

PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU DI SMK

NEGERI 2 LUWU

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan
Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh:

PUPUT RAMAHDANI PUTRI

18 0206 0114

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU DI SMK

NEGERI 2 LUWU

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan
Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh:

PUPUT RAMAHDANI PUTRI

18 0206 0114

Pembimbing

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.

2. Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puqut Ramahdani Putri
Nim : 18 0206 0114
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi 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 administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2022

Yang membuat pernyataan,

Puqut Ramahdani Putri

NIM. 18 0206 0114

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Larwu yang ditulis oleh Puput Ramahdani Putri (18 0206 0114), mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimusyawahkan pada hari Sabtu, tanggal 26 November 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 26 Desember 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|--|--|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Hasbi, M.Ag. | Penguji I () |
| 3. Firmsyah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II () |
| 4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Pembimbing I () |
| 5. Ali Na'imuddin Tansil, S.Pd.I., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui:

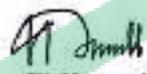
a.n Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014


Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Ali Nabrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Puput Ramahdani Putri
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di
Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap masalah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Puput Ramahdani Putri

NIM : 18 0206 0114

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Luwu

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk dipajang pada ujian/seminar hasil penelitian. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Pembimbing I

Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Tanggal:

Pembimbing II

Ali Nabrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd.
Tanggal: 21 Oktober 2021

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul *Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Lawa* yang ditulis oleh:

Nama : Pupur Ransahdani Putri
Nim : 18 0206 0114
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian. Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Tanggal: 11 Nov 2022

Pembimbing II



Ali Nuruddin Inesal, S.Pd.I., M.Pd.
Tanggal: 21 Oktober 2022

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Lasem*, yang ditulis oleh *Puput Ramadhani Putri*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0205 0114 Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Jumat, 18 November 2022. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim pengaji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *Masaqabah*.

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.
Ketua Sidang | (<i>[Signature]</i>)
Tanggal: 20-11-2022 |
| 2. Dr. Hasbi, M.Ag.
Pengaji I | (<i>[Signature]</i>)
Tanggal: 21 November 2022 |
| 3. Fimnasyah, S.Pd., M.Pd.
Pengaji II | (<i>[Signature]</i>)
Tanggal: 21 November 2022 |
| 4. Hj. Nursaseni, S.Ag., M.Pd.
Pembimbing I | (<i>[Signature]</i>)
Tanggal: 22 Nov-2022 |
| 5. Ali Nuhudlin Tansil, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II | (<i>[Signature]</i>)
Tanggal: 22 November 2022 |

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. أَمَّا بَعْدُ

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Luwu” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Istitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo Beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag.,M.Pd. Selaku pembimbing I, dan Ali Nahrudin Tanal, S.Pd.I., M.Pd. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka menyelesaikan skripsi.
5. Dr, Hilal Mahmud, M.M Selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. Selaku Kepala Unit Perpustakaan Beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan kripsi ini.
9. Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Luwu, Guru Mata Pelajaran, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Salim dan ibunda Nurhaeva, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, sertasaudara-saudari tersayang Cantika Putri dan Bilqis

Nasgafiyah. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

11. Semua teman-teman terdekat terutama Mujianti, Herawati, yang selalu membantu dan mendukung saya selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Semua teman semasa KKN Firda, Ridha, Neny, dan Tika, yang selalu membantu dan mendukung saya selama ini.
13. Semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya MPI Kelas C), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Palopo,

2022

Puput Ramahdani Putri
NIM. 18 0206 0114

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya huruf Latin dapat di lihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ḍ	zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah

ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (◌).

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	fathah dan ya	Ai	a dan i
أُو	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوْلَ : *haula* bukan *hawla*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ وَا	<i>fathahdan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrahdan ya</i>	I	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammahdan ya</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-afâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanâ*

نَجَّيْنَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمَ : nu'ima

عَدُوٌّ : 'aduwwun

Jika huruf ع bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (سَيِّ), maka ditransliterasikan seperti huruf maddah (ā).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَسِيٌّ : 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukanasy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukanaz-zalزالah)

الفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna

النَّوْءُ : al-nau'

يَاءٌ : syai'un

أَمْرٌ : 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 perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karim
Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. Lafaz Aljalalah (الله)

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

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dinullah*
بِاللَّهِ : *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمْفِيْرٌ حَمَةِ اللَّهِ : *hum fi rahmatillâh*

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. Bila nama 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 ma Muhammadun illa rasul
Inna awwala baitin wudi'a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan
Syahru Ramadan al-laz'i unzila fih al-Qur'an
Naṣr al-Din al-Tūsi
Naṣr Hāmid Abū Zayd
Al- Tūfi
Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

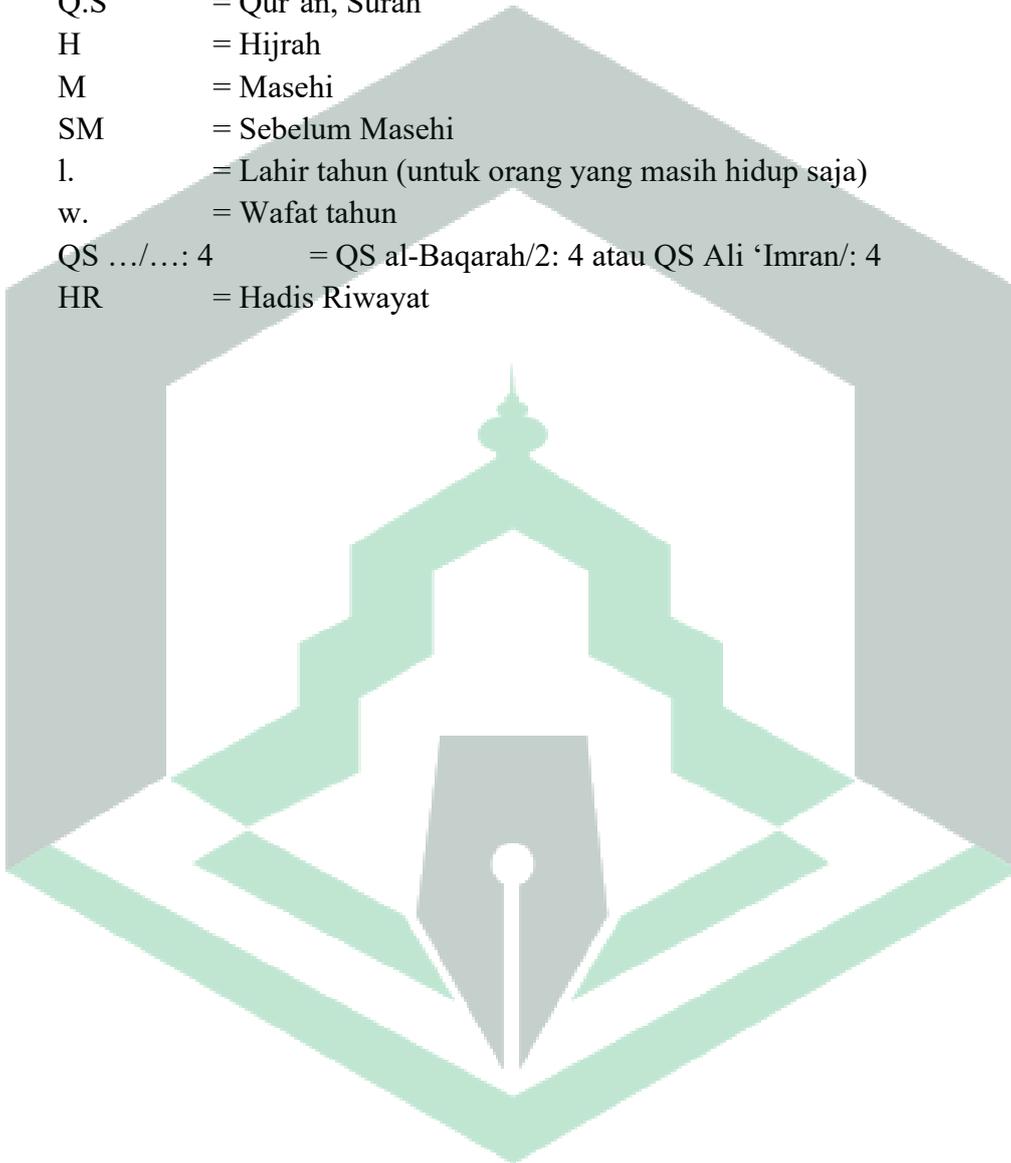
Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

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: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= subhânahū wa ta'âlâ
saw.	= allallâhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4
HR	= Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Deskripsi Teori.....	12
1. Pengertian Penilaian Kinerja Guru	12
2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru	13
3. Macam-Macam Penilaian Kinerja Guru	15
4. Proses Penilaian Kinerja Guru	17
5. Prinsip Penilaian Kinerja Guru	18
6. Prosedur Penilaian Kinerja Guru	19
7. Mekanisme Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	23
C. Kerangka Pikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	30
B. Fokus Penelitian	31
C. Definisi Istilah	31
D. Desain Penelitian.....	31
E. Data dan Sumber Data	32
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Teknik Pengumpulan Data	34
H. Pemeriksaan Keabsahan Data	36
I. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	38
A. Deskripsi Data	38

B. Analisis Data	64
BAB V PENUTUP	68
A. Simpulan	68
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	73



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S At-Taubah : 1873



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Program Keahlian

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik

Tabel 4.3 Tenaga Kependidikan

Tabel 4.4 Pedoman Wawancara

Tabel 4.5 Keadaan Sarana dan Prasarana Di SMK Negeri 2 Luwu

Tabel 4.6 Keadaan Peserta Didik Di SMK Negeri 2 Luwu



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Fikir	26
Gambar 2.2 Desain Penelitian.....	29



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Sarana dan Prasarana SMK Negeri 2 Luwu
- Lampiran 3 Keadaan Siswa SMK Negeri 2 Luwu
- Lampiran 4 Format Validasi
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Struktur Organisasi Wakasek SMK Negeri 2 Luwu
- Lampiran 7 Foto Lingkungan Sekolah
- Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara
- Lampiran 9 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Puput Ramahdani Putri, 2022. “*Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Luwu*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Hj. Nursaeni dan Ali Nahrudin tanal

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penilaian kinerja guru kelas di SMK Negeri 2 Luwu dilihat dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.

Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data primer adalah kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan telaah dokumen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Negeri 2 Luwu yang meliputi perencanaan dengan memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru, persiapan guru diberikan dalam jangka waktu satu tahun dengan unsur-unsur pokok yang meliputi : Unsur pedagogik, unsur tanggung jawab, unsur ketaatan, unsur kejujuran, unsur kerjasama, unsur prakarsa, dan unsur kepemimpinan, pelaksanaan penilaian kinerja guru dengan menggunakan AHP dan WP yang merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh data-data, evaluasi kinerja guru dengan komponen yang diteliti meliputi : hasil belajar siswa, dokumen penilaian hasil belajar, serta kegiatan remdeian dan tindak lanjut pembelajaran.

Kata kunci: *Kinerja, Penilaian, Guru*

ABSTRACT

Puput Ramahdani Putri, 2022. “Implementation of Teacher performance Assessment at SMK Negeri 2 Luwu”. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hj. Nursaeni and Ali Nahrudin Tanal.

This study aims to find out the description of class teacher performance evaluation at SMK Negeri 2 Luwu in terms of planning, preparation, implementation and evaluation.

The research used is qualitative with a descriptive method. Primary data sources are school principals and teachers. Data collection techniques used are observation, interviews and document review.

The results of the study show that the implementation of teacher performance assessment at SMK Negeri 2 Luwu includes planning by assigning assignments or workloads to each teacher, teacher preparation is given within a period of one year with the main elements which include: pedagogic elements, elements of responsibility, elements of obedience, elements of honesty, elements of cooperation, elements of initiative, and elements of leadership, the implementation of teacher performance assessments using AHP and WP which is a systematic process for obtaining data, evaluation of teacher performance with the components studied includes: student learning outcomes, learning outcomes assessment documents, as well as remedial activities and follow-up learning.

Keywords: Performance, Assessment, Teacher

تجويد البحث

فوفوت رمضاني فوتري، 2022. "تنفيذ تقييم أداء المدرس في المدرسة العالية المهنية الثانية

لووو". رسالة شعبة ادارة تربية الاسلام، كلية التربية وعلوم التعليمية في الجامعة

الاسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف نور سينيوعلي نحر الدين تنال.

يبحث هذا البحث عن تنفيذ تقييم أداء المدرس في المدرسة العالية المهنية الثانية لووو.

الأهداف في هذا البحث لمعرفة: كيف تقييم أداء مدرس الصف في المدرسة العالية المهنية الثانية لووو من خلال التخطيط والاعداد والتنفيذ والتقييم.

نوع هذا البحث المستخدم هو بحث نوعي بالمنهج الوصفي. مصادر البيانات الأولية

هي رئيس المدرسة و المدرس. تقنية جمع البيانات المستخدمة هي المراقبة والمقابلة و مراجعة الوثائق.

نتائج البحث أن تنفيذ تقييم أداء المدرس في المدرسة العالية المهنية الثانية لووو". رسالة

شعبة ادارة تربية الاسلام، كلية التربية وعلوم التعليمية في الجامعة الاسلامية الحكومية فالوفو والذي يتضمن التخطيط من خلال اعطاء المهام أو أعباء عمل لكل المدرس، واعداد المدرس في غضون عام

واحد مع العناصر الرئيسية التي تشمل : العناصر التربوية،عناصر المسؤولية، عناصر الطاعة، عناصر

الصدق، عناصر التعاون، عناصر المباردة،عناصر القيادة، تنفيذ تقييم أداء المدرس باستخدام AHP

و WP وهي عملية منهجية للحصول على البيانات، تقييم أداء المدرس مع المكونات المدرسة

تشمل : وثائق تقييم مخرجات التعلم، فضلا عن الأنشطة remedian ومتابعة التعلم.

الكلمات الأساسية: الأداء، التقييم،المدرس.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagai salah satu komponen dalam kehidupan manusia yang sangat penting, perannya sangat signifikan bagi kehidupan dalam mempengaruhi sikap dan perbuatan manusia sehari-hari. Dengan pendidikan manusia akan mencapai segala sesuatu yang menjadi tujuan hidupnya, karena sejak manusia dilahirkan berada pada keadaan tidak berdaya dan berdiri sendiri, maka diperlukan bantuan orang lain untuk membantu manusia mencapai segala keinginannya.¹

Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat mengajar, tenaga pendidik yang berkualitas, akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang berilmu dan berkarakter.

Tenaga pendidik merupakan aspek penentu untuk menunjang berhasilnya dan meningkatnya mutu pendidikan. Dalam memaksimalkan kinerja pendidik yaitu dalam hal mengerjakan tugas pokok maka kepala madrasah yang bermutu harus mampu menggerakkan, mengajak, mempengaruhi, memotivasi,

¹Mohammad Fahmi Nugraha, *Pengantar Pendidikan dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*,(Tasikmalaya : Edu Publisser, 2020), 1

membimbing, memerintahkan, bahkan memberikan hukuman, serta memberikan binaan dalam hal mencapai kinerja pendidik secara efektif dan efisien.²

Tenaga pendidik sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional tenaga pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa Pendidik dan Tenaga Kependidikan berkewajiban 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.³

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan departemen pendidik yang mempunyai tanggung jawab untuk keamanan yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, etis, berbudi luhur, dan berkepribadian.⁴

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik

² Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan : LPPPI, 2017), 157

³ Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, Pasal 40, Ayat 2.

⁴ Demawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), 1

pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁵

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan, tujuan penting organisasi, memberikan pengaruh kepada ekonomi. Dengan ini, kinerja ialah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.⁶

Penilaian kinerja tenaga pendidik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para tenaga pendidik menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin. Penilaian merupakan kegiatan tenaga pendidik dalam mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk, dan penilaian bersifat kualitatif.⁷

Menurut islam, kinerja mempunyai arti yang berbeda dengan pengertian umum. Sebagai agama yang universal, islam merupakan agama yang sempurna, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu atau lapuk dimakan zaman, dengan basisnya al-Qur'an. Islam sudah mengajarkan bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu, tertera pada firman Allah dalam surat At-Taubah 9 :105, yakni:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ

وَسُرُّدُونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁵ Hartono, *Pendidikan Integratif*, (Purwokerto : STAIN Press, 2011), 53

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2017), 7

⁷ Hasan Baharun, *Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, (MODELING : Jurnal Program Studi PGMI 3, No. 2, 2016), 204-216

Terjemahnya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁸

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasi maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Menurut Mulyasa dalam Srinalia, seyogyanya seorang pendidik memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi. *Pertama*, pendidik harus mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Artinya, komitmen tinggi pendidik adalah untuk kepentingan siswa. *Kedua*, pendidik harus menguasai secara mendalam bahan atau materi pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada para siswa. Artinya, antara pemahaman materi dan metode pembelajaran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. *Ketiga*, pendidik bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. *Keempat*, pendidik mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar pengalamannya. *Kelima*, pendidik

⁸Kementrian Agama , *Al-Qur'andan Terjemahannya*, Surah At-Taubah 9 : 105, 2020.

seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.⁹

Menurut Mulyasa terdapat tiga aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru mata kelas, penilaian kinerja guru dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK), dan penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.¹⁰

Berdasarkan hasil temuan awal di lapangan, yakni di SMK Negeri 2 Luwu, merujuk pada hasil wawancara kepala sekolah yang menyatakan bahwa pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru cukup berjalan lancar. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya yakni ketidaksediaan guru yang bersangkutan bila hendak dilakukan penilaian. Selibuhnya terkait dengan mekanisme penilaian kinerja, instrumen yang digunakan, serta alur pelaksanaannya telah terselenggara dengan baik. Hal inilah yang menjadi dasar bagi peneliti untuk tertarik mendalami lebih lanjut bagaimana rincian pelaksanaan penilaian kinerja guru, proses yang dilalui kepala sekolah sebagai pihak yang melakukan penilaian dibantu dengan beberapa pihak lainnya. Demikian peneliti mengangkat judul penelitian “Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMKN 2 Luwu” yang selanjutnya diharapkan menjadi rujukan bagi peneliti yang serupa, serta menjadi bahan bagi pihak pengelola SMKN 2 Luwu untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan penilaian kinerja guru di lingkup SMKN 2 Luwu.

⁹Srinalia, *Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa : Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, (Aceh : Didaktika, vol. 15, No. 2, 2015), 193-207

¹⁰Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset),90.

B. Batasan Masalah

Pembahasan pembatasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi pada pokok permasalahan peneliti. Batasan masalah penelitian sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

Dalam penelitian ini membahas mengenai masalah terkait mekanisme penilaian kinerja guru, instrumen yang digunakan, kesiapan pelaksanaan penilaian kinerja guru.

Dari sekian banyak potensi masalah yang muncul dari latar belakang maka peneliti membatasi masalah hanya pada, pelaksanaan penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan

C. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Luwu :

Bagaimana penilaian kinerja guru kelas di SMK Negeri 2 Luwu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang hendak dikaji, maka penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui penilaian kinerja guru kelas di SMK Negeri 2 Luwu.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan pembaca tentang pengembangan ilmu pendidikan, khususnya

pada bidang penilain kinerja guru guna meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Bahwasanya hasil penelitian ini memungkinkan untuk menjadi salah satu sumber kajian bagi kalangan mahasiswa baik secara pengayaan materi perkuliahan maupun untuk penelitian yang pokok kajiannya ada kesamaan.

b. Bagi SMK Negeri 2 Luwu

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan/lembaga bisa tercapai sesuai dengan visi dan misi.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas cakrawala pemikiran dan wawasan pengetahuan, khususnya dalam masalah penilain kinerja guru pada setiap lembaga pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian, hubungan dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolok ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian.

1. Aswaruddin (2021), Judul Manajemen Penilaian Kinerja Guru.

Tujuan Penelitian ini yaitu membagi penilaian kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk pengkajian ini studi literatur.

Hasil penelitian menunjukkan, Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Terdapat indikator keterampilan mengajar (*teaching skills*), oleh guru yaitu.

a) keterampilan bertanya (*questioning skills*) ; b) keterampilan memberi penguatan (*reinforcement skills*); c) keterampilan mengadakan variasi; d) keterampilan menjelaskan (*explaining skills*), e) keterampilan membuka dan menutup pelajaran (*set induction and closure skills*); f) keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil; g) keterampilan mengelola kelas; h) keterampilan pembelajaran perseorangan. Kesimpulan, kinerja mempunyai spesifikasi atau

kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.¹¹

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari lokasi penelitian dan jenis penelitian menggunakan metode literatur. Pada penelitian ini memiliki persamaan yaitu terletak pada jenis penelitiannya, teknik pengumpulan data (observasi, wawancara dan dokumentasi) dan tujuan penelitian yaitu pelaksanaan penilaian kinerja guru.

2. Muslimin, Judul Penelitian Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana program penilaian kinerja guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: 1) Program PKG dan UKG di beberapa sekolah se kecamatan Langensari Kota Banjar secara umum mampu dan dapat dikuasai. Hal ini terbukti dari dokumen komunikasi, prosedur, UKG; 2) Prestasi kerja guru di beberapa sekolah se kecamatan Langensari Kota Banjar dengan hasil baik. Terbukti dengan prestasi akademik, prestasi non akademik, prestasi pembelajaran, prestasi evaluasi, dan prestasi tidak lanjut dari guru; 3) Strategi yang dapat meningkatkan prestasi kerja guru di beberapa sekolah se kecamatan Langensari Kota Banjar yaitu: a) Agar implementasi program PKG lebih efektif, maka

¹¹Aswaruddin, Manajemen Penilaian Kinerja Guru, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol 4, Nomor 2, Desember 2021.

sebaiknya asesor atau guru penilai langsung dari kepala sekolah; b) Agar mempermudah dalam pemetaan hasil PKG, maka sebaiknya pihak sekolah juga melakukan pemetaan terhadap hasil PKG; c) Sebaiknya dari pihak dinas melakukan evaluasi khusus terkait pelaksanaan program PKG karena selama ini evaluasi hanya sebatas menyinggung saja tanpa dilakukan di dalam forum khusus evaluasi. Dengan adanya forum evaluasi PKG ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh atau dampak program PKG ini bagi peningkatan profesionalisme guru terutama di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar, dan PGRI Kota Banjar sebagai organisasi dalam program PKG dan UKG dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu lokasi penelitian. Pada penelitian ini memiliki persamaan yaitu terletak pada jenis penelitiannya, teknik pengumpulan data (wawancara, observasi dan dokumentasi) dan desain penelitian yang digunakan peneliti adalah studi penelitian lapangan.¹²

3. Tiamsa Gultom, Judul Penelitian Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru.

Penelitian ini dilakukan melalui empat komponen dasar, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: 1) Bagaimana penilaian kinerja guru di SMP Negeri 2 Pangaribuan, 2) Bagaimana upaya yang harus dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Pangaribuan. Metode

¹²Muslimin, Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru, *Jurnal Manajemen & Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 4 Nomor 1, Juni 2020

penelitian yang diterapkan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil sebagai berikut: 1) Kinerja guru dapat diukur dengan dilakukan penilain kinerja guru yang merupakan suatu kegiatan membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, untuk guru. Kepala sekolah menilai pelaksanaan pembelajaran meliputi pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apresiasi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa), dan menutup (refleksi, rangkuman dan tindak lanjut), 2) Upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan memberikan a) pembinaan kepada para guru dalam menyusun rencana pembelajaran, b) memantau para guru dalam menyusun rencana pembelajaran, c) mengawasi jalannya program-program kegiatan pendidikan, d) mengecek keadaan dan kebutuhan fasilitas sekolah sebagai penunjang prestasi peserta didik, e) mengevaluasi lewat briefing dan rapat program pendidikan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu lokasi penelitian. Pada penelitian ini memiliki persamaan yaitu terletak pada jenis penelitiannya, teknik pengumpulan data (observasi, wawancara dan dokumentasi).¹³

B. Deskripsi Teori

1. Pengertian Penilaian Kinerja guru

¹³Tiamsa Gultom, Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol 2, Nomor 3, Desember 2020.

Penilaian kinerja guru merupakan sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya melalui pengukuran terhadap penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi; (1) digunakan sebagai dasar pembuatan perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru sebagai pembelajar; dan (2) digunakan untuk pemenuhan angka kredit dalam kenaikan pangkat dan jabatan.

Menurut Masrukhan, Penilaian kinerja merupakan suatu bentuk penilaian otentik yang meminta peserta didik untuk mendemonstrasikan dan mengaplikasikan pengetahuan ke dalam berbagai konteks sesuai kinerja yang diinginkan.

Menurut Stiggins, penilaian kinerja adalah suatu bentuk tes di mana peserta didik diminta untuk melakukan aktivitas khusus di bawah pengawasan guru yang akan mengobservasi penampilannya dan membuat keputusan tentang kualitas hasil belajar yang ditunjukkannya.

Senada dengan pendapat di atas, Airasia berpendapat bahwa asesmen yang mampu membuat peserta didik memberikan suatu jawaban atau suatu hasil yang mendemonstrasikan atau mempertunjukkan segala pengetahuan dan keterampilan atau kinerja disebut asesmen kinerja.¹⁴

Castetter dalam Yusuf Hadijaya mendefinisikan penilaian kinerja sebagai sebuah proses sampai pada penentuan tentang kinerja individual seseorang di waktu lampau atau pada waktu sekarang dibandingkan terhadap latar belakang

¹⁴ Ratih Permana Sari & Mauliza, *Panduan Penilaian Kinerja Praktikum Kimia*, (Jawa Tengah : Lakeisha, 2020), 8-9

lingkungannya kerjanya dan tentang potensinya ke depan bagi organisasi. Proses penilaian itu merupakan sebuah aktivitas yang dirancang untuk membantu personil mencapai kemajuan individual maupun kelompok sebagai keuntungan organisasional juga.¹⁵

Dengan dipaparkannya beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu rangkaian kegiatan untuk mengukur hasil kerja dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, sehingga dapat diketahui sejauh mana capaian kinerja yang telah dilakukan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

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

Menurut Martinis Yamin dan Maisah kedudukan penilaian sangat penting bagi penunaian tugas keberhasilan melaksanakan utamanya, yakni melaksanakan pembelajaran. Penilaian Kinerja Guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah dengan penilaian ini kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya dirancang atau belum.¹⁶

¹⁵ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, (Medan : Perdana Publishing, 2013), 163

¹⁶ Prof.Dr.Mulyasa., M.Pd. , *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hal 93

Dari pendapat diatas tujuan penilaian kinerja guru dalam sekolah antara lain:

- a. Mengetahui tingkat keterkaitan guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.
- b. Menyediakan sarana pembelajaran guru untuk menjadi guru yang profesional
- c. Memperbaiki kinerja guru periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan kepada kepala sekolah, pengawas atau dinas Pendidikan dalam pemberian reward dan punishment untuk para guru
- e. Memotivasi guru agar bisa bekerja secara maksimal

Penilaian kinerja guru harus diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karir guru pada khususnya. Dalam hal ini, hasil penilaian kinerja guru dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru sehingga dia mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimilikinya sebagai bahan untuk mengembangkan potensi, karir, dan profil kinerjanya yang dapat dijadikan acuan dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.¹⁷

3. Macam-Macam Penilaian Kinerja Guru

Dalam garis besarnya, terdapat tiga aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru (PKG), meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan

¹⁷Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2013), 93

proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan KONSELING (BK), dan penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Ketiga hal tersebut diuraikan sebagai berikut.¹⁸

- a. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut masyarakat guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.¹⁹
- b. Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan KONSELING (BK)/ konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- c. Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam

¹⁸ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset), 90

¹⁹ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset), 90

mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: (1) menjadi kepala sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun; (3) menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya; (4) menjadi kepala perpustakaan; atau (5) menjadi kepala laboratorium, bengkel unit produksi, dan sejenisnya.²⁰

Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan kapabilitas dan loyalitas. Dalam hal ini, guru harus memiliki kompetensi profesional, yakni kemampuan dalam bidang ilmu yang diampunya, memahami manajemen pembelajaran yang efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta loyal terhadap keguruan, yakni loyal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kode etik yang berlaku.²¹

4. Proses Penilaian kinerja guru

Proses penilaian kinerja didefinisikan sebagai proses di mana penilaian berkala dilakukan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan proses penilaian yang berperan untuk memantau kinerja dan membuat proses penilaian lebih efektif bagi semua yang terlambat.

²⁰ Satori Djam'an, *Pokok Profesi Keguruan*, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2007), 31

²¹Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hal 95

Menurut Hitesh Bashin, tujuan proses penilaian kinerja pemberi kerja untuk karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi kekuatan dan kekurangan karyawan;
- b. Menjalinkan komunikasi antara karyawan dengan manajer;
- c. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan;
- d. Menyampaikan kejelasan harapan dan tujuan organisasi;
- e. Mendorong kinerja yang unggul;
- f. Menilai potensi dan pertumbuhan karyawan;
- g. Melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan karyawan secara berkelanjutan;²²

5. Prinsip pelaksanaan penilaian kinerja guru

Banyak proses penilaian kinerja gagal karena mereka yang bertanggung jawab tidak berpikir melalui apa yang mereka lakukan. Mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memperhatikan perbedaan diantara organisasi. Proses penilaian sumber daya manusia sangat bervariasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru dilaksanakan secara konsisten dan teratur setiap tahun anggaran dengan memperhatikan prinsip-prinsip berikut.²³

- a. Objektif

Semua nilai yang diperoleh harus berdasarkan pada kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari melalui pengumpulan data dengan cara

²²Wahdiyat Moko, Ananto Basuki & Yusuf Risanto, *Manajemen Kinerja*, (Malang : UB Press, 2021), 165

²³Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016, 5

pengamatan dan pemantauan sesuai dengan prosedur dan kriteria penilaian yang disediakan.

b. Adil

Semua guru dinilai dengan syarat, ketentuan dan prosedur yang sama, penilaian dan guru yang dinilai membahas dan menyepakati hasil penilaian serta alasannya.

c. Akuntabel

Penilai dapat mempertanggungjawabkan hasil penilaian yang diberikan berdasarkan bukti dalam pengendalian.

d. Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan untuk memperoleh informasi tentang apa yang akan dinilai, bagaimana proses penilaian dilakukan, dan hasil penilaian.

e. Partisipatif

Turut berperan serta dalam suatu kegiatan wawancara sebelum pengamatan dan persetujuan setelah pengamatan (pertemuan persetujuan) melibatkan partisipasi aktif guru dalam proses tersebut.

f. Terukur

Proses penilaian kinerja guru dilakukan melalui proses penilaian kualitatif (pengamatan dan pemantauan) dan kuantitatif (melalui butir indikator kinerja dan kriteria).

g. Komitmen

Penilai dan yang dinilai memiliki kemauan dan kemampuan untuk menelaraskan sikap dan tindakan untuk melaksanakan penilaian kinerja guru sesuai dengan prosedur sehingga tujuan penilaian kinerja guru terwujud.

h. Berkelanjutan

Guru wajib mengikuti proses penilaian kinerja guru setiap tahun selama menyangkut profesinya.²⁴

6. Prosedur Penilaian Kinerja Guru

a. Periode Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesian sebelum mengikuti penilaian kinerja guru.²⁵

1) Periode Kegiatan Evaluasi Diri

Evaluasi diri ini dilakukan untuk memperoleh profil kompetensi guru yang bermanfaat sebagai salah satu dasar bagi sekolah atau koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk merencanakan program keprofesian berkelanjutan yang harus dilaksanakan guru. Evaluasi diri dan penyusunan

²⁴ Syamsidah, *Menyiasati Penilaian Kinerja Guru Dengan Etos Kerja*, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 3, Edisi 1, Juni 2014, 416

²⁵ Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta : Gava Media, 2013), 204

rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan dalam kurun waktu 4-6 minggu di awal semester yang telah ditetapkan. Dokumentasi evaluasi diri guru dan rencana pengembangan keprofesian berkelanjutan individu guru dapat dilihat dalam panduan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (format 1 Evaluasi Diri dan Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan). Bagi guru mutasi di pertengahan tahun ajaran, evaluasi dirinya dapat diperoleh atau menggunakan hasil evaluasi diri yang dilaksanakan di sekolah asal.²⁶

Dapat disimpulkan bahwa prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun. Di dalam rentang waktu tersebut guru melaksanakan pengembangan keprofesian terdiri periode evaluasi diri yang dilaksanakan dalam kurun waktu 4-5 minggu pada awal semester, dan periode penilaian kinerja guru dilaksanakan diakhir rentang waktu 2 semester setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

b. Metode Penilaian Kinerja guru

Mengacu kepada permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009, terdapat 3 (Tiga) kelompok guru yang wajib dinilai kinerjanya, yaitu:

1) Guru Mata Pelajaran atau Guru Kelas

Pelaksanaan penialaian kinerja guru kelas atau mata pelajaran dilakukan melalui pengamatan dan pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan proses pembelajaran. Sedangkan pemantauan adalah kegiatan untuk menilai kinerja guru melalui dokumen. Wawancara dengan guru yang dinilai, dan wawancara dengan sekolah.

²⁶ Direktorat Jenderal, *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru; Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*(Jakarta : Kemdikbud, 2012), 13

Pengamatan kegiatan pembelajaran dapat dilakukan di kelas atau di luar kelas tanpa harus mengganggu proses pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis bukti-bukti baik berbentuk dokumen perencanaan maupun dokumen tambahan lain serta hasil catatan pengamatan maupun hasil wawancara dengan peserta didik, orang tua dan teman guru, penilai menetapkan apakah indikator kinerja tugas utama secara utuh terukur atau teramati dengan cara membandingkan hasil analisis atau catatan tersebut dengan rubrik penilaian yang merupakan bagian dari instrumen penilaian kinerja guru.

2) Guru Bk/Konselor

Pelaksanaan penilain Guru Bk/ konselor dilakukan dengan pengamatan atau pemantauan. Pengamatan adalah kegiatan penilaian terhadap Pelaksanaan BK (layanan klasikal, layanan bimbingan kelompok, atau layanan konseling kelompok tidak termasuk layanan konseling individual). Sedangkan pemantauan adalah kegiatan penilaian melalui pemeriksaan dokumen, wawancara dengan warga sekolah. Khusus untuk layanan konseling individual, pemantauan dilakukan melalui transkrip pelaporan layanan.

3) Guru dengan tugas tambahan yang relevan

Metode pelaksanaan penilaian kinerja bagi guru dengan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah sama dengan metode pelaksanaan penilaian kinerja pembelajaran/ pembimbingan. Perbedaannya terletak pada pelaksanaan penilaian kinerja yang mencakup 2 kegiatan penilain kinerja untuk kegiatan pembelajaran/ pembimbingan dan penilaian kinerja tugas tambahan. Sedangkan

nilai penilaian kinerja merupakan penjumlahan dari prosentase yang telah ditetapkan dari nilai dua kegiatan penilaian kinerja tersebut.²⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa periode pelaksanaan kinerja guru dalam pengembangan keprofesian guru ada dua hal yang harus diperhatikan antara lain; periode kegiatan evaluasi diri dan periode penilaian kinerja guru. Di dalam penilaian kinerja guru ada tiga hal yang wajib dinilai yaitu guru mata pelajaran/ guru kelas, guru BK/ Konselor, guru dengan tugas tambahan yang relevan.

7. Mekanisme Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Kegiatan penilaian kinerja guru di tingkat sekolah dilaksanakan dalam 5 (lima) tahapan, sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan

Dalam tahap persiapan, penilaian kinerja guru yang akan dinilai, harus memahami pedoman penilaian kinerja guru yang mencakup:

- 1) Konsep penilaian kinerja guru.
- 2) Prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru.
- 3) Instrumen penilaian kinerja guru yang terdiri dari; (a) Format Hasil Pemantauan dan Pengamatan; (b) Format Penilaian Kinerja Guru; (c) Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru; dan penggunaannya.
- 4) Tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai.

b. Tahap Pelaksanaan

- 1) Pelaksanaan Evaluasi Diri

²⁷Direktorat Jenderal, *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan Pengembangan Profesi Guru; Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Kemdikbud, 2012), 14-15

Evaluasi diri dilaksanakan dalam periode 4-6 minggu pertama di awal rentang waktu semester, hasil evaluasi diri digunakan guru untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dilaksanakan sampai dengan menjelang pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilaksanakan dalam kurun waktu 4-6 diakhir rentang waktu 2 semester. Setelah guru mengikuti penilaian kinerja, maka hasil penilaian kinerja tersebut bersama-sama dengan hasil evaluasi diri berikutnya dipergunakan untuk menyusun program pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk periode untuk periode selanjutnya. Pada saat pelaksanaan evaluasi diri, guru kelas/ mata pelajaran harus juga menyusun dokumen pendukung pembelajaran, antara lain; Program Tahunan, Program Semester, Silabus, RPP, Bahan ajar, Lembar Kerja Siswa, Instrumen Penilaian, Nilai Hasil Belajar, Analisis Penilaian Hasil Belajar, Program Tindak Lanjut (Remedial dan Pengayaan) dan Daftar Nama Peserta Didik. Sedangkan, dokumen pendukung yang harus diserahkan oleh guru BK/konselor antara lain Program Pelayanan BK, Instrumen dan Analisis Asesmen, RPL (Rencana Pelaksanaan Layanan), Satlan (Satuan Layanan)m Satkung (Satuan Pendukung), Instrumen dan Analisis Evaluasi Proses serta Hasil dan Laporan Pelaksanaan Program BK (Lapelprog BK). Dokumen-dokumen tersebut semuanya akan dikumpulkan pada saat pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam periode 4-6 minggu akhir terakhir di kurun waktu 2 semester setelah kegiatan evaluasi diri dan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan.

- 2) Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru dalam Periode 4-6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester.

Penilaian kinerja guru dalam periode 4-6 minggu di akhir kurun waktu 2 semester terhadap guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja guru mata kelas/ mata pelajaran dan guru BK/ konselor yang dilengkapi dengan rubrik penilaiannya. Penilaian kinerja guru dilakukan dengan pengamatan dan/atau pemantau yang dilengkapi dengan rubiknya.²⁸

c. Tahap Pemberian Nilai

Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu mengidentifikasi melalui pemantauan dan/atau pengamatan apakah setiap indikator kinerja untuk masing-masing dimensi tugas utama guru dapat teramati dan/atau terpantau.²⁹

d. Tahap Persetujuan

Setelah melaksanakan penilaian, penilai wajib memberitahukan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap kompetensi. Jika guru yang dinilai dan penilai telah sepakat dengan hasil penilaian kinerja. Keputusan penilai terbuka untuk diverifikasi. Guru yang dinilai dapat mengajukan keberatan terhadap hasil penilaian tersebut. Keberatan disampaikan kepada kepala sekolah dan/atau Dinas Pendidikan, yang selanjutnya akan menunjuk seseorang asesor (misalnya pengawas atau seseorang yang ditugaskan); untuk bertindak sebagai moderator. Dalam hal ini moderator

²⁸ Syawal Gultom, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2*, (Jakarta : 2012), 16-17

²⁹ Syawal Gultom, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2*, (Jakarta : 2012), 19

dapat mengulang pelaksanaan penilaian kinerja guru secara menyeluruh. Pengajuan usul penialaian ulang harus dicatat dalam laporan akhir. Dalam kasus ini, nilai penialaian kinerja guru dari moderator digunakan sebagai hasil akhir penilaian kinerja guru dari moderator digunakan sebagai hasil akhir penilaian kinerja guru. Penilaian ulang hanya dapat dilakukan satu kali dan moderator hanya bekerja untuk tahun tersebut. Penilai dan guru yang nilai melakukan refleksi terhadap hasil penilaian kinerja guru, sebagai upaya untuk perbaikan kualitas kinerja pada periode berikutnya.

e. Tahap Pelaporan

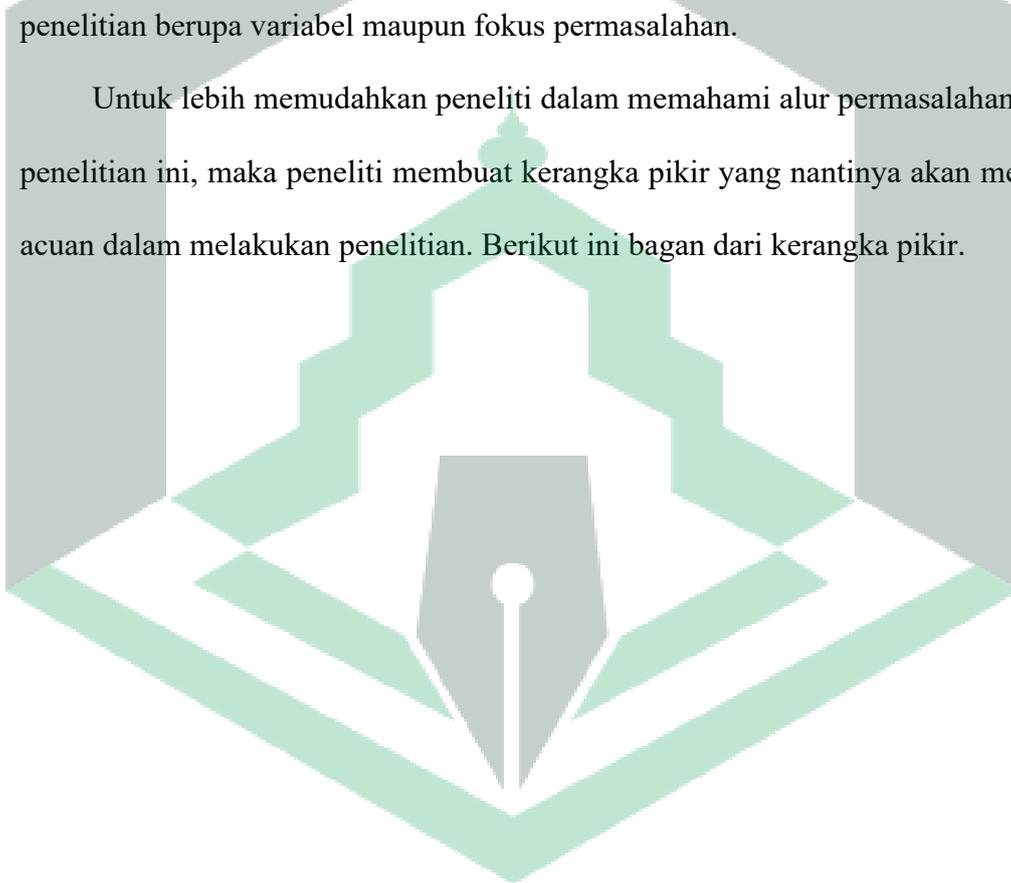
Setelah nilai penilaian kinerja guru diperoleh, kepala sekolah/ madrasah wajib melaporkan hasil penilaian kinerja guru Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dan Tim Penilai Angka Kredit Kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Laporan berbentuk hasil penilaian masing-masing indikator kinerja dalam paket instrumen penilaian kinerja guru yang telah dilengkapi dengan hasil kajian berbagai dokumen perencanaan dan dokumen pendukung lain yang relevan dan catatan hasil pengamatan. Untuk kepentingan pendapat dan pengendalian pelaksanaan penilain kinerja guru dan tindak lanjut pembinaan pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan, kepala sekolah/madrasah juga harus melaporkannya

secara online menggunakan sistem yang dirancang secara khusus melalui situs website dan atau secara offline jika tidak memiliki fasilitas online.³⁰

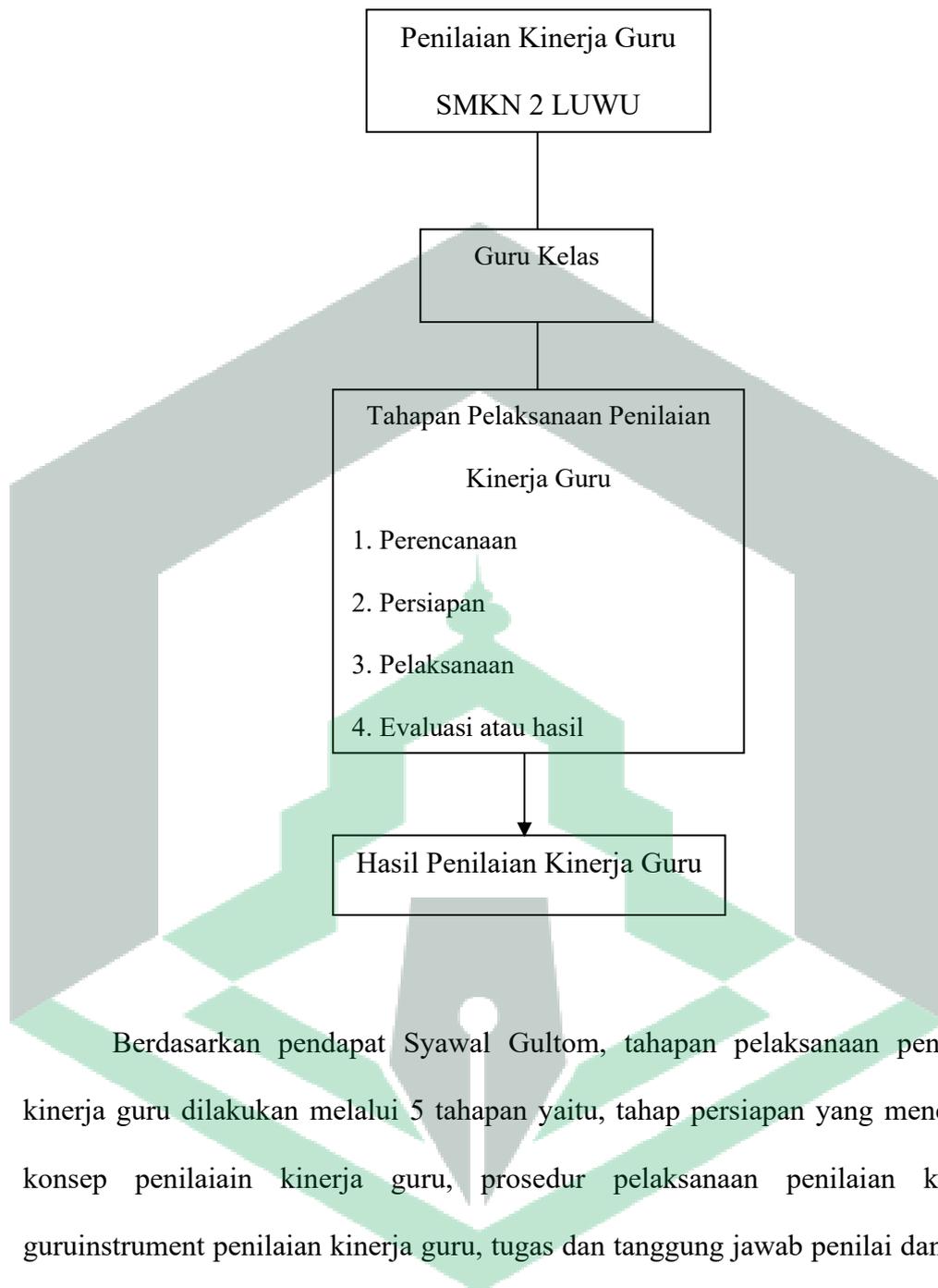
C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir menjadi bagian daripada sintesis tentang hubungan antara variabel penelitian yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, sehingga perihal inilah kerangka dapat diartikan sebagai penggambaran alur berfikir peneliti yang memberikan penjelasan tentang objek penelitian berupa variabel maupun fokus permasalahan.

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam memahami alur permasalahan pada penelitian ini, maka peneliti membuat kerangka pikir yang nantinya akan menjadi acuan dalam melakukan penelitian. Berikut ini bagan dari kerangka pikir.



³⁰Syawal Gultom, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2*, (Jakarta : 2012), 21-22



Berdasarkan pendapat Syawal Gultom, tahapan pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan melalui 5 tahapan yaitu, tahap persiapan yang mencakup konsep penilaian kinerja guru, prosedur pelaksanaan penilaian kinerja guru instrument penilaian kinerja guru, tugas dan tanggung jawab penilai dan guru yang akan dinilai, tahap pelaksanaan yang mencakup pelaksanaan evaluasi diri dan pelaksanaan penilaian kinerja guru dalam periode 4-6 minggu di akhiri kurun waktu 2 semester), tahap pemberian nilai pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap indikator kinerja setiap dimensi tugas utama guru dengan skala nilai,

tahap persetujuan pada tahapan ini penilai wajib memberikan kepada guru yang dinilai tentang hasil penilaian kinerja guru yang diperoleh berdasarkan bukti catatan untuk setiap kompetensi, dan tahap pelaporan pada tahap ini kepala sekolah wajib melaporkan hasil penilaian kinerja guru ke Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten dan Tim Penilai Angka Kredit Kabupaten, Provinsi, atau pusat sebagai dasar penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lexy J. Moleong bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.³¹

Pendekatan-pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan suatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di Lapangan. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data, menganalisis dan menginterpretasi. Penelitian deskriptif banyak membantu terutama dalam penelitian yang bersifat longitudinal, genetik dan klinis. Penelitian survei biasanya termasuk dalam penelitian ini.

Metode yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskripsi. Penelitian deskriptif, data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka, dengan demikian penelitian ini peneliti menekankan pada penilaian

³¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 11

kinerja guru, peneliti mengumpulkan data dan mendeskripsikan proses pelaksanaan penilaian kinerja guru di SMK Negeri 2 Luwu.

B. Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian bertujuan untuk membatasi peneliti guna memilih data yang relevan dan tidak relevan. Dalam fokus penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru kelas Di SMKN Negeri 2 Luwu.

C. Definisi Istilah

1. Penilaian Kinerja Guru adalah suatu rangkaian kegiatan untuk mengukur hasil kerja dengan standar prestasi kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, sehingga dapat diketahui sejauh mana capaian kinerja yang telah dilakukan. Penilaian kinerja guru dilihat dari guru, yang dimaksud guru dalam penelitian ini meliputi: Guru mata pelajaran, Guru kelas, Guru bimbingan dan konseling (BK).

D. Desain Penelitian

Desain penelitian kualitatif atas empat tahapan, yaitu:



Tabel 2.2 Desain Penelitian

1. Perencanaan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah menentukan judul, menyusun rancangan penelitian, menetapkan tempat penelitian, dan menyusun instrument penelitian.

2. Pelaksanaan

Tahap ini peneliti sebagai pelaksana penelitian sekaligus sebagai *human instrument* mencari informasi, yaitu dengan melakukan wawancara terhadap sejumlah informan yang terkait di SMK Negeri 2 Luwu untuk mendapatkan informasi yang telah ditentukan yang dapat memberikan keterangan terkait persoalan yang dibahas.

3. Analisis Data

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini, peneliti menganalisis data yang telah diperoleh setelah melakukan wawancara langsung kepada beberapa pihak yang bertanggungjawab atas kegiatan pelaksanaan penilaian kinerja guru yang ada di SMK Negeri 2 Luwu, yaitu kepala sekolah dan beberapa guru yang ditunjuk.

4. Penyusunan Laporan Penelitian

Tahap ini merupakan tahap akhir yang dilakukan setelah menganalisis data kemudian membuat laporan hasil penelitian pada skripsi, setelah itu melakukan konsultasi dengan pembimbing hingga siap untuk ujian.

E. Data dan Sumber Data

Menurut Lofland, sumber data utama penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud kata-kata dan tindakan disini yaitu kata-kata dan tindakan orang

yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (primer). Sedangkan sumber data lainnya bisa berupa sumber tertulis (sekunder), dan dokumentasi seperti foto.³²

1. Sumber Data Primer yaitu data-data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti yaitu:
 - a. Kepala Sekolah
 - b. Guru
2. Sumber Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak tertentu yang sangat berhubungan dengan penelitian. Data yang diperoleh dengan cara yaitu: Wawancara, Observasi, dan telaah dokumen.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan salah satu unsur penting bagi penelitian selama melakukan pengumpulan data. Penelitian ini jenis penelitian kualitatif sehingga instrumen penelitiannya adalah peneliti sendiri. Kemudian dilengkapi dengan instrumen observasi, wawancara, dan studi dokumen/ telaah dokumen.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pedoman wawancara. Pedoman wawancara digunakan untuk mengungkapkan bagaimana penilaian kinerja guru mata pelajaran dan guru kelas, bagaimana penilaian kinerja guru Bimbingan Konseling, bagaimana penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan., yang nantinya akan di analisis.

³² Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016) cet XXXV, 15

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam melakukan penelitian digunakan metode sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan menggunakan daftar pertanyaan. Di dalam kegiatan wawancara yang dilakukan yaitu menanyakan hal-hal yang telah dialami oleh narasumber tentang pengalaman yang dialami oleh narasumber hingga terbawa untuk menceritakan pengalaman secara rileks. Dalam hal ini, peneliti akan menanyakan pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana penilaian kinerja guru mata pelajaran dan guru kelas, bagaimana penilaian kinerja guru Bimbingan Konseling, bagaimana penilaian kinerja guru dengan tugas tambahan. Dalam teknik wawancara ini peneliti menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu penulis melakukan wawancara yang mengacu pada pedoman yang telah disusun sebelumnya.³³

Untuk teknik ini peneliti akan melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru. Namun pelaksanaan wawancara, pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti tidak selalu menjadi rujukan. Hal ini bertujuan untuk membuat wawancara lebih terasa rileks dan bisa mendapatkan dan menemukan hasil yang luas serta maksimal untuk melengkapi pembahasan yang sedang dikaji.

³³Cholid & Achmadi, *Op. Cit.*, hal. 78

2. Observasi

Pada observasi ini peneliti menggunakan teknik pengamatan langsung yaitu peneliti secara langsung mengamati dan mencatat segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian, seperti kondisi lingkungan, dan fasilitas sekolah untuk mengetahui tentang gambaran sekolah sekolah dan gambaran proses pembelajaran di sekolah SMK Negeri 2 Luwu. Observasi ini disebut juga pengamatan meliputi kegiatan peneliti turun langsung kelapangan untuk mengamati suatu objek dalam lokasi penelitian.³⁴

3. Studi dokumen/ Telaah Dokumen

Telaah dokumen adalah teknik pengumpulan data yang memeriksa dan menganalisis dokumen yang ditemukan dalam bentuk teks atau gambar. Tinjauan dokumen atau juga dikenal dengan studi dokumen dapat memberikan informasi yang berharga tentang program yang sedang dievaluasi dan harus memberikan informasi yang berharga tentang program yang sedang dievaluasi dan harus dilakukan di tahap awal proses evaluasi.

Minister of public works and government services dalam review bukunya tentang cara mengevaluasi program menyatakan bahwa tinjauan dokumen mencakup pengujian terhadap dua jenis dokumen. Yang pertama terdiri dari dokumen resmi laporan penelitian, artikel yang diterbitkan, dan buku untuk referensi dalam pelaksanaan program. Yang kedua terdiri dari penelitian program sebelumnya dan literatur tentang program tersebut.

³⁴John W.Creswell, *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Cet. IV, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2019)

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus mengungkap kebenaran yang objektif. Karena itu keabsahan data dalam sebuah penelitian kualitatif sangat penting. Melalui keabsahan data kredibilitas (kepercayaan) penelitian kualitatif dapat tercapai. Dalam penelitian ini keabsahan data dicapai dengan triangulasi. Adapun triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sesuatu selain data tersebut untuk keperluan validasi atau perbandingan dengan data tersebut. Ada tiga jenis metode triangulasi:

1. Triangulasi sumber, pemeriksaan kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dari berbagai sumber. Data yang dihasilkan kemudian di deskripsikan dan dipisahkan sesuai dengan yang diperoleh dari berbagai sumber.
2. Triangulasi teknik, pengujian ini akan dilakukan dengan cara mengecek data dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, responden yang bertemu pada pertemuan awal dapat memberikan informasi yang berbeda pada pertemuan berikutnya dan dapat melakukan tes berulang.

I. Teknik Analisis Data

Pada data mentah yang sudah dikumpulkan oleh peneliti selanjutnya diolah dengan baik agar menghasilkan data yang baik dan bermanfaat untuk memecahkan masalah pada penelitian, adapun langkah-langkah dalam menganalisis data yaitu:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data yang merupakan suatu proses pemilihan, dan pemusatan perhatian pada penyederhanaan data yang masih bersifat kasar sebagai hasil catatan-catatan peneliti di lapangan.³⁵

2. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, seluruh data dilapangan data yang diperoleh dikategorikan menurut pokok permasalahan dan dapat dibuat dalam bentuk uraian singkat, bagan dan sejenisnya sehingga memudahkan peneliti melihat pola-pola hubungan satu sama lainnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir yaitu penarikan kesimpulan sementara.³⁶ Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan berubah jika peneliti tidak menemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pengumpulan data berikutnya. Tetapi jika kesimpulan pada tahap akhir ini sudah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibe

³⁵Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Al Hadharah*, Vol. 17, (33 Januari 2018) 19

³⁶Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif", *Jurnal Al Hadharah*, Vol. 17, (33 Januari 2018) 94

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. DESKRIPSI DATA

1. Gambaran Singkat Lokasi Penelitian

a) Data Lokasi Sekolah

Nama : SMK Negeri 2 Luwu
Nomor Statistik Sekolah : : 321191703001
Nomor Identitas Sekolah : 40310796
Alamat Sekolah : Jln. Jend. Sudirman
Kelurahan : Tampunia Radda
Kecamatan : Belopa
Kabupaten : Luwu
Provinsi : Sulawesi Selatan
Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
Luas Tanah : 33, 872 meter²

Table 4.1 : Program Keahlian

No	Program Keahlian	Akreditasi	SK Akreditasi	Tanggal Penerbitan SK
1	Teknik Instalasi Tenaga Listrik	B	160/SK/BAPSM/XI/2017	23 November 2017
2	Teknik Otomotif	A	160/SK/BAPSM/XI/2017	23 November 2017
3	Teknik Komputer Dan Jaringan	B	106/SK/BAPSMK/X2015	31 Oktober 2015
4	Administrasi Perkantoran	B	106/SK/BAPSMK/X2015	31 Oktober 2015
5	Teknik Pemesinan	-	-	-

b) Sejarah Singkat

SMK Negeri 2 Luwu merupakan sekolah menengah kejuruan yang beralamatkan di jl. Jend. Sudirman, kelurahan Tampunia radda, Kecamatan belopa, kabupaten luwu. Sekolah menengah kejuruan (SMK) memiliki enam jurusan yang terdiri dari Teknik Sepeda Motor (TSM), Teknik Permesinan (TPM), Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), dan Administrasi Perkantoran(ADP). Awal berdirinya sekolah ini bulan Januari 2007 berdiri diatas lahan seluas 33, 872 meter² dimana nama sebelumnya SMK Negeri 1 Belopa. Namun saat beralih di provinsi pada tahun 2017 sehingga berganti nama menjadi SMK Negeri 2 Luwu. Adapun urutan kepala SMK Negeri 2 Luwu dari 2007-sekarang:

1. Drs. Fatwa (2007-2009)
2. Drs. Hari Purnomo (2009-2016)
3. Drs. Ahmad (2017- sekarang)

c) Visi, misi dan tujuan SMK Negeri 2 Luwu

1) Visi

“Terwujudnya SMK yang berkualitas. Berakhlak mulia, berjiwa wirausaha, berdaya kompetensi global dan berbudaya lingkungan”

2) Misi

Untuk mewujudkan visi, sekolah memiliki misi, sebagai berikut;

- a) Menciptakan tata kelola SMKN 2 Luwu yang lebih baik, melalui sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001 ; 2008

- b) Meningkatkan sarana dan prasarana SMKN 2 Luwu yang bermutu
Meningkatkan kualitas SMKN 2 Luwu melalui penerapan sikap disiplin, budi pekerti luhur, akhlak mulia, berwawasan lingkungan, pembelajaran berpusat pada peserta didik yang kontekstual berbasis TIK
 - c) Memberdayakan SMKN 2 Luwu dalam menciptakan lulusan yang yang berjiwa wirausaha dan memiliki kompetensi keahlian melalui pengembangan kerjasama dengan industri dan berbagai entitas bisnis yang relevan dalam bentuk teaching industri
 - d) Menciptakan lulusan SMKN 2 Luwu yang lentur terhadap berbagai perubahan teknologi dan lingkungan bisnis pada tingkat nasional maupun internasional melalui penguatan aspek matematika terapan, sains terapan, ICT dan bahasa internasional
 - e) Menciptakan citra baik SMKN 2 Luwu melalui berbagai media komunikasi
 - f) Menciptakan citra baik komite sekolah sebagai motra SMKN 2 Luwu
 - g) Mewujudkan pendidikan untuk menjaga daya dukung melalui tindakan pelestarian, pencegahan pencemaran, kerusakan lingkungan sehingga tercipta kondisi belajar dan bekerja yang nyaman dan produktif
- 3) Tujuan
- a) Memepersiapkan peserta didik agar dapat menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha / dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan kompetensi keahlian pilihannya.

- b) Membekali peserta didik agar mampu memilih karir, ulet, dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi dilingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya.
- c) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- d) Peningkatan kualitas lingkungan sekolah untuk mewujudkan *Green, Clean and Healthy*.
- e) Meningkatkan kepedulian warga sekolah untuk melakukan pelestarian, pencegahan, pencemaran dan kerusakan lingkungan.
- f) Menciptakan citra baik SMKN 2 Luwu melalui berbagai media komunikasi.
- g) Menciptakan citra baik komitesekolah sebagai mitra SMKN 2 Luwu.

Mengwujudkan pendidikan untuk menjaga daya dukung alam melalui tindakan pelestarian, pencegahan, pencemaran dan kerusakan lingkungan sehingga tercipta kondisi belajar dan bekerja yang nyaman dan produktif

d) Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan yang berperan melaksanakan, merencanakan, dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan.

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik

No	Nama Lengkap	NIP	P / L	Status Kepegawain
1.	Drs. Ahmad	196412131199403113 9	L	PNS
2.	Drs. Hardin Nas	196612311994121026	L	PNS
3.	Bustamin, N, S.Pd.,M.Pd	196312311987031188	L	PNS
4.	Sirajuddin, S.Pd	196805101995121005	L	PNS
5.	Naisa, S.Pd	196712311994032054	P	PNS
6.	Sumarni S.Pd	197512092003122010	P	PNS
7.	Usman S.Pd., M.Pd	197506012003121006	L	PNS
8.	Sitti Hasnah S.Pd.I	197902012005022005	P	PNS
9.	Raehan Hasyim, S.Pd, MM	197310222006042015	P	PNS
10.	Dra. Paridah	196412312007012094	P	PNS
11.	Dartono, S.Pd, MM	198005212008011014	L	PNS
12.	Suryanti, S.Pd	197501132008012008	P	PNS
13.	Haerana, S. Ag	197808172008012018	P	PNS
14.	Andi Rusni, S.Pd	197608192008012013	P	PNS
15.	Sartika, S.Pd	198004242008012017	P	PNS
16.	ST. Rismawati Nasir, S.Pd	198208072009032002	P	PNS
17.	Yatipriati, S.Pd	198011302009032004	P	PNS
18.	Nurmiati, S.Pd	197101052008012007	P	PNS
19.	Erwin Yatim, S.Pd	198011302009031001	L	PNS
20.	Ismail S.Pd	197901082009031002	L	PNS
21.	Lukman Faus, S.Pd	197903042010012018	L	PNS
22.	Rosnawati Rahman, S.Kom	198302242010012028	P	PNS
23.	Sri Wahyuni, S.Pd	198305042010012028	P	PNS
24.	Agustinah, S.Pd, M.Pd	198308102010012031	P	PNS
25.	Ryan Adrian, S.Pd, M.Pd	198405302010011018	P	PNS
26.	Jamila, S.Pd, M.Pd	198612312010012045	P	PNS
27.	Herman, S.Pd, M.Pd	197412072008011006	P	PNS
28.	Asyifa, S. Ag	197105122007012018	P	PNS
29.	Wahida, S.kom	198109262010012020	P	PNS
30.	Herman. AM, S.Pd	197709272014081001	L	PNS
31.	Mahyuddin, S.Pd, MT	197908072014101001	L	PNS
32.	Sri Wahyuni Nur, S.Pd	198201012017082001	P	PNS
33.	Datusmawati, S.Pd	-	P	HONORER
34.	Drs. Lukman	-	L	HONORER

35.	Rahmawati, S.Pd	-	P	HONORER
36.	Nurapni, S.kom	-	P	HONORER
37.	Dra. HJj. Musdalipah	-	P	HONORER
38.	Fatmawati, AM, S.Pd	-	P	HONORER
39.	Muh. Islahulkhair, S.Pd	-	L	HONORER
40.	Syamsuriati Tabang, S.Pd	-	P	HONORER
41.	Herlina, S.Pd	-	P	HONORER
42.	Muh. Asrul Irham, S.Pd.	-	L	HONORER
43.	Sri Wulandari, S.Pd	-	P	HONORER
44.	Kiki Kumiasi, S.Pd	-	P	HONORER
45.	Titi Susanti Jafar, S.Pd	-	P	HONORER
46.	Surianto, S.Pd	-	P	HONORER
47.	Nurul Hadijah, S.Kom	-	P	HONORER

Tabel 4.3 Tenaga Kependidikan

No	Nama Lengkap	NIP	P/L	Status Kepegawain
1.	Drs. HAERIAH	196712312007012136	P	PNS
2.	DAINTY EVA APRILLA S. AP	198004182014102004	P	PNS
3.	FATMAWATI, A.Md	-	P	HONORER
4.	MUSFIRAH, S. AP	-	P	HONORER
5.	HASNAH	-	P	HONORER
6.	AMIR	-	P	HONORER

2. Hasil Penelitian

Hasil temuan peneliti disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen. Untuk mendeskripsikan mengenai pelaksanaan penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis SMK Negeri 2 Luwu. Diklasifikasikan dalam empat hal pokok yaitu perencanaan kinerja guru, Persiapan kinerja guru, Pelaksanaan kinerja guru dan Evaluasi kinerja guru, dan strategi peningkatan kinerja guru di Unit Pelaksana

Teknis SMK Negeri 2 Luwu, Keempat hal tersebut dielaborasi secara runtut dengan ulasan sebagai berikut:

a. Perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis SMK Negeri 2 Luwu

1) Tujuan

Untuk melaksanakan perencanaan kinerja guru, kepala sekolah memiliki perencanaan kinerja untuk guru dan disiapkan secara matang. Kepala sekolah berperan penting untuk mengelola sekolah termasuk mengelola kinerja guru yang ada di dalamnya. Seperti wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah Drs. Ahmad tentang perencanaan kinerja guru mengatakan bahwa,

“perencanaan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu dilakukan setiap awal tahun, salah satu perencanaan kepala sekolah yang telah diterapkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu mengenai kinerja guru adalah dengan memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan tingkatan pendidikan dan pengalamannya. Sehingga, ia akan lebih profesional dalam kinerjanya”³⁷

Hal tersebut didukung oleh guru bapak Irwan S.Pd mengatakan bahwa

“perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu dilakukan dengan pemberian tugas atau beban kerja sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman guru tersebut”³⁸

Sebagai bentuk perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu yaitu kepala sekolah memberikan tugas atau beban kerja

³⁷ Drs. Ahmad, Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 19 November 2022

³⁸ Irwan S.Pd, Guru SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 21 November 2022

berupa bertanggung jawab kepada sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM), yang meliputi:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap.
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum, dan ujian akhir.
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Mengisi daftar nilai anak didik.
- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran.
- h. Membuat alat pelajaran / alat peraga.
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni.
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum.
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah.
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran.
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik.
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran.
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya.
- p. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

2) Subjek evaluasi (evaluator)

Dalam melakukan kegiatan evaluasi dibutuhkan evaluator untuk menilai sejauh mana tingkat produktivitas guru, Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK

Negeri 2 Luwu yang dievaluasi adalah guru dan yang bertugas sebagai evaluator yaitu, kepala sekolah, dan guru. Seperti yang diungkapkan kepala sekolah Drs. Ahmad dalam wawancara

“Evaluasi kinerja guru biasanya dilakukan pengamatan dan pemantauan secara langsung oleh kepala sekolah, dan Juga melibatkan guru senior yang di anggap mampu untuk membantu dalam mengevaluasi kinerja guru”³⁹

Bapak Irwan S.Pd di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu juga berpendapat bahwa

“evaluasi kinerja guru dilakukan oleh evaluator yaitu kepala sekolah, dan guru”⁴⁰

Hal tersebut juga didukung oleh bapak Suriyanto S.Pd di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu mengatakan bahwa,

“Dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru biasanya dilakukan oleh, kepala sekolah, pengawas dan guruyang ditujuk langsung oleh kepala sekolah untuk mengevaluasi kinerja guru”⁴¹

3) Waktu pelaksanaan evaluasi

Evaluasi guru secara terjadwal dilakukan dua kali selama satu tahun ajaran atau di awal dan akhir semester, yakni bulan Januari-Desember Seperti yang diungkapkan oleh Kepala Sekolah Drs. Ahmad dalam wawancara mengatakan bahwa

³⁹ Drs. Ahmad, Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 19 November 2022

⁴⁰ Irwan, S.Pd Guru SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 21 November 2022

⁴¹ Suriyanto, S.Pd Guru SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 21 November 2022

“evaluasi kinerja guru dilakukan dua kali dalam setahun pada awal dan akhir semester”⁴²

Adapun wawancara dari bapak Irwan, S.Pd yang mengatakan bahwa

“kegiatan evaluasi atau penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu dilakukan secara berkala pada awal dan akhir semester.”⁴³

Hal tersebut juga didukung oleh bapak Surianto, S.Pd di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu yang mengatakan bahwa

“kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru pada awal dan akhir semester”⁴⁴

b. Persiapan kinerja guru di Unit pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Persiapam pekerjaan seorang guru dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. lebih lanjut dijelaskan oleh Drs. Ahmad bahwa penilaian yang dilakukan berdasarkan keseharian guru-guru oleh atasan yang bersangkutan:

“ya , dalam persiapannya penilaian kinerja guru di SMK Negeri 2 Luwu ini menggunakan AHP dan WP, dimana dalam pelaksanaannya melihat dengan keseharian guru-guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu salah satunya kedisiplinan dari kehadiran guru-guru , apakah guru-guru yang mengikuti penilaian datang dan pulang dengan tepat waktu atau sesuai

⁴² Drs. Ahmad, kepala Sekolah SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 19 November 2022

⁴³ Irwan, S.Pd, Guru Sekolah SMK negeri 2 Luwu, Wawancara 21 November 2022

⁴⁴ Surianto, S.Pd, Guru Sekolah SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 21 November 2022

dengan jadwal yang ditentukan pelaksanaan penilaian kinerja guru dilakukan setiap akhir tahun di SMK Negeri 2 Luwu”⁴⁵.

Pak Suriyanto, S.Pd telah mengatakan hal yang sama seperti pernyataan Kepala Sekolah, bahwa:

“iya nak, di SMK Negeri 2 Luwu masih menggunakan penilaian dengan AHP dan WP dan dalam Pelaksanaan penilaian kinerja guru ini dilihat juga dari keseharian guru-guru dalam menjalankan tugasnya untuk memudahkan dalam penilaian AHP dan WP”⁴⁶

Hal ini membuktikan bahwa ada keefektifan dari pejabat penilai untuk melihat secara objektif keseharian guru-guru di SMK 2 Luwu sebagai bahan pengisian *AHP dan WP* tahunan yang di laksanakan setiap akhir tahun. Selain itu untuk mewujudkan optimalisasi pembinaan karir dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil, banyak hal yang harus dilakukan dan salah satunya adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

c. Pelaksanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Pelaksanaan adalah suatu kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana. Pelaksanaan evaluasi kinerja menerangkan mengenai bagaimana proses evaluasi kinerja tersebut dilaksanakan. Pelaksanaan evaluasi kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu dilakukan secara berkala, sekali dalam satu semester yang berarti dalam satu tahun dua kali

⁴⁵ Drs. Ahmad, Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Luwu, Wawancara 20 September 2022

⁴⁶ Suriyanto, S.Pd, Staff SMK Negeri 2 Luwu, wawancara 28 September 2022

dilakukan pada bulan januari-desember. Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Luwu yang mengatakan bahwa

“Evaluasi kinerja guru dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu yaitu dengan pengamatan dan pemantauan langsung seperti yang diungkapkan informan 1 dalam wawancara, evaluasi kinerja guru dilakukan pengamatan dan pemantauan secara langsung oleh kepala sekolah, pengawas, dan guru senior, juga melakukan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).⁴⁷

Hal ini juga didukung oleh perkataan bapak Suriyanto, S.Pd di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu berikut ini dalam wawancara

“Dalam melaksanakan evaluasi kinerja guru biasanya berupa Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pengamatan langsung oleh kepala sekolah, pengawas dan guru senior.”⁴⁸

Kepala sekolah membuat format penilaian kinerja, mensosialisasikan dan melaksanakan evaluasi kinerja kepada seluruh guru mata pelajaran Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu. Sebelum evaluator melakukan pengamatan dan pemantauan secara langsung, evaluator memberikan info terlebih dahulu kepada guru yang akan dievaluasi. kuesioner penilaian kinerja dibagikan setelah dilaksanakannya evaluasi secara langsung, kemudian dari hasil evaluasi tersebut direkap untuk mengetahui hasil kinerja guru.

⁴⁷Hasil *Wawancara* dengan Andi Burhan, Kepala Sekolah Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

⁴⁸Hasil *Wawancara* dengan Irma Asta, Guru Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu. Pada tanggal 21 Juli 2022

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru juga diadakan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kegiatan MGMP dilaksanakan setelah evaluasi secara langsung selesai dilakukan. Dengan adanya MGMP diharapkan semua guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 10 Luwu dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik dan mempersatukan persepsi dengan guru mata pelajaran sejenisnya. Serta pelaksanaan pengisian kuesioner penilaian kinerja guru oleh responden yaitu guru sejawat, peserta didik, dan orang tua peserta didik.

d. Evaluasi atau hasil penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional. Berdasarkan data hasil wawancara, observasi dan telaah dokumen, peneliti menemukan bahwa penilaian kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu sudah terencana dan terprogram dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya instrumen Penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu. Penilaian kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Luwu dilakukan dengan cara pengamatan dan pemantauan sesuai standar penilaian kompetensi, standar penilaian kompetensi terdiri dari empat kompetensi pokok yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Setelah mengisi instrumen penilaian kompetensi selanjutnya, direkap serta dihitung untuk menghasilkan nilai/skorpenilaian kompetensi (PK).⁴⁹

⁴⁹ Hasil Telaah Dokumen pada tanggal 19 November 2022

Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya. Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$\text{ANGKA KREDIT 1 TAHUN} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \left(\frac{\text{JM}}{\text{JMW}}\right) \times \text{NPK}}{4}$$

Hasil dari penilaian kompetensi dan kuesioner menghasilkan nilai PKG guru. Nilai Akhir PKG dihasilkan dengan mengkalikan nilai PKG dan presentase nilai PKG dari kehadiran guru yang dinilai.⁵⁰

Nilai PK Guru Mata Pelajaran	47,00
Konversi nilai PK Guru ke dalam skala 0 - 100 sesuai Formasi PAN & RB Nomor 15 Tahun 2009 dengan rumus	
$\text{NILAI PK GURU (100)} = \frac{\text{Nilai PK Guru}}{\text{Nilai PK Guru Tertinggi}} \times 100$	85,00
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya.	84%
Perolehan angka kredit untuk pembelajaran yang dihitung berdasarkan rumus berikut ini	100%
$\text{ANGKA KREDIT 1 TAHUN} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \left(\frac{\text{JM}}{\text{JMW}}\right) \times \text{NPK}}{4}$	8,00

Gambar 4.2 Rekap Hasil Penilaian Kinerja Guru Kelas

B. Analisis Data

Berdasarkan paparan data dan hasil penelitian di SMK Negeri 2 Luwu, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian.

⁵⁰ Hasil Telaah Dokumen Pada Tanggal 19 November 2022

1. Perencanaan Penilaian Kinerja Guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, biaya dan aktivitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Perencanaan kinerja guru adalah seluruh kegiatan guru yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan di masa depan dibutuhkan perencanaan yang matang dan terprogram dengan baik.

Perencanaan yang telah diterapkan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu mengenai kinerja guru adalah dengan memberikan tugas atau beban kerja kepada setiap guru sesuai dengan kualifikasi tingkatan pendidikan dan pengalamannya, sehingga ia akan lebih profesional dalam kerjanya. Bentuk pemberian tugas kepada guru berupa bertanggungjawab kepada sekolah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM).

Hal ini senada dengan temuan penelitian pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja guru terhadap kinerja guru semakin efektif beban kerja guru yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin tidak efektifnya beban kerja guru maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru.⁵¹

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Janawi yang dikutip oleh Umar yang menyebutkan bahwa kompetensi professional

⁵¹Dadang Wahyudin. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru," *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 5, nomor 2, (Desember 2020) h. 147. doi:10.32678/annidhom.v5i2.4672, di akses 18 Agustus 2022

merupakan hal yang sangat mendasar yang harus dimiliki tenaga pendidik. Seorang pendidik dianggap profesional, apabila memiliki keahlian dan keterampilan teori serta praktek dalam kegiatan belajar mengajar.⁵² Jika guru diharuskan mengajar mata pelajaran diluar bidangnya untuk mencapai beban kerja yang ditargetkan, hal tersebut sama dengan guru telah mengesampingkan kompetensi profesional yang semestinya dipertahankan, serta mengakibatkan tidak efektifnya kinerja guru dalam pembelajaran.

Hal tersebut menunjukkan bahwa guru diberikan beban kerja oleh kepala sekolah sesuai dengan keahliannya dan tingkatan pendidikan gurunya sehingga para guru akan lebih mudah dalam bekerja untuk mendidik peserta didiknya dengan baik dan sesuai yang diinginkan sekolah. Namun ada beberapa hal yang kiranya tidak ditemukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu, yaitu tidak adanya instrumen perjanjian kinerja, sehingga disarankan dibuatnya instrumen perjanjian kinerja.

Berdasarkan uraian hasil temuan tersebut maka disimpulkan perencanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu yaitu dengan pemberian tugas atau beban kerja kepada guru. Tugas pokok guru yaitu bertanggungjawab kepada sekolah dalam melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar.

⁵²Umar. Pengantar Profesi Keguruan, (Depok: Rajagrafinso Persada, 2019), h. 90

2. Persiapan Penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Dalam persiapan penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 2 Luwu, sangat perlu untuk mengetahui unsur-unsur yang dinilai dalam pelaksanaan penilaian kinerja agar guru-guru di SMK 2 Luwu dapat menjalankan perannya dengan baik. Dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS terdapat 8 (delapan) unsur yang saling berhubungan . jika salah satu unsur tersebut tidak berjalan dengan baik, maka kinerja guru di SMK 2 Luwu kurang berjalan dengan baik. Jadi dapat diindikasikan bahwa penilaian melalui *AHP DAN WP* merupakan indikator utama penilaian bagi seorang PNS untuk kepentingan kinerja guru pada SMK Negeri 2 Luwu. Di sisi lain, *AHP DAN WP* merupakan indikator bagi instansi untuk menilai kinerja pegawai di lingkungannya. Hasil penilaian *AHP DAN WP* menjadi bahan pertimbangan bagi instansi yang bersangkutan untuk pengambilan keputusan mengenai promosi, mutasi dan pemberian sanksi bagi seorang PNS maupun guru. Unsur-unsur tersebut yaitu:

- 1) Pedagogik
- 2) Kepribadian
- 3) Prestasi Kerja
- 4) Sosial
- 5) Profesional

3. Pelaksanaan penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Pelaksanaan evaluasi kinerja merupakan fungsi administrasi yang dilaksanakan agar tugas, fungsi tanggungjawab, dan wewenang yang telah direncanakan berjalan sesuai yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan dalam sebuah manajemen adalah aktualisasi perencanaan yang dicanangkan oleh organisasi.⁵³ Tahap pelaksanaan evaluasi kinerja guru dilakukan secara serentak kepada seluruh karyawan baik guru maupun pegawai setiap tahun. Agar pelaksanaan evaluasi kinerja guru dapat berjalan dengan baik, kepala sekolah mensosialisasikan kepada seluruh guru dan karyawan mengenai waktu, metode, serta prosedur yang digunakan dalam proses evaluasi.⁵⁴

Hal ini senada dengan hasil temuan peneliti bahwa, pelaksanaan kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 10 Luwu dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Dilaksanakan secara serentak kepada semua guru mata pelajaran di awal dan akhir semester pada bulan januari-desember. Mensosialisasikan dan melaksanakan evaluasi kinerja kepada seluruh guru mata pelajaran Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMA Negeri 10 Luwu, kemudian pengamatan dan pemantauan secara langsung dilaksanakan di dalam kelas pada saat guru melakukan pembelajaran. Selanjutnya, pengisian kuesioner

⁵³Harjali. "Implementasi Evaluasi Kinerja Guru di MA Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, Nadwa," *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume. 10, Nomor. 1, (April 2016) h.89 <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/Nadwa/article/view/909>, di akses 20 November 2022

⁵⁴Arifandi ASD. "Evaluasi Kinerja Guru," *Jurnal Pemikiran Keislaman*, Volume 4, Nomor 2 (Desember 2020), h.118, <https://ejournal.unibo.ac.id/index.php/edukais/article/view/160>, di akses 20 November 2021

penilaian kinerja guru oleh responden, dengan format yang telah dibuat oleh tim evaluator, dari hasil evaluasi tersebut direkap untuk mengetahui hasil kinerja guru, serta diadakan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai asosiasi atau himpunan guru memegang peranan strategis untuk meningkatkan dan memperkuat kompetensi guru melalui diskusi dan pelatihan. Peran utamanya adalah memfasilitasi guru dalam bidang studi yang sama dalam bertukar pendapat dan pengalaman.⁵⁵

Dengan demikian disimpulkan Pelaksanaan evaluasi kinerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu dilakukan pada awal dan akhir semester. Pengamatan dan pemantauan secara langsung, kepala sekolah membuat format penilaian kinerja, mensosialisasikan dan melaksanakan evaluasi kinerja kepada seluruh guru mata pelajaran Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu. Dari hasil evaluasi tersebut direkap untuk mengetahui hasil kinerja guru. Diadakan Program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pelaksanaan pengisian kuesioner penilaian kinerja guru.

4. Evaluasi penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu

Persiapan para guru dalam melaksanakan penilaian kinerja guru. Kepala sekolah SMK Negeri 2 Luwu mengunjungi kelas-kelas untuk melihat dan mengamati apakah para guru dalam mengajar sudah menerapkan pembelajaran

⁵⁵Sri Hidayati. *Peran Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA*. (Jakarta : pskp.kemdikbud, 2020) h. 2

dengan baik dan benar. Mengawasi jalannya program-program kegiatan pendidikan. Kepala sekolah SMK Negeri 2 Luwu tidak canggung-canggung senantiasa untuk terlibat atau terjun langsung dalam kegiatan peserta didik dalam intra maupun ekstra kulikuler. Dengan kehadiran kepala sekolah mengawasi program kegiatan yang sedang berlangsung maka akan timbul rasa semangat dalam diri para guru untuk melaksanakan program tersebut dengan baik. Kehadiran kepala sekolah juga bertujuan untuk memastikan bahwa program kegiatan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁵⁶ Dalam kegiatan penilaian, pimpinan atau evaluator dapat menggunakan berbagai cara atau metode dan alat atau instrumen untuk mengukur kinerja riil setiap pegawai dan membandingkannya dengan standar kerja yang ditentukan. Cara atau metode tersebut secara umum dikelompokkan menjadi dua yaitu tes dan nontes. Tes adalah seperangkat alat atau instrumen untuk mengukur kemampuan seseorang.⁵⁷

Hal tersebut senada dengan temuan peneliti yang telah dideskripsikan sebelumnya bahwa di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu dalam

⁵⁶Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 16, Tahun 2007, tentang, “Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru”, <http://ppg.fkip.unsyiah.ac.id/wp-content/uploads/2019/12/Peraturan-Menteri-Pendidikan-Nasional-Nomor-16-Tahun-2007-tentang-Standar-Kualifikasi-Akademik-dan-Kompetensi-Guru.pdf>, di akses 20 November 2021

⁵⁷Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. h.155

melakukan penilaian kinerja guru terdapat empat kompetensi pokok yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, yang semua indikatornya dinilai dengan cara pemantauan dan pengamatan. Penyebaran dan pengisian kuisioner, kuisioner yang berisi skala banding penilaian antar faktor atau kriteria penilaian kinerja disebarakan kepada responden sesuai dengan yang ditentukan, di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu kuesioner disebarakan dan diisi oleh guru teman sejawat, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Dari hasil evaluasi dan penilain selanjutnya dibuat laporan kemudian direkap untuk menghasilkan nilai/skor dan guru yang dievaluasi. Namun setelah melakukan penelitian, peneliti terkendala terkait data hasil penilain kinerja guru tidak dapat peneliti jangkau karena datanya bersifat rahasia. Sehingga infroman hanya memberikan hasil kinerja seperti gambar yang ada dihasil tadi.

Berdasarkan uraian hasil temuan tersebut maka disimpulkan penilaian kinerja guru di Unit Pelaksana Teknis (UPT) SMK Negeri 2 Luwu terencana dan terprogram dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya standar penilaian kinerja guru yang terdiri dari instrumen penilaian kompetensi, kuesioner penilaian guru, laporan dan evaluasi penilaian kinerja guru, serta rekap hasil penilaian kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

A.Simpulan

Setelah melihat uraian-uraian terhadap fakta-fakta dan analisisnya pada bab sebelumnya, dapat diambil dua kesimpulan sebagai temuan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 2 Luwu sudah cukup berjalan dengan baik.
2. Hambatan / kendala yang dihadapi dalam penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 2 Luwu yaitu disiplin guru dalam mengumpulkan berkas kerjanya dan rendahnya disiplin guru dalam kehadiran di kelas.

B. Saran

Melihat kesimpulan tersebut di atas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan. Adapun saran – saran tersebut antara lain :

1. Agar pelaksanaan penilaian kinerja guru pada SMK Negeri 2 Luwu dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya peran atasan dalam memberikan penilaian sesuai dengan peraturan yang ada dan memberikan nilai kepada guru-guru sesuai dengan keadaan atau kinerja guru dalam sehari-hari.
- b. Memberikan pelatihan–pelatihan bagi guru yang nilainya kurang maksimal agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya dan terus memberikan motivasi atau semangat kepada guru–guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

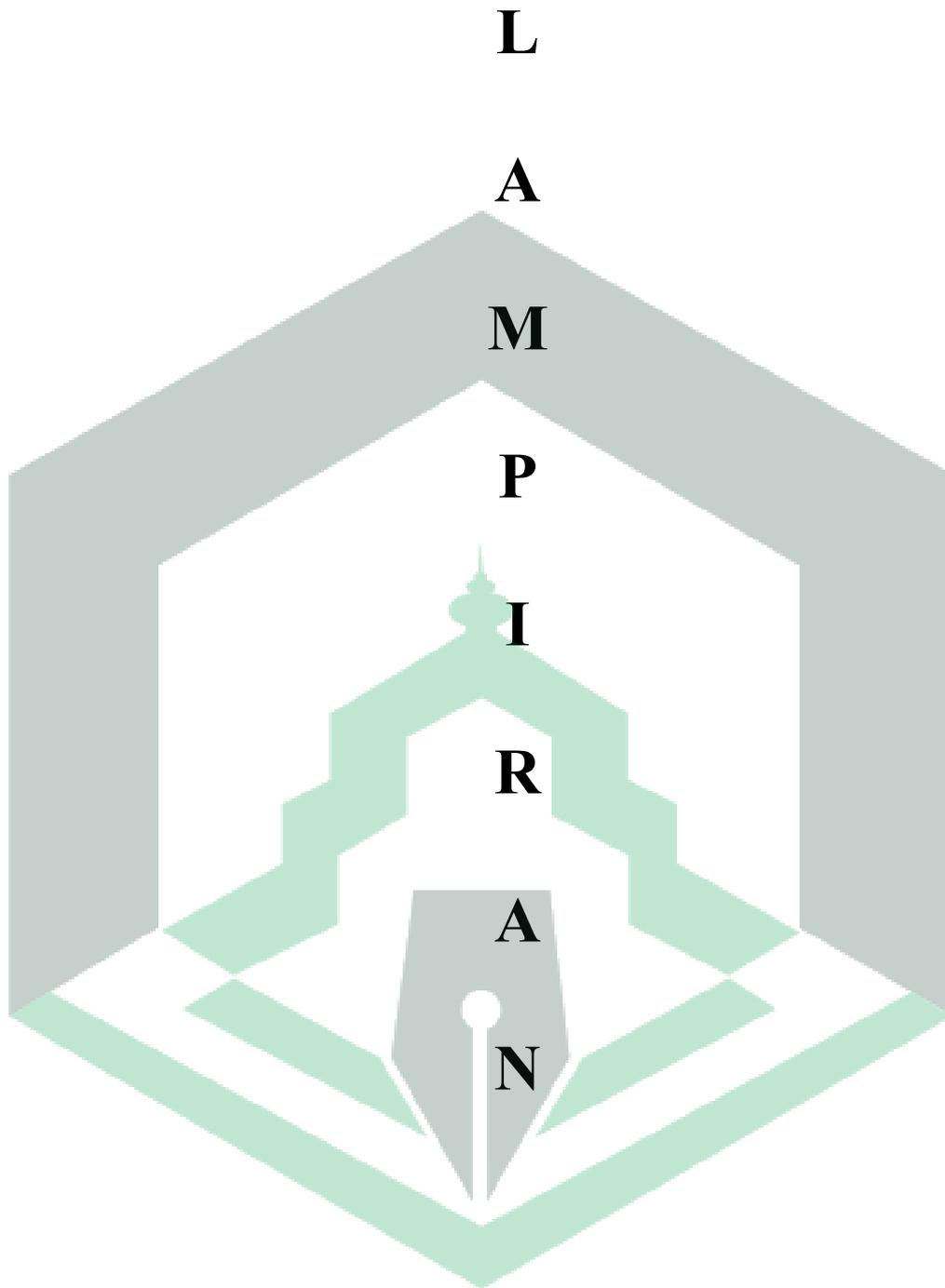
DAFTAR PUSTAKA

- Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Surah At-Taubah 187:105, 2020.
- Aswaruddin, Manajemen Penilaian Kinerja Guru, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Vol 4, Nomor 2, Desember 2021.
- Baharun Hasan, *Penilaian Berbasis Kelas Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah*, MODELING : Jurnal Program Studi PGMI 3, No. 2, 2016.
- Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Demawati, *penilaian Angka Kredit Guru*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016.
- Direktorat Jenderal, *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru; Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta : Kemdikbud, 2012.
- Djam'an Satori, *Pokok Profesi Keguruan*, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2007.
- Gultom Syawal, *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2*, Jakarta : 2012.
- Gultom Tiamsa, *Penilaian Kinerja Guru Mengenai Profesionalisme Guru Di SMP Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara Tahun 2020*, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol 2, Nomor 3, Desember 2020.
- Hadijaya Yusuf, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidikan Efektif*, Medan : Perdana Publishing, 2013.
- Hartono, *Pendidikan Integratif*, Purwokerto : STAIN Press, 2011.
- Husaini Husman, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Asara, 2006.
- Karno Edi , *Mutu Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran*, Kendari; UHO Edus Press, 2019.

- Moleong Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016.
- Moleong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung : Remaja Rosdakarya Offset, 2013.
- Muslimin, Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru, *Jurnal Manajemen & Administrasi Pendidikan Indonesia*, Vol. 4 Nomor 1, Juni 2020.
- Nugraha Mohammad Fahmi, *Pengantar Pendidikan dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*, Tasikmalaya : Edu Publisher, 2020.
- Permana Sari Ratih & Mauliza, *Panduan Penilaian Kinerja Praktikum Kimia*, Jawa Tengah : Lakeisha, 2020.
- Pianda Didi, *Kinerja Guru*, Jawa Barat : CV Jejak, 2018.
- Rijali Ahmad, “Analisis Data Kualitatif”, *Jurnal Al Hadharah*, Vol. 17, 33 Januari 2018.
- Risanto Yusuf Moko Wahdiyati & Basuki Ananto, *Manajemen Kinerja*, Malang : UB Press, 2021.
- Saifullohman Moh., Hermanto Zainuddin Muhabbin “Strategi Pendidikan Mutu Pendidikan” *Jurnal Sosial Humaniosa*, Vol 5 NO.2, November 2012.
- Srinalia, *Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa : Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar*, Aceh : Didaktika, vol. 15, No. 2, 2015.
- Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan*, Jakarta Timur; UNJ PRESS, 2020.
- Syamsidah, *Menyiasati Penilaian Kinerja Guru Dengan Etos Kerja*, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 3, Edisi 1, Juni 2014.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI, Pasal 40, Ayat 2.
- W.Creswell John, *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*, Cet. IV, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2019.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Wijaya Candra dan Hidayat Rahmat , *Manajemen Pendidikan Islam*, Medan : LPPPI, 2017.





Lampiran 1 Pedoman Wawancara

**“PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2
LUWU”**

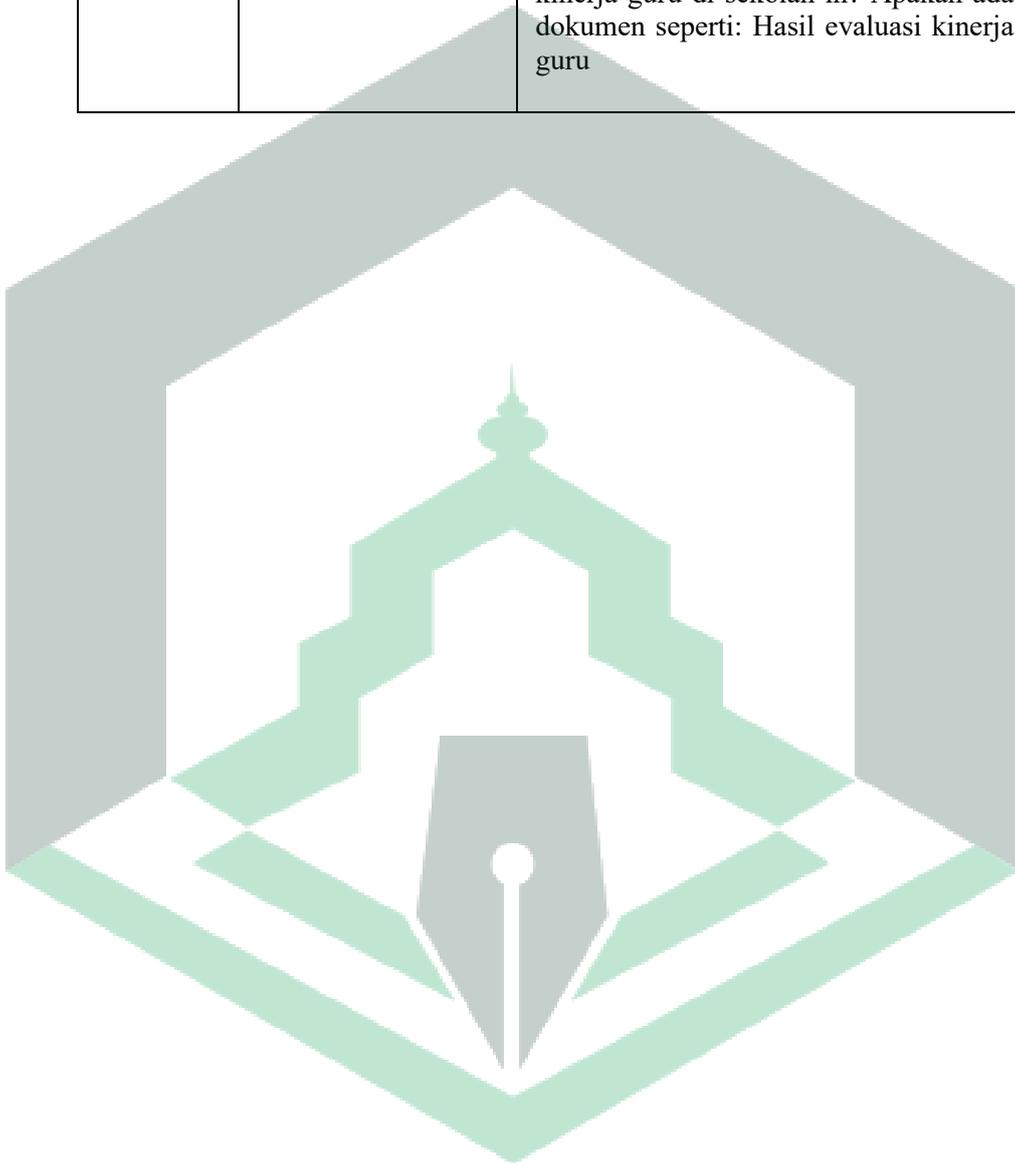
A. NARASUMBER

1. Kepala Sekolah
2. Guru

Table 4.4 Pedoman Wawancara

No	RUMUSAN MASALAH	PERTANYAAN
1.	Bagaimana penilaian kinerja guru kelas di SMK Negeri 2 Luwu?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Bagaimana standar kinerja untuk guru di sekolah ini? Apakah ada dokumen semacam: <ol style="list-style-type: none"> a. Perjanjian kinerja pegawai b. Sasaran kinerja pegawai 2) Bagaimana mekanisme perencanaan kinerja guru yang meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a. Kapan perencanaan kinerja untuk guru dilakukan? b. Apakah di sekolah ini dilakukan kegiatan semacam perjanjian kinerja? c. Bagaimana orientasi kinerja dilakukan di sekolah ini? 3) Bagaimana Penentuan dan penggarisan kebijakan serta prioritas dalam perencanaan kinerja guru? 4) Bagaimana evaluasi rencana dan menguraikan rencana dan menguraikan rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini 5) Bagaomanakah implementasi rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini? 6) Bagaimanakah balikan pelaksanaan rencana kinerja guru dilakukan di sekolah ini? 7) Bagaimanakah mekanisme evaluasi kinerja guru dilakukan di sekolah ini? Apakah ada dokumen seperti: <ol style="list-style-type: none"> a. Kebijakan b. Pedoman evaluasi kinerja c. Sasaran operasional Pegawai

		<p>d. Instrumen atau alat evaluasi</p> <p>8) Kapan dilakukan evaluasi kinerja di sekolah ini?</p> <p>9) Bagaimanakah bentuk evaluasi kinerja guru di sekolah ini?</p> <p>10) Bagaimanakah hasil evaluasi kinerja guru di sekolah ini? Apakah ada dokumen seperti: Hasil evaluasi kinerja guru</p>
--	--	---



Keadaan Sarana dan Prasarana

Kelengkapan sarana sarana dan prasarana sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah kelompok dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Proses belajar mengajar lebih maksimal jika sarana dan prasarana memadai. Berikut tabel keadaan sarana dan prasarana SMK Negeri 2 Luwu.

a. Tanah dan Halaman

Luas tanah lokasi sekolah menurut status kepemilikan dan penggunaan sebagai berikut :

Luas tanah seluruhnya sudah sertifikasi : 33.872 meter²

Luas tanah seluruhnya belum sertifikasi : - meter²

Bangunan : 3.757meter²

Lapangan Olah raga : 7.000meter²

Lain-lain : 23.000meter²

b. Gedung/Ruang menurut Jenis Pemilikan, Kondisi dan Luas

Table 4.5 Keadaan sarana dan prasarana

No	Jenis Ruang	Milik					
		Baik		Ruang Ringan		Ruang Berat	
		Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)
1.	Ruang Teori/Kelas	22	1.980				
2.	Laboratorium IPA	1	81				
3.	Laboratorium Komputer	2	180				
4.	Ruang Perpustakaan	1	120				

5.	Ruang Kepala Sekolah	1	18				
6.	Ruang Pendidik	-	-				
7.	Ruang TU	1	56				
8.	Ruang BP/Bk	1	12				
9.	Ruang UKS	-	-				
10.	Koperasi/toko	-	-				
11.	Ruang Osis	1	21				
12.	Ruang Ibadah	1	225				
13.	Ruang Olahraga	-	-				
14.	Ruang Pramuka	-	-				
15.	Kamar Mandi Guru	2	8				
16.	Kamar Mandi Siswa	6	36				
17.	Gudang	-	-				
18.	RPS ADP	1	120				
19.	RPS TITL	1	210				
20.	RPS Otomatis	2	432				
21.	RPS Mesin	1	252				

Table 4.6: Keadaan Peserta didik SMK Negeri 2 Luwu

Jumlah Siswa																				
Kelas X						J	Kelas XI						J	Kelas XII						J
T I T L	T K R	T S M	T K J	O T PJ	TP M		T I T L	T K R	T S M	T K J	O T PJ	TP M		T I T L	T K R	T S M	T K J	O T PJ	TP M	
3	7	36	6	35	35	2	4	6	34	6	57	55	3	59	5	45	63	32	58	3
4	2		9			8	9	8		6			2		8					1
						1							9							5

Sumber Data: Staf Tata Usaha SMK Negeri 2 Luwu, dokumen 06/10/2022

**LEMBAR VALIDASI
PEDOMAN WAWANCARA**

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Lawa", peneliti menggunakan instrumen Lembar Pedoman Wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar bapak memberikan penilaian terhadap Lembar Pedoman Wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak memberikan tanda cek (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak.
3. Untuk saran dan revisi, Bapak dapat langsung memuliskannya pada rubrik yang perlu direvisi, atau memuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak dalam memberikan penilaian secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti "kurang relevan"
- 2 : berarti "cukup relevan"
- 3 : berarti "relevan"
- 4 : berarti "sangat relevan"

Uraian Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Lawa

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
1	Isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan indikator 2. Kejelasan pertanyaan 3. Kesesuaian waktu menjawab pertanyaan			✓	

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi			✓	
	1. Kesesuaian pertanyaan dengan indikator.			✓	
	2. Kejelasan pertanyaan.			✓	
	3. Kesesuaian waktu menjawab pertanyaan.			✓	
II	Bahasa			✓	
	1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar.			✓	
	2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami.			✓	
	3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir.			✓	
	4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif.			✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
- ③ 3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Palopo, 29 Maret 2022

Validator,



Hj. Siti Amrah, S. Ag. M. Pd.1.

**LEMBAR VALIDASI
PEDOMAN WAWANCARA**

Petunjuk:

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Lawa", peneliti menggunakan instrumen Lembar Pedoman Wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar bapak memberikan penilaian terhadap Lembar Pedoman Wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel berikut, Aspek yang Dinilai, dimohon Bapak memberikan tanda cek (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak.
3. Untuk saran dan revisi, Bapak dapat langsung memuliskannya pada rubrik yang perlu direvisi, atau memuliskannya pada kolom Saran yang telah disediakan.

Kesediaan Bapak dalam memberikan penilaian secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak, peneliti ucapkan terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 : berarti "kurang relevan"
- 2 : berarti "cukup relevan"
- 3 : berarti "relevan"
- 4 : berarti "sangat relevan"

Urutan Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Lawa

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
1	isi 1. Kesesuaian pertanyaan dengan indikator 2. Kejelasan pertanyaan 3. Kesesuaian waktu menjawab pertanyaan			✓	✓

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
II	Bahasa				
	1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	
	2. Menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
	3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir			✓	
	4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif			✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
- ③ Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran-Saran:

Bisa ditambahkan soal lain jerman di lapangan.

Palopo, 05 September 2022

Validator,

[Signature]
Firdian Patawnri S.Pd., M.Pd

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian

 **PEMERINTAH KABUPATEN LUWU**
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat: Jl. Diponegoro No. 1, Sempu Telpon: (0471) 551415

Nama : 426/PENELITIAN/06.15/DPMP/ST/IX/2022
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : **Pemohonan Surat Izin Penelitian**

Kepada :
Yth. Ka. SMK Negeri 2 Luwu
di -
Tempat :

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 1616/In-PAITK/IKNU/05/2022 tanggal 30 Agustus 2022 tentang permohonan Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini

Nama : Puji Rahadani Putri
Tempat/Tgl. Lahir : Padang Septra / 19 Maret 2000
Nim : 18 0206 01 14
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dusun Al-Manar
Desa Buntu Bahu
Kecamatan Bupren

Bermaksud akan mengadakan penelitian di dipertimaskan Saudera (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 LUWU

Yang akan dilaksanakan di **SMK NEGERI 2 LUWU**, pada tanggal **06 September 2022** s.d **06 November 2022**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Menaat semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 06 September 2022
Kepala Dinas,


Drs. H. RAHMAT ANDIPRASANA
Pangkat : Pembina Tk. IV/b
NIP. / 19641211 199403 1 079


1 2022 105 1 5 000 444



Terselenggara :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Bontol
2. Kepala Kabupaten dan Linnas Kab. Luwu di Bontol
3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo
4. Mahasiswa (i) Puji Rahadani Putri
5. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMK NEGERI 2 LUWU
Alamat: Jl. Veteran No. 10, Luwu 72001
telp. (084) 2101000, 2101001

SURAT KETERANGAN

Nomor : 147/152/a – UPT SMKN 2/LUWU/D/SDIK

Yang beranda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. AHMAD**
NIP : 19641231 199403 1 139
Jabatan : Kepala UPT SMK Negeri 2 Luwu

Menerangkan Bahwa :

Nama : **PUPUT RAMAHDANI PUTRI**
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 18.02060114
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Untuk melaksanakan penelitian di UPT SMK Negeri 2 Luwu Kecamatan Belopa Kab. Luwu, dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **"PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA DI SMK NEGERI 2 LUWU"**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Luwu, 5 September 2022

Kepala UPT Satuan Pendidikan
SMK Negeri 2 Luwu

Drs. AHMAD
Pangkat : Pembina Tk.1, IV/b
NIP : 19641231 199403 1 139



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMK NEGERI 2 LUWU
Alamat: Jl. Pahlawan Kiri, Tunggawa Makda, Kec. Belopa Kab. Luwu 91994
Email: emn2luwu@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor: 420 /211 - UPT SMKN.2/Luwu/Disdik

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. AHMAD**
NIP : 196412311994031139
Jabatan : Kepala UPT SMK Negeri 2 Luwu

Menerangkan Bahwa

Nama : **PUPUT RAMAHDANI PUTRI**
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 18 02060114
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Benar telah selesai melaksanakan penelitian di UPT SMK Negeri 2 Luwu Kecamatan Belopa Kab. Luwu, dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "**PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA DI SMK NEGERI 2 LUWU**", yang dimulai pada tanggal, 6 September sampai dengan 6 November 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Luwu, 19 Oktober 2022

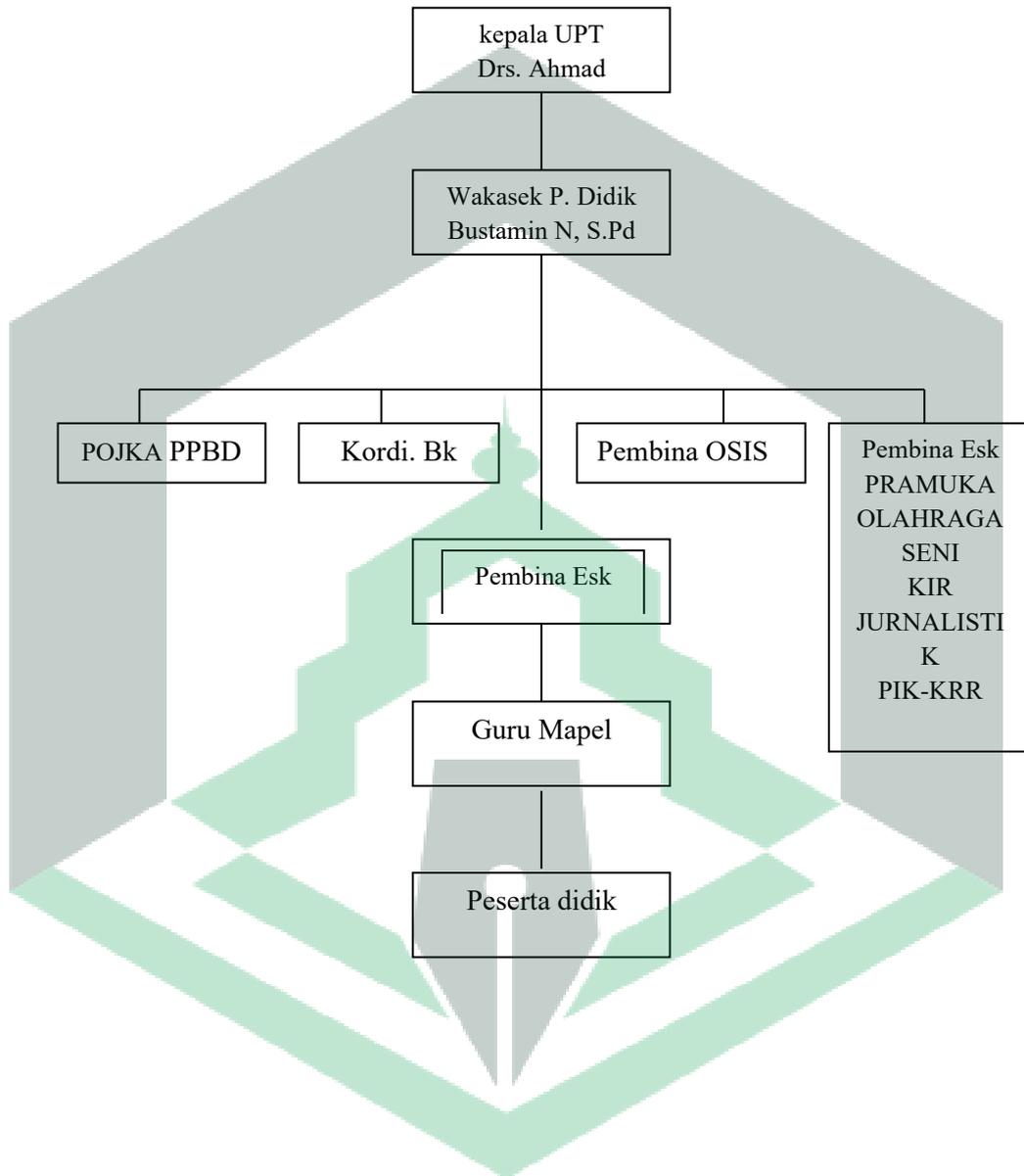
Kepala UPT Satuan Pendidikan
SMK Negeri 2 Luwu



Drs. AHMAD
Pangkat : Pembina TK.1
NIP. 196412311994031139

Lampiran 6 Struktur organisasi WAKASEK peserta didik UPT SMK Negeri 2

Luwu



Lampiran 7 Foto Lingkungan Sekolah



Foto Sekolah Tampak Depan



Foto Sekolah Dalam Perpustakaan



Foto Lapangan Basket



Foto Mushollah Sekolah

Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara



Wawancara Bersama Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Luwu





Wawancara Kepada Bapak Ismail, S.Pd



Wawancara Kepada Bapak Suriyanto, S.Pd

Lampiran 9 Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP

Puput Ramahdani Putri, lahir di Padang Sappa pada tanggal 19 maret 2000. Penulis merupakan anak pertama dari bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Salim dan ibu Nurhaeva. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Buntu Batu, Kec. Bupon, Kab. Luwu. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2012 Di MIN 01 Buntu Batu, kemudian di tahun yang sama menempuh Pendidikan di SMP Negeri 1 BuaPonrang dan di selesaikan pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 4 Luwu. Setelah lulus SMA pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.