ditemukan melalui pemantauan dan pengamatan. Dalam melaksanakan pemantauan dan pengamatan, *assessor* mencatat atau mendokumentasikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru yang dikinerja. Dari hasil pemantauan dan pengamatan *assessor*, guru yang dinilai juga diberi kesempatan untuk mengetahui dan melihat hasil penilaian tersebut. Hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris bukan nilai rekayasa atau fiktif tetapi nilai tersebut telah melalui tahapan-tahapan yang sesuai dengan standar yang baku.

Proses pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo berlangsung dengan objektif. *Assessor* melaksanakan penilaian berdasarkan fakta-fakta dan data dari guru yang dikinerja. Penilaian mengacu pada format yang telah ditentukan dan nilai diolah dengan objektif. *Assessor* melaksanakan penilaian dengan hati-hati dan transparan. Proses dan hasil penilaian dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan. Oleh sebab itu, proses penilaian harus seobjektif mungkin.

#### c. Akuntabilitas pelaksanaan PKG bahasa Inggris

Hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris dipertanggungjawabkan oleh *assessor* dan guru yang dikinerja. Nilai akhir kinerja guru bahasa Inggris ditandatangani oleh kedua belah pihak. Nilai tersebut tidak diputuskan ketika ada pihak yang tidak setuju dengan nilai akhir tersebut. Guru bahasa Inggris yang dikinerja bisa keberatan ketika merasa dirugikan. Kedua belah pihak harus setuju

dengan nilai akhir yang diperoleh. Setelah itu, kepala sekolah turut menyetujui nilai akhir tersebut dengan menandatangani dokumen nilai akhir guru yang dikerja.

“Nilai PKG bahasa Inggris masing-masing diberikan oleh *assessor* mereka. Assessorlah yang meramu nilai tersebut. Namun, guru bahasa Inggris yang dikerja bisa keberatan kalau merasa dirinya dirugikan. Laporan nilai PKG guru tersebut tidak bisa ditandatangani oleh pimpinan kalau mereka tidak setuju atau ada yang keberatan terhadap nilai akhir itu”.<sup>37</sup>

Hal yang sama disampaikan oleh Hairun Paripik bahwa nilai PKG bahasa Inggris hanya dipertanggung jawabkan oleh *assessor* karena dia yang memberikan nilai atas kinerja guru tersebut. Ketika guru bahasa Inggris merasa dirugikan atas nilai yang diperoleh, hal ini bisa ditengahi atau difasilitasi oleh kepala sekolah atau bahkan sampai ke pengawas bina. “Nilai kinerja guru bahasa Inggris ditentukan oleh assessor mereka. Namun, bisa saja guru keberatan kalau merasa dirugikan. Jika ini terjadi kepala sekolah bisa menengahi dan bahkan bisa sampai ke pengawas sekolah”.<sup>38</sup>

Berdasarkan penyampaian Hamriati bahwa nilai kinerja guru bahasa Inggris dikeluarkan oleh *assessor*. Dia telah mengevaluasi kinerja guru dengan memperoleh data berdasarkan fakta yang ada maka dia yang bertanggungjawab atas nilai guru yang bersangkutan. Nilai tersebut akan dikonfirmasi ke guru tersebut. Ketika guru merasa nilainya kurang, dia bisa keberatan. *Assessor* yang bertanggung jawab atas hal ini dengan memperlihatkan catatan-catatan *assessor* terhadap guru yang bersangkutan. *Assessor* menjelaskan alasan-alasan nilai yang diperoleh guru tersebut.

---

<sup>37</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020

<sup>38</sup>Hairun Paripik, assessor PKG dan wakasek bidang kurikulum SMP Neberi 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

“Assessor yang memberikan nilai kinerja kepada guru bahasa Inggris yang dikinerja. Nilai itu diolah berdasarkan pemantauan dan pengamatan kami dan kami juga mempertanggungjawabkannya. Makanya, pada saat menilai kami mencatat atau merekam apa yang dilakukan oleh guru bahasa Inggris tersebut. Kalau tidak dicatat, siapa tahu dia nanti keberatan”.<sup>39</sup>

*Assessor* mempunyai tanggung jawab besar terhadap nilai akhir kinerja guru bahasa Inggris. Dia mampu menjelaskan sebab-sebab nilai akhir tersebut muncul oleh sebab itu *assessor* harus mempunyai data yang lengkap terhadap guru yang dikinerja. Catatan-catatan di lapangan perlu didokumentasikan dengan baik. Format penilaian selalu dipersiapkan dan diarsipkan dengan baik agar supaya data-data guru yang dikinerja dapat dipertanggungjawabkan. Tidak menutup kemungkinan guru yang dinilai merasa keberatan atas nilai akhir yang diperoleh. Tetapi, hal ini jarang terjadi. *Assessor* juga tidak mau merugikan guru yang dinilai.

“Nilai akhir guru bahasa Inggris itu memang dari assessor. Dia menilai, mengolah, dan mempertanggungjawabkan itu. *Assessor* harus lengkap dokumennya karena bisa jadi ada nanti guru yang keberatan terhadap nilai yang diperoleh tetapi ini jarang terjadi. Kami juga *assessor* tidak mau merugikan guru”.<sup>40</sup>

Guru bahasa Inggris yang dikinerja melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pendidik sesuai peraturan yang berlaku. Dari pelaksanaan tugas tersebut, *assessor* merekam, mencatat, atau mendokumentasikan fakta-fakta terhadap guru bahasa Inggris yang dikinerja. Nilai kinerja guru muncul atas fakta-fakta yang ada. Nilai tersebut diolah oleh *assessor*. Oleh sebab itu, nilai kinerja guru bahasa Inggris merupakan tanggung jawab *assessor*. Guru yang dikinerja hanya menyetujui atau tidak nilai akhir tersebut. Begitu juga dengan kepala sekolah, hanya

<sup>39</sup>Hamriati, assessor PKG, wawancara, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>40</sup>Ramalia, assessor PKG, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020

mengetahui nilai akhir guru. Kepala sekolah tidak berhak merubah nilai akhir yang sudah ditentukan oleh *assessor*. Nilai akhir tersebut merupakan kewenangan penuh *assessor*.

“Dalam menilai kinerja guru bahasa Inggris, *assessor* menggunakan panduan yang sudah ditentuka dari kemendikbud. *Assessor* masuk dalam kelas mengamati kami mengajar. Dia mencatat atau biasa merekam kegiatan pada saat kami mengajar. Dia juga yang memberikan nilai karena itu tanggungjawabnya. Namun, nilai itu bisa kita akses secara bersama dan akan disetujui oleh kepala sekolah jika kami guru bahasa Inggris tidak dirugikan dengan penilaian tersebut”.<sup>41</sup>

Menurut Rosyita Syukur nilai kinerja guru bahasa Inggris diberikan oleh *assessor*. Dia yang meramu nilai tersebut. *Assessor* mencatat apa saja yang dilakukan guru pada saat mengajar di kelas. Kelengkapan administrasi guru juga menjadi penilaian *assessor*. Guru yang mempunyai kelengkapan administrasi pembelajaran bagus dan cara mengajarnya juga baik maka nilainya juga akan memuaskan. *Assessor* tidak memberikan nilai yang asal-asalan saja karena guru bisa *complain* atas nilai yang diperoleh. *Assessor* harus hati-hati dalam memberikan nilai. Nilai kinerja guru tanggungjawab *assessor*. “Nilai kami itu ditentukan oleh *assessor*. Dia menilai dan memberikan nilai. Namun, kami juga bisa keberatan kalau nilai kami tidak wajar atau tidak sesuai dengan faktanya”.<sup>42</sup>

Berdasarkan hasil observasi bahwa penilaian kinerja guru bahasa Inggris dilaksanakan oleh *assessor* dan *assessor* juga yang mengolah dan memberikan nilai kinerja guru yang bersangkutan. Namun, guru bahasa Inggris yang dikinerja dapat mengetahui proses penilaian dan hasil nilai kinerja guru tersebut. Kedua pihak

<sup>41</sup>Harbia, Guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 5 Mei 2020.

<sup>42</sup>Rosita Syukur, Guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

assessor dan guru yang dikinerja turut menyepakati nilai kinerja guru dengan bersama-sama menandatangani dokumen laporan nilai kinerja guru bahasa Inggris.

Nilai kinerja guru bahasa Inggris merupakan tanggungjawab penilai (*assessor*). Nilai akhir yang diperoleh oleh seorang guru bahasa Inggris dari hasil evaluasi *assessor* telah melalui proses yang tidak mudah. *Assessor* mempunyai kewenangan penuh dalam menentukan nilai akhir kinerja seorang guru. Guru bahasa Inggris yang dikinerja hanya berhak untuk menerima atau tidak nilai yang sudah ditentukan oleh *assessor*. Guru yang bersangkutan dapat menandatangani dokumen nilai jika dia sepakat dengan nilai akhir yang diperoleh. Namun, guru tersebut juga bisa mengajukan keberatan jika dia merasa dirugikan atas hasil evaluasi tersebut. Kepala sekolah turut mengetahui dan menyetujui nilai akhir kinerja jika guru yang bersangkutan tidak mempermasalahkan nilai akhir tersebut. Kepala sekolah juga tidak mempunyai kewenangan mengintervensi atau menentukan nilai akhir kinerja guru bahasa Inggris. Kepala sekolah hanya bertanggungjawab atas pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bukan turut menentukan nilai kinerja seorang guru.

#### d. Faktor penghambat dan pendukung PKG bahasa Inggris

Kendala dalam penilaian kinerja guru yaitu *assessor* kesulitan mengatur jam mengajar karena harus menilai kinerja guru. PKG mengganggu jam mengajar *assessor* lagi pula kalau *assessor* mempunyai jam mengajar lebih dari 24 (dua puluh empat) jam tatap muka. Namun, sekolah berusaha maksimal untuk mengatasi kendala tersebut agar jam mengajar *assessor* tidak tabrakan dengan jam penilaian tersebut. “Kendala yang biasa kami hadapi pada PKG bahasa Inggris yaitu sulitnya mengatur jam mengajar *assessor* dengan guru bahasa Inggris. *Assessor* juga



mempunyai jam mengajar. Jadi, itu biasa kendalanya tetapi sekolah tetap mencari jalan keluarnya”.<sup>43</sup>

Hal yang sama disampaikan oleh Baso Aslamin bahwa *assessor* juga seorang guru dan mempunyai jam mengajar. Kalau *assessor* menilai berarti dia tidak mengajar pada jam mengajarnya. Untuk mengatasi hal tersebut *assessor* dan guru bahasa Inggris yang akan dikinerja konfirmasi sebelumnya tentang waktu pelaksanaan PKG agar jam mengajar *assessor* tidak tabrakan dengan jam penilaian kinerja. “kendala biasanya di jam mengajar *assessor*. Dia juga guru yang harus mengajar 24 jam tatap muka. Kalau dia menilai berarti dia tidak mengajar pada saat itu”.<sup>44</sup>

Menurut Hairun Paripik bahwa kesulitan pada PKG adalah banyaknya indikator-indikator kompetensi yang harus dinilai pada seorang guru. Banyaknya indikator kompetensi membuat penilaian rumit. Setiap indikator mempunyai nilai tersendiri. Nilai pada setiap indikator membutuhkan waktu yang tidak singkat untuk menginput nilai tersebut. *Assessor* juga kesulitan banyaknya item yang harus dipantau dan diamati. Setiap indikator butuh data penilaian untuk memastikan indikator tersebut terpenuhi atau tidak. “PKG bahasa Inggris yang sulit itu adalah banyaknya indikator kinerja yang mau dievaluasi. Kami kewalahan terlalu banyak item-item penilaiannya”.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 28 April 2020.

<sup>44</sup>Baso Aslamin, Guru Bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>45</sup>Hairun Paripik, Assessor dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 5 Mei 2020.

Kendala dalam PKG bahasa Inggris tidak terlalu berarti karena hanya masalah waktu penilaian saja. Terkadang waktu penilaian kinerja sudah disepakati antara *assessor* dengan guru yang akan dinilai, namun tidak terlaksana karena hal-hal teknis, misalnya ada kegiatan sekolah yang tidak kalah pentingnya atau ada kegiatan guru atau *assessor* yang bersangkutan yang tidak dapat ditunda. Hal tersebut dapat menunda pelaksanaan penilaian kinerja guru. Ketika hal ini terjadi, *assessor* dan guru yang bersangkutan harus menjadwalkan ulang penilaian kinerja tersebut. “Kendala biasanya itu pada waktu penilaian. Biasa tertunda penilaian karena ada kegiatan kami atau guru bahasa Inggris tidak dapat ditunda. Kalau begitu kami jadwalkan ulang lagi”.<sup>46</sup>

Pelaksanaan PKG bahasa Inggris tidak terlepas dari masalah. Masalah yang sering muncul adalah masalah teknis pengaturan waktu. Jadwal yang sudah disepakati oleh *assessor* dan guru bahasa Inggris yang akan dinilai terkadang tidak terlaksana karena terganggu dengan kegiatan sekolah yang lainnya atau kegiatan *assessor* atau guru yang tidak dapat ditunda. Untuk mengatasi hal ini, kedua belah pihak antara *assessor* dan guru bahasa Inggris yang dikinerjaya menyepakati jadwal penilaian selanjutnya. Hal ini tentu berpengaruh pada kegiatan akademik guru di sekolah. Guru bahasa Inggris mempunyai beban kerja yang tidak sedikit dan membutuhkan kedisiplinan kerja.

Kendala lain sering muncul dalam penilaian kinerja guru bahasa Inggris adalah banyaknya indikator kompetensi yang harus dievaluasi oleh seorang *assessor*. Kendala tersebut merupakan hal yang prinsipil karena terkait dengan

---

<sup>46</sup>Hamriati, *assessor* PKG, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020

pedoman penilaian yang tidak dapat dirubah oleh satuan pendidikan. Pedoman tersebut sudah ditentukan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. PKG bahasa Inggris memerlukan panduan penilaian yang simple namun tidak mengurangi esensi penilaian kinerja guru. Indikator kompetensi perlu dirampingkan. Misalnya indikator-indikator pada kompetensi 1 (satu) yaitu mengenal karakteristik peserta didik terdiri dari 6 (enam) indikator. Indikator tersebut sangat memungkinkan dijadikan menjadi 3 (tiga) indikator saja karena ada indikator pada kompetensi tersebut sudah terwakili oleh indikator lainnya.

Dukungan *financial* menjadi salah satu faktor pendukung terlaksananya Penilaian Kinerja Guru (PKG). Sekolah memberikan *insentif* kepada setiap *assessor* PKG meskipun *insentif* yang disiapkan sangat terbatas jumlahnya. Hal tersebut bisa menjadi stimulus tersendiri bagi *assessor*. Selain itu, sekolah menyediakan sarana pembelajaran yang dibutuhkan oleh guru, misalnya: *Liquid Crystal Display* (LCD), pengeras suara (*speaker*), kertas manila, spidol warna, *double tip*, dan lain-lain. “Kami menyediakan insentif khusus untuk *assessor*. Begitu juga, segala kebutuhan pada pembelajaran kami siapkan termasuk LCD, speaker, kertas manila, spidol, dan lain-lainnya”.<sup>47</sup>

Menurut Hamriati bahwa pelaksanaan PKG bahasa Inggris tidak terlepas dari dukungan pemerintah setempat dan sekolah. Pengawas bina selalu memberikan motivasi agar pelaksanaan PKG bahasa Inggris dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Di sisi lain, pihak sekolah selalu mendukung dengan memfasilitasi segala kebutuhan dalam proses penilain kinerja guru. Sekolah menyediakan LCD, kertas

---

<sup>47</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 28 April 2020.

manila, dan kebutuhan lain dalam pembelajaran. Sekolah juga menyediakan *insentif* bagi para *assessor* karena PKG termasuk beban kerja guru yang tidak mengurangi jam tatap muka guru. “Kami *assessor* sering disampaikan oleh pimpinan dan pengawas agar PKG dilaksanakan sesuai ketentuan. Sekolah juga memfasilitasi kebutuhan *assessor* dan kebutuhan dalam penilaian”.<sup>48</sup>

Dukungan sekolah terhadap pelaksanaan PKG bahasa Inggris merupakan hal yang wajib. PKG mempunyai regulasi yang jelas. Jadi, sekolah harus mendukung sebagaimana fungsi sekolah, yaitu memfasilitasi kebutuhan operasional pelaksanaan PKG tersebut. Selain daripada itu, PKG merupakan kewajiban bagi setiap guru untuk pengembangan karir dan kenaikan pangkat golongan guru yang bersangkutan. Ketika guru tidak mempunyai laporan penilaian kinerja, guru yang bersangkutan tidak bisa diproses kenaikan pangkatnya. “Dukungan sekolah itu bersifat wajib kepada pelaksanaan PKG bahasa Inggris karena sudah ada aturannya. Jadi, sekolah mau tidak mau harus mendukung dan memfasilitasi”.<sup>49</sup>

Keberhasilan pelaksanaan PKG bahasa Inggris tidak terlepas dari kerjasama antara *assessor* dengan guru yang akan dikinerjaka. Kerjasama tersebut dapat dilihat dari pengaturan waktu pelaksanaan penilaian pembelajaran tatap muka di kelas, diskusi masalah pembelajaran, dan terjalin rasa kekeluargaan yang tinggi. *Assessor* juga dalam melaksanakan penilaian selalu memperlihatkan sifat yang santun, berwibawa, dan menjunjung sikap saling menghargai. *Assessor* tidak memperlihatkan sifat arogan atau merasa diri lebih pintar dari guru yang dinilai.

---

<sup>48</sup>Hamriati, *assessor* PKG, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>49</sup>Nursyamsi, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 5 Mei 2020.

Beragam faktor yang menjadi pendukung pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo. Pertama adalah dukungan pengawas sekolah yang selalu memberikan motivasi agar PKG dilaksanakan sebagaimana mestinya karena panduannya sudah jelas. Kedua, dukungan dari pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah yang selalu memberikan motivasi kepada seluruh *assessor* PKG. Demikian juga, sekolah senantiasa memfasilitasi kebutuhan pelaksanaan PKG. Ketiga, kerjasama antara *assessor* dan guru yang dikinerja menjadi faktor penentu pelaksanaan penilaian. Sifat yang terpuji yang selalu diperlihatkan oleh keduanya melahirkan kerjasama yang baik.

### **3. Hasil Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo**

#### **a. Kedisiplinan guru bahasa Inggris setelah adanya PKG**

Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris mempunyai pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru bahasa Inggris. Tujuan PKG adalah meningkatkan partisipasi dan kedisiplinan guru. Semakin baik pelaksanaan PKG, tingkat kedisiplinan guru akan semakin baik, semakin ada peningkatan. “Dari sisi kedisiplinan guru bahasa Inggris ada kemajuan karena PKG memantau semua itu. Ada memang poin tentang kedisiplinan guru”.<sup>50</sup> Ada kemajuan tingkat kedisiplinan guru bahasa Inggris selama pelaksanaan PKG. Guru yang mau dikinerja betul-betul mempersiapkan diri dan segala administrasi pembelajaran yang dibutuhkan. Guru yang dikinerja selalu *on time* masuk di kelas mengajar. “Kalau kedisiplinan guru

---

<sup>50</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

bahasa Inggris ada perkembangan baik dari ketepatan waktu mengajar dan kesiapan administrasi pembelajarannya ada peningkatan”.<sup>51</sup>

Hal berbeda yang disampaikan oleh Rosita Syukur bahwa PKG tidak mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan guru bahasa Inggris. PKG hanya sekedar memenuhi kewajiban saja. PKG harus dilaksanakan setiap tahunnya karena merupakan ketentuan dari sebuah peraturan. Pelaksanaan PKG hanya untuk menggugurkan kewajiban. Setelah pelaksanaan PKG, guru-guru terlihat seperti biasa kembali, mengajar tanpa mengacu pada perangkat pembelajaran yang telah disusun.

“Tidak terlalu berpengaruh PKG terhadap peningkatan kedisiplinan guru bahasa Inggris. Pada saat guru bahasa Inggris mau dikinerja, baru terlihat kesiapan mereka. Tetapi, setelah PKG, kembali seperti biasa. Mengajar tanpa RPP dan media pembelajaran”.<sup>52</sup>

Menurut Sandang bahwa PKG mendorong guru bahasa Inggris untuk selalu siap sedia melaksanakan tugasnya sebagai guru. Hasil PKG bermanfaat bagi pengembangan karir dan pangkat guru. Hasil PKG sebagai syarat kenaikan pangkat. Tanpa ada hasil PKG setiap tahunnya, guru-guru bahasa Inggris tidak bisa mengusulkan kenaikan pangkat. Demikian juga, nilai PKG menentukan bisa atau tidak seorang guru naik pangkat/golongan. Setiap guru tentu ingin mendapatkan nilai terbaik dari kinerjanya. Guru-guru berlomba-lomba melakukan yang terbaik, termasuk datang tepat waktu ke sekolah dan mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan. “PKG itu mendorong kita selalu siap melaksanakan tupoksi. Kita harus

---

<sup>51</sup>Hairun Paripik, assessor dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>52</sup>Rosita Syukur, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

mempunyai laporan PKG tiap tahun dan nilai juga harus baik. Jadi, kita harus berbuat yang terbaik termasuk datang dan mengajar tepat waktu”.<sup>53</sup>

Berdasarkan data observasi penelitian bahwa kedisiplinan guru bahasa Inggris meningkat setelah adanya PKG. Hal ini dibuktikan dengan tingkat absensi guru bahasa Inggris yang semakin baik. Begitu juga, ketepatan waktu guru bahasa Inggris mengajar pada jam pelajaran sangat baik. Kehadiran guru bahasa Inggris di sekolah setiap hari efektif meskipun guru tersebut tidak mempunyai jam mengajar tatap muka. Jadi, dapat disimpulkan bahwa guru bahasa Inggris dapat meningkatkan kedisiplinannya baik dari segi ketepatan waktu datang ke sekolah dan ketepatan waktu mengajar di kelas. PKG bahasa Inggris mengontrol tidak hanya pada proses pembelajaran guru tetapi juga terkait dengan kedisiplinan guru datang ke sekolah dan ketepatan waktu guru melaksanakan pembelajaran.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dapat meningkatkan kedisiplinan guru bahasa Inggris. PKG tersebut mendorong guru selalu melaksanakan tugasnya tepat waktu (*on time*). Guru-guru bahasa Inggris selalu terpantau disetiap kinerjanya, termasuk tingkat kedisiplinan guru pada saat mengajar dan datang ke sekolah, serta kelengkapan administrasi pembelajaran guru juga selalu terjaga. PKG juga merupakan sebuah beban profesi karena PKG tersebut merupakan tuntutan dari regulasi yang ada. Ketika nilai akhir PKG seorang guru bahasa Inggris rendah atau tinggi turut menentukan pengembangan pangkat dan karir guru yang bersangkutan. Guru bahasa Inggris tidak bisa naik pangkat kalau tidak mempunyai laporan PKG setiap tahunnya. Namun, hal yang sangat disayangkan terjadi ketika

---

<sup>53</sup>Sandang, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 4 Mei 2020.

guru tidak mendapatkan manfaat dan tidak merasakan perubahan atas hasil PKG tersebut.

b. Kompetensi kepribadian guru bahasa Inggris setelah adanya PKG

Tujuan Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, termasuk kompetensi kepribadian guru. Dengan adanya PKG, guru bahasa Inggris dapat meningkatkan kompetensi kepribadian mereka. Guru bahasa Inggris bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan tidak bertentangan dengan budaya bangsa Indonesia. Demikian juga, tenaga pendidik pada umumnya menunjukkan perilaku santun, dewasa, sopan, baik sesama guru, orang tua siswa maupun kepada peserta didik. “Guru bahasa Inggris selalu bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, santun, dewasa, sopan terhadap sesama guru, orang tua peserta didik, dan kepada peserta didik”.<sup>54</sup>

Perilaku guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo sama dengan perilaku guru di sekolah-sekolah lain pada umumnya.

“Guru bahasa Inggris di sekolah ini selalu menunjukkan perilaku sopan, santun, ramah kepada setiap orang khususnya kepada teman sejawat. Guru di sini juga tidak menunjukkan perilaku yang bertentangan dengan norma agama, sosial, hukum, dan budaya bangsa. Kepada peserta didik, guru-guru juga selalu memberi motivasi kepada mereka, mereka saling menghargai baik dalam kelas maupun di luar kelas”.<sup>55</sup>

Menurut Jumiati Tahir bahwa hubungan guru-guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo sangat baik. Mereka selalu menunjukkan perilaku saling menghargai, suka bercanda, dan menghormati satu sama lain. Guru bahasa Inggris

<sup>54</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 28 April 2020.

<sup>55</sup>Hairun Paripik, assessor dan Wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.



dengan peserta didik juga saling menghormati, santun, guru berperilaku dewasa meskipun ada juga sebagian siswa yang sering membuat kegaduhan. Guru bahasa Inggris selalu memberikan motivasi kepada mereka agar dapat belajar dengan baik. Guru bahasa Inggris juga taat menjalankan ibadah sesuai kepercayaan mereka, taat hukum, dan menjunjung tinggi rasa kemanusiaan.

“Kami guru bahasa Inggris senantiasa menjaga hubungan baik antara rekan sejawat, pimpinan, peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar. Kami merasa malu dan berdosa kalau tidak menjalankan ajaran agama kami. Begitu juga, kita ini abdi negara, jadi harus taat pada hukum yang berlaku”.<sup>56</sup>

Tingkah laku guru bahasa Inggris pada umumnya di SMP Negeri 3 Palopo menunjukkan perilaku yang ramah, sopan, santun, dan suka bekerjasama. Hubungan guru bahasa Inggris dengan teman sejawat selalu penuh canda tawa namun tetap saling menghargai. Demikian juga, rasa kemanusiaan antar sesama warga sekolah selalu terjaga. Dengan peserta didik, guru bahasa Inggris selalu menunjukkan perilaku yang santun, menghargai pendapat siswa, berpenampilan rapi, dan bersikap dewasa kepada peserta didik. Demikian juga, tenaga pendidik bahasa Inggris pada umumnya taat beribadah dan takut melanggar hukum yang berlaku.

“Kalau masalah sikap guru bahasa Inggris di sekolah ini, alhamdulillah, dapat kita lihat sendiri. Mereka selalu menjaga nama baik sekolah. Hubungan kekeluargaan yang tinggi. Demikian juga, selalu santun, berwibawa, dewasa, berpenampilan rapi, dan selalu menghargai pendapat siswa. Kami juga selalu menjaga ketentuan agama dan hukum yang berlaku”.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup>Jumiati Tahir, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

<sup>57</sup>Baso Aslamin, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

Pola tingkah laku atau prilaku guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo secara umum menunjukkan prilaku yang mencerminkan pribadi yang dewasa dan teladan kepada sesama baik kepada peserta didik, orang tua siswa, maupun kepada teman sejawat. Tingkah laku mereka dapat menjadi contoh. Guru-guru bahasa Inggris juga senantiasa menjunjung tinggi norma agama, hukum, dan sosial budaya. Perilaku tersebut telah menjadi kebiasaan di sekolah tersebut. Sebelum adanya PKG bahasa Inggris perilaku tersebut tetap terjaga. PKG bukan faktor tunggal meningkatnya kompetensi kepribadian guru bahasa Inggris. Namun, dengan adanya PKG, kompetensi kepribadian guru bahasa Inggris semakin terjaga karena pola tingkah laku guru yang bersangkutan juga menjadi penilaian kinerja bagi guru tersebut.

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris juga mengukur dan mengevaluasi tingkat kompetensi kepribadian guru bahasa Inggris. Kompetensi kepribadian guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo menunjukkan kemajuan setelah adanya PKG namun PKG bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kemajuan kompetensi kepribadian guru tersebut. PKG memberikan ruang bagi guru bahasa Inggris untuk selalu merubah pola tingkah laku mereka kearah yang lebih baik. Hal ini, semuanya menjadi penilaian bagi guru yang bersangkutan. Ketika pola tingkah laku guru baik berdasarkan kaidah norma agama, hukum, dan tatakrama yang berlaku, guru tersebut tentu juga memiliki nilai kinerja yang baik pada kompetensi kepribadian tersebut.

c. Kompetensi pedagogik guru bahasa Inggris setelah adanya PKG

Kompetensi pedagogik guru bahasa Inggris merupakan salah satu kompetensi pokok yang menjadi bahan evaluasi dalam penilaian kinerja guru bahasa

Inggris. Kompetensi tersebut menjadi faktor pendukung kinerja guru bahasa Inggris. Guru yang kaya dengan pengetahuan tentang teori-teori belajar, keguruan, teknik-teknik mendidik menjadi bekal guru tersebut dalam meningkatkan kinerjanya. Menjadi seorang pendidik membutuhkan pengetahuan yang kompleks. “Guru bahasa Inggris sangat perlu memahami teori-teori belajar, keguruan, teknik-teknik mendidik”.<sup>58</sup> Dengan adanya penilaian kinerja guru bahasa Inggris, pada umumnya guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo selalu siap dan memperlihatkan peningkatan kompetensi mereka. Guru yang dikinerja dari awal selalu membenahi kompetensi mereka termasuk kompetensi pedagogik. “Guru bahasa Inggris mau tidak mau harus banyak benahi diri ilmu-ilmu keguruan dan pendidikan”.<sup>59</sup>

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris mendorong tenaga pendidik bahasa Inggris untuk selalu belajar. Guru bahasa Inggris yang dikinerja ingin mendapatkan respon dan penilaian yang terbaik khususnya dari *assessor* atas kinerja guru yang bersangkutan. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal, guru tersebut harus selalu belajar yaitu perlu banyak membaca. “Kalau mau bagus pengetahuannya dan cara mengajarnya, kita perlu banyak membaca dan menguasai ilmu pedagogik”.<sup>60</sup>

Hal yang berbeda dikemukakan oleh Rosita Syukur bahwa PKG bahasa Inggris tidak memengaruhi kompetensi pedagogik guru bahasa Inggris. Pada saat mau dikineja, guru bahasa Inggris mempersiapkan segala kebutuhan mengajar. Tetapi, setelah penilaian kinerja, guru bahasa Inggris kembali seperti biasa mengajar

---

<sup>58</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>59</sup>Hairun Paripik, Assessor dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>60</sup>Niswati, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

dengan tidak menggunakan perangkat pembelajaran, tidak menggunakan media pembelajaran, dan sebagainya. PKG bahasa Inggris hanya formalitas dalam menjalankan tugas dan fungsi guru. “Menurut saya PKG bahasa Inggris tidak begitu memengaruhi kompetensi pedagogik guru bahasa Inggris. Pada saat mau dikinerja sibuk mempersiapkan diri tetapi setelah PKG bahasa Inggris, guru kembali pada kebiasaan lama mereka”.<sup>61</sup>

Pandangan yang dikemukakan oleh Rosita Syukur tersebut tentu ada benarnya. Namun, di sisi lain beberapa guru bahasa Inggris mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru bahasa Inggris dapat meningkatkan dan memengaruhi tingkat kompetensi pedagogik guru bahasa Inggris. Guru yang rendah pedagogiknya tentu kesulitan melaksanakan pembelajaran yang baik. Pelaksanaan pembelajaran yang baik membutuhkan kesiapan dan kompetensi pedagogik guru yang memadai. Pelaksanaan PKG bahasa Inggris menjadi motivasi tersendiri bagi guru untuk selalu meningkatkan kompetensi pedagogiknya.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru. PKG bahasa Inggris memberi motivasi kepada guru-guru bahasa Inggris untuk terus mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan mereka termasuk meningkatkan kualitas belajar guru yang bersangkutan. Jika pelaksanaan PKG bahasa Inggris mengikuti prosedur yang telah ditentukan, kompetensi guru bahasa Inggris akan meningkat termasuk pedagogik guru tersebut. Namun, ketika pelaksanaan PKG bahasa Inggris hanya

---

<sup>61</sup>Rosita Syukur, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

untuk mengkurkan kewajiban, pengaruhnya pada peningkatan kompetensi guru sangat kecil dan bahkan hanya sia-sia saja dilaksanakan.

d. Kompetensi profesional guru bahasa Inggris setelah adanya PKG

Tidak hanya kompetensi pedagogik yang harus ditingkatkan oleh guru bahasa Inggris. Kompetensi profesional juga harus mendapat perhatian yang maksimal dari seorang tenaga pendidik. Sebagai seorang guru bahasa Inggris minimal harus pintar berbahasa Inggris dari pada siswa. Dengan hadirnya PKG, guru bahasa Inggris harus berusaha maksimal meningkatkan kemampuan bahasa Inggris mereka. Penilaian kinerja guru bahasa Inggris menjadi penggerak meningkatnya kompetensi profesional guru. “Guru bahasa Inggris itu perlu mahir berbahasa Inggris minimal melebihi siswanya. PKG ini mendorong guru bahasa Inggris untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya”.<sup>62</sup>

Menurut Baso Aslamin bahwa kemampuan bahasa Inggris seorang guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi bahasa Inggris siswa. Siswa mampu berbahasa Inggris dengan baik karena guru bahasa Inggris siswa tersebut kompeten. Tapi, ada juga sebagian siswa mampu berbahasa Inggris dengan baik karena mengikuti kursus di lembaga-lembaga pendidikan yang ada. Namun, dalam lingkungan sekolah, untuk meningkatkan bahasa Inggris siswa, kompetensi bahasa Inggris guru menjadi salah satu faktor penentu. “Kemampuan berbahasa Inggris guru bahasa Inggris penting agar kemampuan siswa semakin bagus. Guru bahasa Inggris harus terpacu meningkatkan kompetensi profesionalnya”.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>63</sup>Baso Aslamin, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.

Sasaran penilaian kinerja guru adalah mengevaluasi 4 (empat) kompetensi guru termasuk kompetensi profesional. *Assessor* dalam menilai seorang guru selalu mengacu pada indikator-indikator kompetensi yang telah ditentukan. Kompetensi profesional guru tersebut memuat beberapa indikator. Indikator tersebut menjadi penilaian *assessor*. Guru yang akan dikinerja selalu siap sedia termasuk menggunakan bahasa Inggris pada saat mengajar. Namun, tidak seluruhnya mulai dari pembukaan sampai penutup menggunakan bahasa Inggris. Guru bahasa Inggris mengombinasikan dengan bahasa Indonesia.

“Item-item penilaian dalam PKG bahasa Inggris memuat indikator kompetensi profesional. Jadi, guru bahasa Inggris perlu terus meningkatkan kemampuan bahasa Inggrisnya terutama pada saat mengajar. Guru perlu menggunakan bahasa Inggris minimal pengantar. Namun, lebih bagus lagi kalau kebanyakan bahasa Inggrisnya agar siswa terbiasa mendengar ungkapan-ungkapan bahasa Inggris”.<sup>64</sup>

Format penilaian kinerja guru bahasa Inggris memuat item-item kompetensi profesional guru bahasa Inggris. Dalam penilaian kinerja guru bahasa Inggris, yang bersangkutan perlu memenuhi item tersebut. Ketika item tersebut terpenuhi, nilai kinerja guru akan memuaskan. Guru bahasa Inggris semakin antusias melakukan yang terbaik dalam setiap pembelajaran. Banyak guru bahasa Inggris yang menggunakan bahasa Inggris pada saat mengajar, penguasaan materi yang baik, dan sebagainya. Hal ini dilakukan agar nilai kinerja guru bahasa Inggris yang bersangkutan semakin baik. Penilaian Kinerja Guru (PKG) memotivasi guru bahasa Inggris untuk terus meningkatkan keterampilan bahasa Inggris guru yang

---

<sup>64</sup>Hairun Paripik, *Assessor* dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, wawancara, Palopo, 25 Mei 2020.

bersangkutan. Keterampilan tersebut termasuk penguasaan materi bahasa Inggris oleh guru yang bersangkutan.

Kompetensi profesional yang dievaluasi dalam PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo tidak hanya pada penguasaan materi. Penguasaan struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan guru bahasa Inggris juga menjadi sasaran penilaian kinerja pada kompetensi profesional guru. Penguasaan kompetensi profesional tersebut bagi guru bahasa Inggris menunjukkan peningkatan setelah adanya PKG bahasa Inggris. PKG tersebut memberikan kesempatan kepada guru bahasa Inggris untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Proses pelaksanaan pembelajaran tidak dapat berlangsung dengan maksimal jika penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan guru rendah. PKG bahasa Inggris memberikan warna tersendiri bagi peningkatan kompetensi profesional guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo.

e. Kompetensi sosial guru bahasa Inggris setelah adanya PKG

Penilaian Kinerja Guru (PKG) juga menyoroti hubungan sosial guru dengan teman sejawat, peserta didik, dan orang tua siswa. Hubungan sosial guru bahasa Inggris dengan teman sejawat sangat bagus. Demikian halnya juga dengan peserta didik dan orang tua siswa, guru bahasa Inggris tidak membeda-bedakan peserta didik yang satu dengan yang lainnya. Hubungan sosial orang tua siswa dengan guru bahasa Inggris selalu terjaga dengan baik. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya sifat *inklusif* guru bahasa Inggris.

“Guru bahasa Inggris tidak membeda-bedakan siswa yang satu dengan yang lainnya. Mereka memperlakukan peserta didik secara adil, memberikan perhatian, dan membantu mengatasi masalah siswa tanpa memerhatikan faktor personal. Guru bahasa Inggris juga selalu menjaga hubungan baik

dengan teman sejawat, ramah, tidak tertutup (*inklusif*), selalu bekerjasama, dan berdiskusi terkait dengan profesi guru. Demikian juga, hubungan baik mereka dengan orang tua peserta didik selalu terjaga. Guru sering berkomunikasi dengan orang tua siswa baik ada masalah atau tidak pada peserta didik”.<sup>65</sup>

Hubungan sosial guru dengan teman sejawat, peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar sangat baik. Guru-guru di SMP Negeri 3 Palopo merupakan satu rumpun keluarga besar yang selalu menghormati dan menghargai. Begitu juga, komunikasi guru bahasa Inggris dengan orang tua siswa tetap terjaga.

“SMP Negeri 3 Palopo merupakan satu rumpun keluarga besar yang senantiasa bekerjasama, saling menghormati, menghargai, dan selalu menjaga nama baik sekolah. Begitu juga, hubungan guru dengan orang tua peserta didik tetap *intens*. Guru sering menyampaikan informasi kepada orang tua peserta didik tentang perkembangan atau kemajuan belajar siswa. Hal ini dilakukan baik secara formal maupun informal. Tenaga pendidik di sekolah ini selalu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar sekolah dan sekitar lingkungan tempat tinggal guru yang bersangkutan. Guru-guru sering mengikuti kegiatan sosial dan keagamaan di masyarakat seperti majelis ta’lim, berpartisipasi sebagai anggota pada pemungutan suara pada setiap pilkada dan pemilu.”<sup>66</sup>

Kompetensi guru yang perlu dievaluasi termasuk kompetensi sosial guru. Kompetensi tersebut sangat penting dimiliki oleh guru karena sering ada guru yang pintar dari segi kognitif namun tidak mampu menempatkan dirinya dalam kehidupan sosial atau tidak dapat bermasyarakat dengan baik. Hal tersebut juga menjadi indikator kinerja guru.

“Di SMP Negeri 3 Palopo menjadi satu rumpun keluarga besar yang senantiasa menjunjung tinggi rasa persaudaraan, saling menghargai, dan menghormati antara sesama guru. Tenaga pendidik dan kependidikan di

---

<sup>65</sup>Hairun Paripik, Assessor dan wakasek bidang Kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>66</sup>Sandang, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 4 Mei 2020.



sekolah tersebut turut berpartisipasi aktif di setiap kegiatan yang diselenggarakan di sekolah”.<sup>67</sup>

Penilaian kinerja guru bahasa Inggris menuntut tenaga pendidik selalu menjaga sikap sosial. Sikap sosial tersebut menjadi bahan evaluasi pada penilaian kinerja seorang guru. Sikap sosial tersebut menjadi sebuah kompetensi, yaitu kompetensi sosial guru. Hubungan sosial guru bahasa Inggris dengan teman sejawat, peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat merupakan indikator yang tidak terpisahkan dari penilaian kinerja seorang guru. Guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo pada umumnya memiliki hubungan sosial yang baik dengan teman sejawat, peserta didik, orang tua siswa, dan masyarakat. Guru bahasa Inggris sejatinya selalu menjadi sosok teladan dalam kehidupan sosial masyarakat tempat mereka bekerja dan masyarakat lingkungan tempat tinggal guru.

f. Prestasi bahasa Inggris siswa setelah adanya PKG

Meningkatnya kompetensi guru bahasa Inggris mempunyai korelasi dengan prestasi bahasa Inggris siswa. Semakin baik kualitas mengajar guru bahasa Inggris, prestasi siswa akan semakin baik pula. Penilaian kinerja guru bahasa Inggris merupakan cara pemerintah untuk membenahi kualitas guru dalam hal ini meningkatkan kompetensi guru bahasa Inggris. Ketika kompetensi guru bahasa Inggris semakin bagus, prestasi bahasa Inggris siswa akan meningkat. Dengan adanya PKG, secara tidak langsung prestasi siswa digodok.

“Ada korelasi yang baik antara prestasi bahasa Inggris siswa dengan kinerja guru bahasa Inggris. PKG inilah diharapkan agar kompetensi guru bahasa Inggris meningkat dan prestasi bahasa Inggris siswa juga meningkat. PKG merupakan cara pemerintah memperbaiki kompetensi guru dan nantinya diharapkan akan berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Jika PKG

---

<sup>67</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, ini akan berpengaruh pada prestasi belajar siswa. Kita harus yakin dengan hal itu. Namun, pendidikan itu harus bertahap, hasil dari pendidikan itu membutuhkan proses yang tidak singkat.”<sup>68</sup>

Nilai ujian sekolah, ujian nasional bahasa Inggris siswa SMP Negeri 3 Palopo tiap tahunnya mengalami peningkatan. Salah satu faktornya adalah kinerja guru atau kesungguhan guru bahasa Inggris menjalankan tupoksinya. PKG bahasa Inggris tersebut sasaran utamanya adalah peningkatan kinerja guru bahasa Inggris. Jika kinerja guru bahasa Inggris semakin bagus, prestasi bahasa Inggris siswa tentu akan semakin baik pula. PKG menjadi salah satu faktor meningkatnya prestasi siswa secara tidak langsung.

“Adanya PKG bahasa Inggris, prestasi bahasa Inggris siswa meningkat. Nilai Ujian sekolah dan Ujian nasional mata pelajaran bahasa Inggris setiap tahunnya meningkat. Terlihat kesungguhan guru bahasa Inggris dalam mendidik peserta didik. Guru mendidik tidak hanya pada jam pembelajaran reguler tetapi guru biasanya memberikan bimbingan khusus kepada siswa. Terkhusus untuk siswa kelas 9 (sembilan) diberikan pelajaran tambahan pada siang hari setelah pembelajaran reguler dilaksanakan. Mata pelajaran bahasa Inggris termasuk di dalamnya.”<sup>69</sup>

Hal yang berbeda dikemukakan oleh Rosita Syukur bahwa PKG bahasa Inggris tidak memengaruhi prestasi siswa. PKG tersebut hanya untuk guru dan sekedar untuk memenuhi persyaratan bahwa PKG bahasa Inggris harus dilaksanakan tiap tahun. Demikian juga, PKG hanya untuk memperoleh nilai kinerja guru bahasa Inggris untuk kenaikan pangkat guru. Pengaruh PKG bahasa Inggris kepada siswa tidak ada yang nampak. Banyak faktor lain yang memengaruhi prestasi bahasa Inggris siswa, PKG bahasa Inggris bukanlah salah satunya.

<sup>68</sup>Basri, Kepala SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

<sup>69</sup>Hairun Paripik, Assessor PKG dan wakasek bidang kurikulum SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

“Menurut saya, PKG bahasa Inggris itu tidak begitu berpengaruh pada prestasi bahasa Inggris siswa. Banyak faktor lain yang memengaruhi. Namun, bukan PKG bahasa Inggris. Kalau ada pengaruhnya hanya sedikit saja. Banyak siswa bagus prestasi bahasa Inggrisnya karena mengikuti bimbingan atau kursus bahasa Inggris di lembaga kursus. Kalau untuk PKG, saya rasa itu sangat kecil kemungkinan pengaruhnya ke prestasi bahasa Inggris siswa. Nilai ujian sekolah dan ujian nasional siswa meningkat tiap tahunnya, banyak faktor yang turut menentukan, termasuk siswa rajin mengikuti bimbingan pada lembaga pendidikan lainnya”.<sup>70</sup>

Penilaian Kinerja Guru bahasa Inggris, secara tidak langsung berpengaruh pada peningkatan prestasi bahasa Inggris siswa. Tiap tahun nilai hasil belajar siswa pada mata pelajaran bahasa Inggris meningkat. Sasaran utama PKG bahasa Inggris bukan pada peserta didik tetapi untuk peningkatan kompetensi guru bahasa Inggris. Kompetensi guru bahasa Inggris semakin baik akan berpengaruh pada prestasi bahasa Inggris siswa. PKG bahasa Inggris merupakan salah satu faktor meningkatnya prestasi bahasa Inggris siswa jika PKG tersebut dilaksanakan dengan baik atau sesuai dengan prosedur.

Pelaksanaan PKG bahasa Inggris tentu bukanlah satu-satunya faktor penentu meningkatnya prestasi bahasa Inggris siswa. Namun, sedikit banyaknya tentu PKG mempunyai pengaruh pada meningkatnya hasil belajar bahasa Inggris siswa di SMP Negeri 3 Palopo. Lagi pula, jika pelaksanaan PKG dijalankan dengan sungguh-sungguh dan mengikuti prosedur yang ada, penulis yakin PKG bahasa Inggris mempunyai pengaruh yang signifikan pada peningkatan prestasi belajar bahasa Inggris siswa.

---

<sup>70</sup>Rosita Syukur, Guru bahasa Inggris SMP Negeri 3 Palopo, *wawancara*, Palopo, 25 Mei 2020.

Pelaksanaan PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo mengikuti prosedur secara maksimal. Oleh sebab itu, pengaruhnya pada peningkatan hasil belajar peserta didik sudah nampak, yaitu meningkatnya nilai hasil ujian sekolah dan ujian nasional mata pelajaran bahasa Inggris siswa SMP Negeri 3 Palopo. Namun, PKG bahasa Inggris tersebut bukanlah satu-satunya faktor penentu meningkatnya hasil belajar bahasa Inggris peserta didik.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Simpulan**

1. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo sudah cukup baik, yaitu: diawali dengan melakukan sosialisasi kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan tentang mekanisme PKG, membentuk Tim Penilai Kinerja Guru, membuat jadwal penilaian secara umum, menyepakati jadwal secara interen, dan mempersiapkan perangkat pembelajaran guru bahasa Inggris.
2. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo memberikan gambaran positif pada implementasinya. Pelaksanaanya setiap tahun dengan bentuk Formatif dan Sumatif menggunakan teknik pemantauan dan pengamatan. Pemantauan dilaksanakan selama periode 1 (satu) tahun, sedangkan teknik pengamatan dilaksanakan hanya pada saat guru melaksanakan pembelajaran. Pelaksanaannya sudah mengarah pada proses yang objektif, nilai PKG bahasa Inggris dipertanggungjawabkan sepenuhnya oleh *assessor*. Faktor penghambat yaitu: masalah ketepatan waktu pelaksanaan; banyaknya indikator kompetensi yang harus dievaluasi. Faktor pendukung pelaksanaan PKG bahasa Inggris adalah: dukungan pengawas sekolah yang baik; sekolah menyediakan insentif untuk *assessor*, fasilitas sekolah yang cukup; kerjasama baik antara *assessor* dengan guru bahasa Inggris, rasa

kekeluargaan yang tinggi, dan sikap saling menghargai juga menjadi faktor suksesnya penilaian kinerja guru bahasa Inggris.

3. Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo, dapat meningkatkan ke empat kompetensi guru bahasa Inggris, yaitu kompetensi kepribadian, paedagogik, profesional, dan kompetensi sosial. Selain itu, PKG bahasa Inggris, secara tidak langsung dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dengan ditandainya nilai hasil Ujian Sekolah dan Ujian Nasional pada mata pelajaran bahasa Inggris siswa meningkat setiap tahunnya. Namun, sekolah tidak melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris.

## **B. Saran**

1. Pemerintah perlu merancang format penilaian kinerja guru yang tidak rumit yaitu merampingkan indikator kompetensi yang gemuk sebagai contoh pada indikator kompetensi mengenal karakteristik peserta didik. Kompetensi tersebut mencakup 6 indikator dan sangat memungkinkan dijadikan menjadi 3 indikator saja karena ketiga indikator tersebut sudah mewakili yang lainnya.
2. *Assessor* Penilaian Kinerja Guru (PKG) secara umum perlu mendapatkan tambahan kredit poin yang dapat mengurangi jam mengajar guru minimal ekuivalen dengan 2 (dua) jam tatap muka pembelajaran. Pengamatan pembelajaran di kelas menyita waktu yang sama dengan jam tatap muka pembelajaran. *Assessor* mengamati pembelajaran mulai awal sampai akhir.

Pekerjaannya tidak hanya sampai pada pengamatan pembelajaran tetapi *assessor* harus memantau perkembangan kompetensi guru setiap saat baik disekolah maupun di luar sekolah. Setelah *assessor* melakukan evaluasi, *assessor* perlu menganalisis nilai kinerja guru. Hal tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah dan singkat tetapi membutuhkan waktu, tenaga, dan keterampilan IT yang memadai.

3. Pelaksanaan PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo dapat menjadi contoh bagi sekolah lain. PKG bahasa Inggris di sekolah tersebut benar-benar terlaksana setiap tahun. Tim PKG bahasa Inggris ada dan bekerja, bukan hanya nama saja ada tim PKG tetapi tidak menjalankan tugasnya sebagai *assessor*.
4. Sekolah perlu melaksanakan evaluasi pelaksanaan PKG setiap akhir tahun. Kelebihan dan kekurangan pelaksanaan PKG tahun berlalu dapat diidentifikasi, kelebihan dipertahankan dan kelemahan dapat diatasi.
5. Pihak sekolah dan pemerintah perlu bekerjasama untuk mengadakan pelatihan (*workshop*) untuk guru bahasa Inggris minimal 3 (tiga) kali setahun guna peningkatan kompetensi guru bahasa Inggris.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: Alex Media Komputerindo, 2017.
- Abduh, Hasbi, “*Pengambilan Keputusan di Lembaga Pendidikan*”, Jurnal Pendidikan Islam Hikmah), STAI Tuanku Tambusai Riau. <http://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/view/14/11> (tanggal, 24 Februari 2020).
- Ahmad, Sunan / Imam Ahmad bin Hambal, *Kitab : Sisa Musnad sahabat yang banyak meriwayatkan hadits/ Juz. 2/ Hal. 195* Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1981 M.
- Arbangi, et. al., *Manajemen Mutu Pendidikan*, Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Ed.II; Jakarta: Bumi Aksara, 2018
- Basuki, Ismet, *Asesmen Pembelajaran*, Cet. III; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Biget.A.S, dkk, *Motivation Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?* (Versi Elektronik) International Pulic Management Journal, 2010.
- Carter, Julie H. dan Hilary A. Loche, *Teacher Performance Assesment and Accountability Reforms*, New York: Springer Nature, 2017.
- Darmadi, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*, Jakarta: Guepedia, 2018.
- Dodot S., “*Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Mesuji*”, Tesis Magister, Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2016.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Cet. XXVI; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Erniati, et. al., “*Implementasi Evaluasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam pada SMA Negeri di Kota Palu,*” Ideas UIN Alauddin Makassar, vol. 4 nomor 2, 2018.
- Firmansyah, Juli dan Dian Aswita, “*Penilaian Kinerja Guru IPA Profesional (Studi Kasus pada SMP di Kabupaten Aceh Besar)*”, JPPIPA, Universitas Serambi Mekkah Aceh. vol. 5 nomor 2, 2019.
- Giorgi and Moustakas (in John W. Creswell), *Research Design: Qualitative, Quantitatif, and Mixed Methods Approach*, 5<sup>th</sup> Ed; California: Sage, 2018
- Hartanto, Sri, “*Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah Surakarta*”, Tesis Magister, Surakarta: Unismuh Surakarta, 2018.
- Hasnani, *Pengendalian Mutu Sekolah*, Cet. I; Riau: Indragiri Dot Com, 2019.
- Ilyas, Yaslis, *Kinerja, Teori, Penilaian, dan Penelitian*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUI, 2002.



- Ismail, Muh.Ilyas, “*Kinerja dan Kompetensi guru dalam Pembelajaran,*” Lentera Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta vol.13 nomor 1, 2010.
- Kementerian Agama RI, *Al-Qura’an dan Terjemahnya*, Cet. I; Solo: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2013.
- Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2010.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Badan PSDMP dan PMP, 2012.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Lampiran Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta: Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan, 2016.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Indikator Mutu dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*, Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2017.
- Kumala, Ismaya Priska, et.al., “*Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru,*” JAMP, UIN Malang. vol. 1 nomor 4, 2018.
- Lunenburg, Fred C. dan Ortein, *Education Administration: Concepts and Practices*, Ed. II; Belmon USA: Wardsworth, 2010.
- Mahmud, Hilal, *Pelaksanaan Model Pengembangan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Palopo*, Kelola, IAIN Palopo. vol. 1 nomor 1, 2016.
- Marmoah, Sri, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Mohtar, Imam, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Muslim, Abdul Qodir dan Ismail Suwardi Wekke, “*Model Penilaian Kinerja Guru,*” Al-Ta’dib, IAIN Kendari. vol. 11 nomor 1, 2018.
- Muslim, Abu Husain bin Hajjaj Alqusyairi Annaisaburi, *Shahih Muslim Kitab : Zakat/ Juz. 1/ Hal. 457/ No ( 1040 )* Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1993 M.
- \_\_\_\_\_, *Shahih Muslim Kitab : Dzikir, doa, taubat dan istighfar/ Juz. 2/ Hal. 588/ No ( 2742 )* Penerbit Darul Fikri/ Bairut – Libanon/ 1993 M.
- Musriadi, *Profesi Kependidikan: Secara Teoretis dan Aplikatif*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- M. Maskur, “*Strategi Peningkatan Kualitas pendidikan Madrasah: Studi Analisis Peningkatan Mutu Pendidikan di MI Sultan Agung Berbasis Manajemen Madrasah*”, Tesis Magister, Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Nasution S, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Nawawi, Hadari, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung, 1985.

- Neolaka, Amos, *Isu-Isu Kritis Pendidikan: Utama dan Tetap Penting namun Terabaikan*, Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Nuraini, Indah, *Kamus Bahasa Indonesia*, Bogor: Duta Grafika, 2010.
- Nursam, Nasrullah, *Manajemen Kinerja*, Jurnal Kelola, IAIN Palopo. vol. 2 nomor 2, 2017.
- Pianda, Didi, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Suka Bumi: Jejak, 2018.
- Pongtuluran, Aris, *Total Quality Management: Manajemen Kualitas dalam Pendidikan*, Ed. I; Yogyakarta: Andi Ofset, 2017.
- Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Bab I pasal 1 dan Bab II pasal 5 ayat 1.
- Republik Indonesia, *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 20 tahun 2016 tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Bab II Kompetensi Lulusan Satuan Pendidikan.
- \_\_\_\_\_, *Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 21 tahun 2016 tentang Standar Isi Pendidikan Dasar dan Menengah*, Bab III Tingkat Kompetensi dan Ruang Lingkup Materi.
- Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, Cet. I; Bandung: Refika Aditama, 2010.
- Rukajat, Ajat, *Manajemen Pembelajaran*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Sabri, Ahmad, "Kebijakan dan Pengambilan Keputusan dalam Lembaga Pendidikan Islam," [https://www.researchgate.net/publication/307739119\\_Kebijakan\\_dan\\_Pengambilan\\_Keputusan\\_dalam\\_Lembaga\\_Pendidikan\\_Islam](https://www.researchgate.net/publication/307739119_Kebijakan_dan_Pengambilan_Keputusan_dalam_Lembaga_Pendidikan_Islam). (Tanggal, 24 Februari 2020).
- Sagala, Syaiful, *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*, Cet. I; Depok: Kencana, 2017.
- Setiyati, Sri, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, volume 22 nomor 2, 2014.
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010.
- Sukanti, "Peran Penilaian Kinerja Guru dalam Pengembangan Profesi Pendidik," 2 Oktober 2018, <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130799880>.
- Suprayogo, Imam, *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Cet. I; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

- Suprihatiningsih, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Ed. I; Jakarta: Kencana, 2016.
- Tampubolong, Daulat P. (dalam Arbangi, Dakir, dan Umiarso), *Manajemen Mutu Pendidikan*, Cet. I; Jakarta: Kencana, 2016.
- Tim Dosen PAI, *Bunga Rampai Penelitian dalam Pendidikan Agama Islam*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Tirtarahardja dan La Sulo (dalam Amos Neolaka dan Grace Amialia A. Neolaka), *Landasan Pendidikan: Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*, Cet. I; Depok: Kencana, 2017.
- Usman, Huseini dan Purnomo Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Yaumi, Muhammad, *Prinsip-Prinsip Desain Pembelajaran: Disesuaikan Dengan Kurikulum 2013*, Cet. III; Jakarta: Kencana, 2014.
- Yuliani, Anik, *Kunci Sukses Kenaikan Pangkat Guru dan Pengawas Sekolah/Madrasah*, Cet. I; Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Walvoord, Barbara E., *Assesment Clear and Simple: Practical Guide for Istitutions, Departments and General Education*, Ed. II; San Fransisco: Jossey-Bass, 2010.
- Wardan, Khusnul, *Guru Sebagai Profesi*, Cet. I; Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Widiyarti dan Suranto, *Konsep Mutu dalam Manajemen Pendidikan Vokasi*, Semarang: Alprin, 2019.
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2002.

# Lampiran-Lampiran



## Lampiran 1

### Pedoman Wawancara:

#### Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo

No	Sub-Fokus Penelitian	Indikator	Pertanyaan	Informan
1	Perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo	Mendeskrripsikan perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja yang dipersiapkan oleh sekolah, assessor, dan guru bahasa Inggris yang dinilai pada tahap awal PKG?</li> <li>2. Hal-hal apa sajakah yang harus dipahami oleh guru bahasa Inggris pada tahap awal PKG?</li> <li>3. Bagaimana mekanisme penjadwalan PKG bahasa Inggris, apakah tidak mengganggu jam pembelajaran di kelas?</li> <li>4. Dalam penyusunan rencana PKG, kompetensi apa saja yang harus dipersiapkan assessor sebelum menilai kinerja guru bahasa Inggris?</li> <li>5. Apakah perencanaan program PKG benar-benar sudah mengarah pada proses yang efektif, efisien, obyektif, dan akuntabel untuk menggambarkan kinerja guru bahasa Inggris?</li> </ol>	Kepala sekolah, wakasek kurikulum, <i>assessor</i> , dan guru bahasa Inggris
2	Pelaksanaan PKG Bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo	Mendeskrripsikan aspek/hal pelaksanaan PKG bahasa Inggris	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana teknis pelaksanaan penilaian PKG bahasa Inggris?</li> <li>2. Bagaimana objektivitas nilai PKG bahasa Inggris?</li> <li>3. Bagaimana pertanggungjawaban/akuntabilitas nilai PKG bahasa Inggris?</li> <li>4. Apa faktor penghambat dan pendukung penilaian kinerja guru bahasa Inggris?</li> </ol>	Kepala sekolah, wakasek kurikulum, <i>assessor</i> , dan guru bahasa Inggris

3	Hasil PKG bahasa Inggris di SMP Negeri 3 Palopo	Mendeskripsikan hasil penilaian kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana tingkat kedisiplinan guru bahasa Inggris setelah adanya PKG?</li> <li>2. Bagaimana kompetensi kepribadian guru bahasa Inggris setelah adanya PKG?</li> <li>3. Bagaimana kompetensi paedagogik guru bahasa Inggris setelah adanya PKG?</li> <li>4. Bagaimana kompetensi profesional guru bahasa Inggris setelah adanya PKG?</li> <li>5. Bagaimana kompetensi sosial guru bahasa Inggris setelah adanya PKG?</li> <li>6. Bagaimana prestasi bahasa Inggris siswa?</li> </ol>	Kepala sekolah, wakasek kurikulum, <i>assessor</i> , dan guru bahasa Inggris (7 orang)
---	---	--	--	--



Lampiran 2

Panduan Observasi

Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan  
di SMP Negeri 3 Palopo

No	Aktivitas	Hal yang diamati
1	Perencanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Persiapan sekolah</li><li>2. Persiapan <i>assessor</i></li><li>3. Persiapan guru bahasa Inggris</li></ol>
2	Pelaksanaan penilaian kinerja guru bahasa Inggris	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Perangkat RPP guru bahasa Inggris</li><li>2. Instrumen/format penilaian PKG bahasa Inggris</li></ol>
3	Hasil penilaian kinerja guru bahasa Inggris	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Nilai PKG bahasa Inggris</li><li>2. Nilai US dan UN siswa mata pelajaran bahasa Inggris</li><li>3. Daftar hadir guru bahasa Inggris</li></ol>

Lampiran 3



**INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA  
GURU KELAS/GURU MATA PELAJARAN**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
DIREKTORAT JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN  
2016**



**LAPORAN DAN EVALUASI  
PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/GURU MATA PELAJARAN**

Nama Guru : .....

NIP/Nomor Seri Karpeg : .....

Pangkat /Golongan Ruang : .....

Terhitung Mulai Tanggal : .....

NUPTK/NRG : .....

Nama sekolah dan : .....

Alamat sekolah : .....

Tanggal mulai bekerja  
di sekolah ini : *Tanggal.....Bulan ..... Tahun.....*

Periode penilaian : .....sampai .....

*(tanggal, bulan, tahun) (tanggal, bulan, tahun)*

<b>PERSETUJUAN</b> <i>(Persetujuan ini harus ditandatangani oleh penilai dan guru yang dinilai)</i>	
Penilai dan guru yang dinilai menyatakan telah membaca dan mamahami semua aspek yang ditulis/dilaporkan dalam format ini dan menyatakan setuju.	
Nama guru	Nama penilai
Tandatangan	Tandatangan
Tanggal	

\_\_\_\_\_bulan\_\_\_\_\_tahun\_\_\_\_\_

**Kompetensi 1 : Mengenal karakteristik peserta didik**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 1: Mengenal karakteristik pesertadidik</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Seluruhnya terpenuhi</b>
1. Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya.	0	1	2
2. Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	0	1	2
3. Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	0	1	2
4. Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.	0	1	2
5. Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	0	1	2
6. Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb.).	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 1			
Skor maksimum kompetensi 1 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/12) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 1 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			

**Kompetensi 2 : Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik**

Nama Guru .....

Nama Penilai .....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 2: Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Seluruhnya terpenuhi</b>
1. Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.	0	1	2
2. Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.	0	1	2
3. Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/ aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.	0	1	2
4. Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	0	1	2
5. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.	0	1	2
6. Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 2			
Skor maksimum kompetensi 2 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/12) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 2 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			

**Kompetensi 3 : Pengembangan kurikulum**

Nama Guru .....

Nama Penilai .....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik selama pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 3: Pengembangan kurikulum</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru dapat menyusun/menggunakan silabus yang sesuai dengan kurikulum.	0	1	2
2. Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus	0	1	2
3. Guru mengembangkan materi pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar.	0	1	2
4. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.	0	1	2
5. Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 3			
Skor maksimum kompetensi 3 = jumlah indikator ×2			
Persentase = (total skor/10) ×100%			
Nilai untuk kompetensi 3 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% =2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% =4)			

**Kompetensi 4 : Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	



<b>Penilaian untuk Kompetensi 4: Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.	0	1	2
2. Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.	0	1	2
3. Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.	0	1	2
4. Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.	0	1	2
5. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	0	1	2
6. Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.	0	1	2
7. Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat dimanfaatkan secara produktif.	0	1	2
8. Guru mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas.	0	1	2
9. Guru memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktikkan dan berinteraksi dengan peserta didik lain.	0	1	2
10. Guru mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: guru menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya.	0	1	2
11. Guru menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio-visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 4			
Skor maksimum kompetensi 4 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/22 ) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 4: (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			

**Kompetensi 5 : Memahami dan mengembangkan potensi**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 5: Memahami dan mengembangkan potensi</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.	0	1	2
2. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajarmasing-masing.	0	1	2
3. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.	0	1	2
4. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu.	0	1	2
5. Guru dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing peserta didik.	0	1	2
6. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.	0	1	2
7. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 5			
Skor maksimum kompetensi 5 = jumlah indikator × 2			
Persentase = $(\text{total skor}/14) \times 100\%$			
Nilai untuk kompetensi 5 ( $0\% < X \leq 25\% = 1$ ; $25\% < X \leq 50\% = 2$ ; $50\% < X \leq 75\% = 3$ ; $75\% < X \leq 100\% = 4$ )			

**Kompetensi 6 : Komunikasi dengan peserta didik**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 6: Komunikasi dengan peserta didik</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi Seluruhnya</b>
1. Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.	0	1	2
2. Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan /tanggapan tersebut.	0	1	2
3. Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya.	0	1	2
4. Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.	0	1	2
5. Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	0	1	2
6. Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 6			
Skor maksimum kompetensi 6 = jumlah indikator ×2			
Persentase = (total skor/12 ) ×100%			
Nilai untuk kompetensi 6 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% =2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% =4)			

**Kompetensi 7 : Penilaian dan evaluasi**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Setelah Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Setelah Pengamatan: Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 7: Penilaian dan evaluasi</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi Seluruhnya</b>
1. Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.	0	1	2
2. Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.	0	1	2
3. Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	0	1	2
4. Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.	0	1	2
5. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukanselanjutnya.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 7			
Skor maksimum kompetensi 7 = jumlah indikator ×2			
Persentase = (total skor/ 10) ×100%			
Nilai untuk kompetensi 7 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% =2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% =4)			

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

Nama Guru .....

Nama Penilai .....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	



<b>Penilaian untuk Kompetensi 8: Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi Seluruhnya</b>
1. Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.	0	1	2
2. Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).	0	1	2
3. Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.	0	1	2
4. Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.	0	1	2
5. Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 8			
Skor maksimum kompetensi 8 = jumlah indikator ×2			
Persentase = (total skor/10) ×100%			
Nilai untuk kompetensi 8 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% =2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% =4)			

**Kompetensi 9 : Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 9: Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru bertingkah laku santun dalam berbicara, berpenampilan sopan, terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	0	1	2
2. Guru mau membagi pengalamannya dengan kolega, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.	0	1	2
3. Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	0	1	2
4. Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik.	0	1	2
5. Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 9			
Skor maksimum kompetensi 9 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/ 10) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 9 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			

**Kompetensi 10: Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 10: Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.	0	1	2
2. Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.	0	1	2
3. Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.	0	1	2
4. Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.	0	1	2
5. Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.	0	1	2
6. Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.	0	1	2
7. Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.	0	1	2
8. Guru merasa bangga dengan profesinya.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 10			
Skor maksimum kompetensi 10 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/ 16) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 10 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			

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

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 11: Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak Diskriminatif</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Seluruhnya terpenuhi</b>
1. Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.	0	1	2
2. Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.	0	1	2
3. Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru).	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 11			
Skor maksimum kompetensi 11 = jumlah indikator ×2			
Persentase = (total skor/ 6) ×100%			
Nilai untuk kompetensi 11 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% =2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% =4)			

**Kompetensi 12: Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat**

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Pemantauan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)</i>	

**Penilaian untuk Kompetensi 12: Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat**

Indikator	Skor		
	Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)	Terpenuhi sebagian	Seluruhnya terpenuhi
1. Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.	0	1	2
2. Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.	0	1	2
3. Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 12			
Skor maksimum kompetensi 12 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/ 6) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 12 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			

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

Nama Guru.....

Nama Penilai.....

**Sebelum Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Selama Pengamatan**

Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
<i>Kegiatan/aktivitas guru dan peserta didik Selama Pengamatan:</i>	
<i>Tindak lanjut yang diperlukan:</i>	

**Kompetensi 14: Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif**

<b>Penilaian untuk Kompetensi 13: Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru melakukan pemetaan standar kompetensi / kompetensi inti dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.	0	1	2
2. Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.	0	1	2
3. Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 13			
Skor maksimum kompetensi 13 = jumlah indikator × 2			
Persentase = (total skor/ 6) × 100%			
Nilai untuk kompetensi 13 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% = 2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% = 4)			



Nama Guru : .....

Nama Penilai : .....

**Pemantauan**

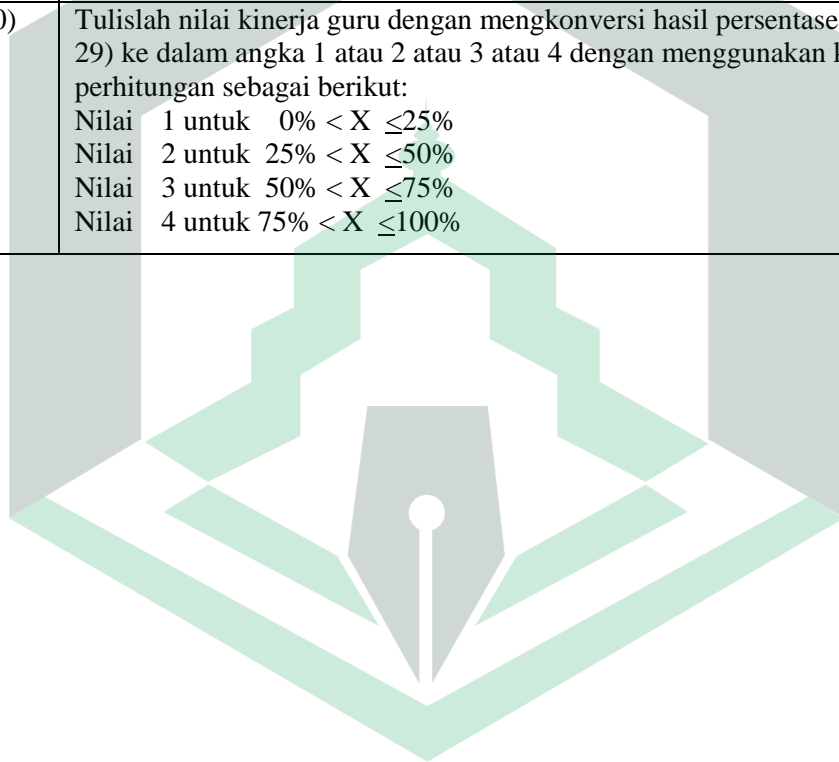
Tanggal	
Dokumen dan bahan lain yang diperiksa	
Catatan dan Tanggapan Penilai terhadap dokumen dan/atau keterangan guru (catat kegiatan yang dilakukan)	

<b>Penilaian untuk Kompetensi 14: Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif</b>			
<b>Indikator</b>	<b>Skor</b>		
	<b>Tidak ada bukti (Tidak terpenuhi)</b>	<b>Terpenuhi sebagian</b>	<b>Terpenuhi seluruhnya</b>
1. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.	0	1	2
2. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.	0	1	2
3. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program PKB.	0	1	2
4. Guru dapat mengaplikasikan pengalaman pengembangan keprofesian berkelanjutan dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindaklanjutnya.	0	1	2
5. Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.	0	1	2
6. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB	0	1	2
Total skor untuk kompetensi 14			
Skor maksimum kompetensi 14 = jumlah indikator ×2			
Persentase = (total skor/ 12) ×100%			
Nilai untuk kompetensi 14 (0% < X ≤ 25% = 1; 25% < X ≤ 50% =2; 50% < X ≤ 75% = 3; 75% < X ≤ 100% =4)			

**PETUNJUK PENGISIAN FORMAT 1 B**

<b>NO</b>	<b>NOMOR KODE</b>	<b>U R A I A N</b>
1	2	3
1.	(1)	Tulislah nama Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sesuai dengan yang tercantum dalam SK pengangkatan pertama sebagai CPNS.
2.	(2)	Tulislah Nomor Induk Pegawai dan Nomor Karpeg PNS yang bersangkutan.
3.	(3)	Tulislah pangkat dan golongan ruang terakhir PNS tersebut terhitung mulai tanggal berlakunya SK.
4.	(4)	Tulislah NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan) yang merupakan Nomor Registrasi bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada jalur pendidikan formal maupun non-formal jenjang PAUD, pendidikan dasar dan menengah, mulai TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SMK dan SLB, serta Nomor Registrasi Guru (NRG) setelah yang bersangkutan memiliki sertifikat pendidik.
5.	(5)	Tulislah dengan jelas Nama Sekolah tempat guru bekerja berikut alamatnya sebagai Satuan Administrasi Pangkal guru yang bersangkutan.
6.	(6)	Tulislah sejak kapan guru bekerja pada sekolah sebagai Satuan Admimistrasi Pangkal yang bersangkutan.
7.	(7)	Tulislah waktu mulai dilakukan penilaian dan akhir pelaksanaan penilaian bagi guru tersebut pada tahun ajaran tertentu.
8.	(8)	Tulislah nama guru yang dinilai dan nama penilai yang melakukan penilaian kinerja guru, selanjutnya tandatangani secara bersama pada ruang yang tersedia sebagai tanda persetujuan bersama terhadap hasil penilaian, serta tulis tanggal bulan dan tahun saat menyatakan persetujuan terhadap hasil penilaian.
9.	(9)	Cukup Jelas.
10.	(10)	Cukup Jelas.
11.	(11)	Tulislah tanggal saat melakukan pengamatan awal terhadap guru yang dinilai dan terhadap dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penilaian.
12.	(12)	Tuliskan dokumen dan bahan apa saja yang diperiksa.
13.	(13)	Tulislah tanggapan penilai terhadap dokumen dan bahan yang telah diperiksa serta tanggapan guru atas pertanyaan yang diajukan oleh penilai.
14.	(14)	Tulislah hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh penilai setelah memeriksa dokumen, bahan, dan berdiskusi dengan guru yang dinilai.
15.	(15)	Tulislah tanggal saat melakukan pengamatan terhadap kegiatan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di kelas.
16.	(16)	Tulislah dokumen dan bahan lain yang juga diamati selama melakukan pengamatan kegiatan guru dalam melaksanakan pembelajaran dikelas.
17.	(17)	Tulislah tanggapan terhadap aktivitas guru dan peserta didik selama masa pengamatan dalam proses pembelajaran dikelas.
18.	(18)	Tulislah hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh penilai setelah melakukan pengamatan proses pembelajaran dikelas.
19.	(19)	Tulislah tanggal saat melakukan diskusi dengan guru setelah melakukan pengamatan terhadap kegiatan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.
20.	(20)	Tulislah dokumen dan bahan pendukung yang diperiksa setelah melakukan pengamatan terhadap kegiatan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.
21.	(21)	Tulislah tanggapan penilai terhadap dokumen yang diperiksa dan tanggapan guru terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh penilai terkait dengan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas.

NO	NOMOR KODE	URAIAN
22.	(22)	Tulislah tindak lanjut yang diperlukan oleh penilai untuk meningkatkan kualitas guru dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas.
23.	(23)	Tulislah tanggal saat melakukan pemantauan terhadap guru yang dinilai.
24.	(24)	Tulislah dokumen dan/atau bahan yang diperiksa selama melakukan pemantauan terhadap guru yang dinilai.
25.	(25)	Tulislah tanggapan penilai terhadap hasil pemantauan kegiatan guru yang dinilai.
26.	(26)	Berikan skor 0 atau 1 atau 2 terhadap indikator-indikator yang menunjukkan kompetensi guru yang dinilai sebagai hasil evaluasi terhadap dokumen dan tanggapan guru sebelum pengamatan dan/atau selama pengamatan dan/atau setelah pengamatan dan/atau pemantauan.
27.	(27)	Tulislah total hasil skor setiap indikator pada kompetensi yang bersangkutan.
28.	(28)	Angka ini menunjukkan skor maksimum pada kompetensi tertentu
29.	(29)	Hitung dan tulislah hasil penilaian kompetensi tertentu dengan cara membagi total skor yang diperoleh (nomor kode 27) dengan skor maksimum pada kompetensi tertentu (nomor kode 28) dikalikan seratus persen (100%).
30.	(30)	<p>Tulislah nilai kinerja guru dengan mengkonversi hasil persentase (nomor kode 29) ke dalam angka 1 atau 2 atau 3 atau 4 dengan menggunakan ketentuan perhitungan sebagai berikut:</p> <p>Nilai 1 untuk <math>0% &lt; X \leq 25%</math>            Nilai 2 untuk <math>25% &lt; X \leq 50%</math>            Nilai 3 untuk <math>50% &lt; X \leq 75%</math>            Nilai 4 untuk <math>75% &lt; X \leq 100%</math></p>



**REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN**

- a. Nama : .....
- N I P : .....
- NUPTK : .....
- Tempat/Tanggal Lahir : .....
- Pangkat/Jabatan/Golongan : .....
- TMT sebagai guru : .....
- Masa Kerja : ..... Tahun..... Bulan
- Jenis Kelamin : L / P
- Pendidikan Terakhir/Specialisasi : .....
- Keahlian yang diampu : .....
- b. Nama Instansi/Sekolah : .....
- Telp / Fax : .....
- Kelurahan : .....
- Kecamatan : .....
- Kabupaten/kota : .....
- Provinsi : .....

<b>Periode penilaian</b> ..... sampai ..... (tanggal, bulan, tahun) (tanggal, bulan, tahun)	<b>Formatif</b>	<b>Tahun</b> .....
	<b>Sumatif</b>	
	<b>Kemajuan</b>	

NO	K O M P E T E N S I	NILAI*)
<b>A. Pedagogik</b>		
1	Mengenal karakteristik peserta didik	
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	
3	Pengembangan kurikulum	
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	
5	Pengembangan potensi peserta didik	
6	Komunikasi dengan peserta didik	
7	Penilaian dan evaluasi	
<b>B. Kepribadian</b>		
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.	
<b>C. Sosial</b>		
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	
<b>D. Profesional</b>		
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	
<b>Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)</b>		
Konversi nilai PK GURU ke dalam skala 0 – 100		
Nilai PK Guru (100) = $\frac{\text{.....}}{\text{.....}} \times 100$		
*) Nilai diisi berdasarkan laporan dan evaluasi PKGuru. Nilai minimum per kompetensi = 1 dan nilai maksimum = 4		

Guru yang Dinilai

Penilai

Kepala Sekolah/Atasan Langsung

(.....)

(.....)

(.....)



**PEMERINTAH KOTA PALOPO  
DINAS PENDIDIKAN  
SMP NEGERI 3 PALOPO**

**KEPUTUSAN  
KEPALA SMP NEGERI 3 PALOPO  
NOMOR : 421.3/001/SMP.03/I/2020**

**TENTANG**

**PEMBANGIAN TUGAS GURU DALAM KEGIATAN PENILAI KINERJA GURU (PKG) SEBAGAI  
TUGAS TAMBAHAN DALAM PENGELOLAAN SEKOLAH  
TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

**Kepala SMP Negeri 3 Palopo**

- Menimbang** : Bahwa dalam rangka memperlancar pelaksanaan Proses Belajar Mengajar dan Pengelolaan Sekolah sebagai suatu Lembaga Pendidikan dan Pusat Pengembangan Kebudayaan, maka dipandang perlu menetapkan Pembagian Tugas Khusus kepada Guru yang dianggap cakap dan mampu melaksanakannya.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah;  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 sebagaimana telah diubah atas PP No. 32 tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan  
4. Keputusan MENPAN Nomor 84, Tahun 2003, Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit:  
9. Permendikbud No. 20 Tahun 2016 , Tentang SKL  
10. Permendikbud No. 21 Tahun 2016 , Tentang Standar Isi  
11. Permendikbud No. 22 Tahun 2016 , Tentang Standar Proses  
12. Permendikbud No. 23 Tahun 2016 , Tentang Standar Penilaian  
13. Permendikbud No. 37 Tahun 2018 , Tentang Perubahan atas Permendikbud No.24 Tahun 2016 tentang KI dan KD  
14. Permendikbud No. 35 Tahun 2018 , Tentang Perubahan atas Permendikbud No.58 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013  
14. Permendikbud No. 15 Tahun 2018, Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah.
- Memperhatikan** : 1. Keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kota Palopo Tahun 2019 tentang Kalender Pendidikan Tahun Pelajaran 2019/2020;  
2. Standar Prosedur Operasional perubahan Sistem Catur Wulan menjadi Sistem Semesteran;  
4. Keputusan rapat Dewan Guru pada tanggal 21 Desember 2019.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan  
Pertama**

- : Penugasan Guru sebagai Penilai Kinerja Guru (PKG)

Masing-masing guru melaporkan pelaksanaan tugasnya secara tertulis dan berkala kepada Kepala Sekolah.

Segala biaya yang ditimbulkan akibat keputusan ini dibebankan pada anggaran yang sesuai.

Apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan dibetulkan sebagaimana mestinya dan keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya.

**Tembusan Yth:**

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Palopo di Palopo
2. Masing – masing yang bersangkutan
3. Peninggal.



di : Palopo

: 6 Januari 2020

Drs. H. ... M., M.Pd.

... bina Utama Muda

12311995121017

Lampiran

**PENUGASAN GURU SEBAGAI PENILAI KINERJA  
GURU (PKG)  
TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

KEPUTUSAN KEPALA SMPN. 3 PAI  
NOMOR : 421.3/ 001/SMP.03/I/2020  
TANGGAL : 06 Januari 2020

No.	Nama/NIP	Gol. Ruang	Jabatan	Tugas
1	Drs. H. Basri M.,M.Pd. 196712311995121017	IV.c	Guru Pembina	Asesor
2	Hairun Paripik, S.Pd 19711212 199802 1 004	IV/b	Guru Madya	Asesor
3	Zaynal,S.Ag.,MM 19710920 199802 1 003	IV/b	Guru Madya	Asesor
4	Hj. Hamriati Sahrudin,S.Pd 19640201 198903 2 014	IV/b	Guru Madya	Asesor
5	Hj. Ramalia,Sapa,S.Pd 19671108 199003 2 010	IV/b	Guru Madya	Asesor
6	Drs.Muh.Arasy,M.M 19651031 199602 1 003	IV/b	Guru Madya	Asesor
7	H. Sukri Muhammad,S.Pd. 19650307 198903 1 018	IV/b	Guru Madya	Asesor



Kepala Sekolah,

Drs. H. BASRI M., M.Pd.

Pembina Utama Madya

NIP. 196712311995121017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

**PASCASARJANA**

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Pos 91914  
Email: [kontak@iainpalopo.ac.id](mailto:kontak@iainpalopo.ac.id) Web: [www.iainpalopo.ac.id](http://www.iainpalopo.ac.id)

Nomor : B- 157 /In.19/Ps/PP.00.9/03/2020 Palopo, 17 Maret 2020  
Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal  
Hal : *Rekomendasi Izin Penelitian*

Kepada :

Yth. : Kepala SMP Negeri 3 Palopo

Di :  
Palopo

*Assalamu 'Alaikum wr. wb.*

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Agustan  
Tempat/Tanggal Lahir : Pappolo, 27 Juli 1978  
NIM : 18.19.2.02.0031  
Semester : IV (Empat)  
Tahun Akademik : 2019/2020  
Alamat : Jl. Domba Kel Temmalebba Kota Palopo

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul **"Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo"**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

*Wassalam.*



Direktur,  
*[Signature]*  
Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.  
NIP. 19710927 200312 1 002



PEMERINTAH KOTA PALOPO  
DINAS PENDIDIKAN  
**SMP NEGERI 3 PALOPO**

**SURAT KETERANGAN TELAH MENELITI**  
Nomor : 421.3/156/SMP.03/VI/2020

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

- a. Nama : Drs. H. Basri M., M.Pd.  
b. Jabatan : Kepala SMP Negeri 3 Palopo

dengan ini menerangkan bahwa :

- a. Nama : Agustan  
b. TTL : Pappolo, 27 Juli 1978  
c. Jenis Kelamin : Laki - Laki  
d. NIM : 18.19.2.02.0031  
e. Alamat : Jl. Domba Kel. Temmalebba Kota Palopo

2. Telah selesai melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Palopo pada tanggal 28 Maret - 16 Juni 2020 guna penyusunan Tesis Magister yang berjudul **"Penilaian Kinerja Guru Bahasa Inggris dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Negeri 3 Palopo"**
3. Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 17 Juni 2020

Kepala Sekolah



**Drs. H. Basri M., M.Pd.**

Pangkat : Pembina Utama Muda

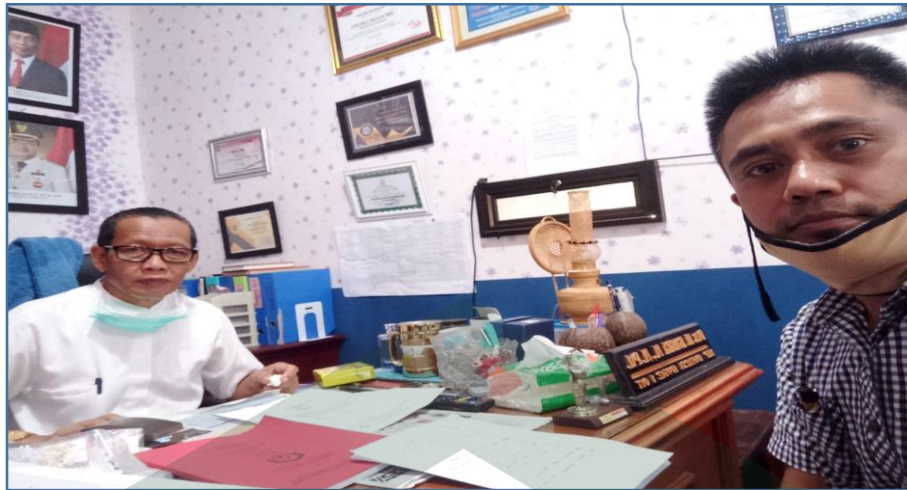
NIP. 196712311995121017



Foto-Foto Penelitian



Lokasi penelitian



Wawancara langsung dengan kepala SMPN 3 Palopo



Piala penghargaan pernah diraih



Piagam penghargaan sebagai sekolah sehat



Piagam penghargaan sebagai sekolah Adiwiyata tingkat Provinsi Sulawesi Selatan 2019



Penyerahan penghargaan kepada siswa berprestasi

## RIWAYAT HIDUP



**Agustan**, lahir di Pappolo (Bone) pada tanggal 27 Juli 1978. Penulis merupakan anak kelima dari tujuh bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Labe dan ibu Keddu. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Domba Kel. Temmalebba Kec. Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 1991 di SD Inpres 12/79 Pappolo. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 4 Watampone dan tamat pada tahun 1994. Penulis melanjutkan pendidikan di tahun yang sama di SMU Negeri 1 Watampone dan tamat pada tahun 1997. Setelah lulus di SMU, penulis melanjutkan pendidikan di STKIP Muhammadiyah Bone pada program studi Bahasa Inggris dan menyelesaikan studi pada tahun 2003. Semasa kuliah di Strata Satu, penulis aktif di beberapa lembaga kemahasiswaan interen dan eksteren kampus, di antaranya; pernah menjadi Ketua Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM), anggota di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Ketua *The Eagle English Meeting Club Kangguru Partnership*, dan pernah menjabat Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cab. Bone.

Contact person penulis: [agustangood@gmail.com](mailto:agustangood@gmail.com)

# Tesis

## ORIGINALITY REPORT

**15%**

SIMILARITY INDEX

**12%**

INTERNET SOURCES

**3%**

PUBLICATIONS

**11%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>vdocuments.site</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas International Batam</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositori.uin-alauddin.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>journal.uny.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

10

Submitted to Iain Palopo

Student Paper

1%

11

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1%

12

mebermutu.org

Internet Source

1%

13

pakdahlogede.blogspot.com

Internet Source

1%

14

www.rosyid.info

Internet Source

1%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

On

