

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. SMP IT Robbani

SMP IT Robbani merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Yayasan Generasi Robbani Banjarbaru. Dilandasi oleh komitmen yang kuat untuk berkontribusi terhadap dunia pendidikan. Melakukan kolaborasi, bekerjasama dengan masyarakat dan pemerintah dalam mewujudkan pendidikan berkualitas untuk mencetak generasi yang unggul pada zamannya. Dengan sistem fullday school, pembelajaran disekolah difokuskan kepada penguatan aspek keimanan, ketaqwaan, kepribadian, karakter/akhlak yang dibekali dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, keterampilan/skill dan berbagai pengalaman belajar.

Sehubungan dengan penjaminan mutu pendidikan SMP IT Robbani bermitra dengan konsultan pendidikan nasional yaitu Kualitas Pendidikan Indonesia (KPI) Surabaya. Dalam menjamin mutu pembelajaran Al Qur'an SMP IT Robbani telah bekerja sama dengan Yayasan YAQIN Surabaya dengan metode WAFA. Untuk meningkatkan mutu Tahfidz Al Qur'an SMP IT Robbani berkerjasama dengan Yayasan Karantina Tahfidz Al Qur'an Nusantara/YTKN Kuningan Jawa Barat.

Kehendak tersebut menjadikan sekolah memiliki visi dan misi:

1. mewujudkan generasi yang berakhlak karimah.
2. mewujudkan proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif
3. mewujudkan kelestarian lingkungan disekitar sekolah
4. mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan disekolah serta mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat, bersih dan hijau.

Sekolah ini memberikan jaminan kualitas diantaranya memiliki aqidah yang lurus, beribadah dengan benar, berkepribadian matang dan berakhlak karimah, bersungguh-sungguh dan disiplin, memiliki keterampilan hidup, interaksi yang kuat dengan Al Qur'an, memiliki wawasan yang luas serta memiliki kepedulian terhadap lingkungan.

Guna mencapai visi dan misi tersebut, SMP IT Robbani menerapkan 3 kurikulum utama diantaranya Kurikulum Nasional (K13) yang ditetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Kurikulum Muatan Lokal meliputi Al Qur'an, Tahfidz Qur'an, Hapalan doa-doa harian, hadits, bahasa arab, bahasa dan budaya banjar serta komputer. Kurikulum yang terakhir adalah Leader Karakter yang ditumbuhkan, yaitu jujur, percaya diri, mandiri, disiplin, tanggung jawab, kepedulian sosial, dapat bekerjasama serta visioner.

Sekolah ini juga memiliki beberapa program sekolah, yaitu kegiatan rutin seperti sholat dhuha, sholat berjama'ah, muroja'ah, hapalan hadist,

doa ma'sturat, tahfidz dan tahsin, Islamic character building, sains club, math club, bela diri/karate, pramuka, pembudayaan bahasa inggris dan cinta lingkungan. serta kegiatan ekstrakurikuler dan unggulan seperti madihin, desain grafis, memanah, melukis, PMR, seni baca Qur'an, maulid habsyi, fotografi, paskibra, musik panting, tahfidz al Qur'an, literasi, jurnalistik, leadership, karya ilmiah remaja, marching band.

Sekolah ini juga dilengkapi dengan fasilitas yang memadai diantaranya, ruang kelas yang nyaman untuk siswa beserta fasilitas pendukung belajar mengajar; ruang UKS untuk keperluan pertolongan pertama siswa dan sebagai media belajar tentang ilmu kesehatan; ruang perpustakaan yang dikelola dengan baik dan terus melakukan pembenahan dengan menambah koleksi buku-buku baru untuk memikat minat baca siswa, mesjid untuk tempat ibadah dan aktifitas keagamaan; area bermain berupa lapangan bola dan basket lengkap dengan net dan ring; tempat wudhu dan toilet yang jumlahnya memadai; ruang terbuka hijau yang dilengkapi dengan tanaman sebagai media belajar alam; ruang aula untuk kegiatan pertemuan sekolah; dan ruang bimbingan konseling untuk penyelesaian masalah anak dengan teman sebaya serta sebagai tempat konsultasi orang tua terkait perkembangan anaknya.

Ruang kelas diisi rata-rata 20 siswa, dengan jumlah siswa laki-laki 115 orang dan sedangkan siswi perempuan 108 orang. Mereka semua dididik oleh 23 orang guru pengajar. Rincian lengkap data sekolah ini dapat dilihat pada bagian lampiran ketiga bagian profil sekolah.

2. SMP Plus Citra Madinatul Ilmi

SMP Plus Citra Madinatul Ilmi Kota Citra Graha Banjarbaru terletak di Jl. A. Yani Km. 17,5 Kota Citra Graha Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru. SMP Plus Citra Madinatul Ilmi adalah sebuah lembaga pendidikan tingkat menengah yang berada dibawah naungan Yayasan Citra Babur Rahman Madinatul Ilmi yang sekretariatnya berada di Jl. A. Yani Km. 17,5 Kota Citra Graha Kecamatan Liang Anggang Kota Banjarbaru.

Dari awal didirikannya SMP Plus Citra Madinatul Ilmi mempunyai keinginan kuat untuk mewujudkan sekolah sebagai media yang positif untuk menangkal dampak negatif pengaruh lingkungan sekitar. Perlu diketahui bahwa Yayasan Citra Babur Rahman Madinatul Ilmi juga mempunyai peranan melakukan perbaikan, khususnya terhadap moralitas masyarakat dan bangsa. Implementasi dari komitmen tersebut dilaksanakan dengan penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah yang sangat memperhatikan aspek afektif, kognitif dan psikomotorik.

Pendirian SMP Plus Citra Madinatul Ilmi berbasis pondok pesantren membantu menjembatani keinginan sebagian masyarakat yang tetap menginginkan anaknya maju dibidang pendidikan umum namun tetap berpegang teguh pada ajaran islam. Berdasarkan pertimbangan diatas, H.

Norhin selaku pemilik Kota Citra Graha berkeinginan menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan bertaraf nasional. Pendidikan tersebut juga diarahkan untuk mewujudkan cendekiawan muslim yang mengamalkan ajaran islam sehingga menjadi manusia muslim yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.

Pemikiran tersebut akhirnya membuat ketetapan visi, misi, dan tujuan yaitu terwujudnya lulusan yang berakhlak mulia, cerdas dan kompetitif. Dan adapun misi dan tujuannya, yaitu penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, berwawasan kebangsaan, dan agamis, pengembangan potensi peserta didik dalam kemampuan, baakt, minat, dan bersikap mandiri, pemberdayaan sumber daya lingkungan/ kearifan lokal berwawasan IPTEK, seni budaya dan berdaya saing, memberikan kompetensi dasar ICT, seni budaya sesuai kearifan lokal dalam dinamika global, dan terakhir menjabarkan nilai-nilai profesionalisme yang tercermin dalam manajemen yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel bagi publik.

Sistem pendidikan yang diterapkan adalah *full day school* untuk menjamin proses pembelajaran yang interaktif, integratif, dan produktif dengan meliputi mata pelajaran umum dan pelajaran agama Islam serta pembelajaran Tahsin dan Tahfidz Al Qur'an bagi seluruh siswa. Adapun kurikulum 2013 (K-13) yang ditetapkan adalah kurikulum Nasional yang ditetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan.

Sekolah ini memiliki tampilan gedung yang sangat nyaman dan asri. Karena dikelilingi dengan tanaman-tanaman dan pohon-pohon yang rindang serta terdapat gazebo di samping gedung agar siswa dapat belajar dan menghafal Al Qur'an dengan nyaman. Sekolah ini juga memiliki fasilitas lain seperti ruang UKS, perpustakaan, laboratorium, mesjid, lapangan olahraga, toilet yang memadai, serta taman hijau.

Ruangan kelas disekolah tersebut berukuran cukup besar untuk menampung siswa dan siswi dengan rata-rata 25 anak. Dengan jumlah keseluruhan yaitu siswa laki-laki 140 anak dan siswa perempuan 143 anak dengan rombongan belajar sebanyak 11 kelas dan mereka dididik oleh 25 orang guru pengajar. Rincian lengkap data SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dapat dilihat pada bagian lampiran bagian profil sekolah SMP Plus Citra Madinatul Ilmi.

Tabel 1.1

Nama Kepala Sekolah

Jabatan	SMP IT Robbani	SMP Plus Citra Madinatul Ilmi
Kepala Sekolah	H.M. Fahmi Abrari, S. Pd	Arif Baitika Rahman, M. Pd

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Apa yang dilakukan dalam Evaluasi Penilaian Kinerja guru Lembaga Pendidikan Islam pada SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani

Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting dalam manajemen kinerja, perencanaan melihat masa depan untuk memaksimalkan kinerja yang akan datang dan bukannya menganalisis kinerja yang lalu. Perencanaan kinerja merupakan proses dimana pekerja dan manajer bekerjasama merencanakan apa yang harus dilaksanakan dalam setahun mendatang, mendefinisikan bagaimana kinerja harus diukur, mengidentifikasi dan merencanakan mengatasi hambatan dan mendapatkan saling pengertian tentang pekerjaan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik akan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab sehingga hasilnya pun akan baik juga. Karena pekerjaan guru dan karyawan yang tidak mudah dan memerlukan kualifikasi akademik tertentu sehingga tersemat pekerjaan profesional bagi pekerjaan guru dan karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja guru yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan segala tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya. Kinerja tersebut adalah prestasi yang diperoleh setelah melaksanakan tugas dan fungsinya disekolah. Kinerja yang baik akan menunjukkan bahwa hasil kerja atau prestasi yang dicapai juga akan

baik atau tinggi. Hal ini terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan ustadz H. M. Fahmi Abrari sebagai kepala sekolah SMP IT Robbani.

“untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perlu perencanaan kerja guru dan karyawan yang baik pula di sekolah dengan cara kami selalu mengadakan proker atau rapat kerja bersama seluruh guru dan karyawan beserta yayasan untuk melaporkan hasil kerja tahun ajaran sebelumnya dan program kerja yang akan dilaksanakan pada tahun ajaran yang akan datang yg dilaksanakan rapat kerja tersebut di awal tahun ajaran tepatnya diawal bulan juli.”¹

Dan untuk tercapainya program kerja yang baik, maka dipastikan perlu dukungan dari semua pihak sekolah. Dan tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk manfaat. Dengan diharapkannya tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan dan sasaran lembaga pendidikan tersebut. hal tersebut sesuai keterangan dari ustadzah Raudah guru Tahsin Al Qur'an SMP Plus Citra Madinatul Ilmi.

“Amun perencanaan gasan perencanaan kerja guru dan karyawan kami selalu mengadakan rapat kerja setiap awal tahu, jadi kena kepala sekolah membagikan tugas-tugas pokok apasaja yang akan dikerjakan gasan setahun kedepan, kayak ulun misalkan khususnya gasan program Tahsin dan Tahfidz sendiri seharusnya dalam waktu setahun itu semua siswa harus menghapalkan 1 juz Al Qur'an. Nah kena setiap akhir pekan atau akhir bulan akan ditanyakan kembali apakah program ini kawa berjalan kah atau kada. Jadi kami semua bekerjasama sesama pengajar Al Qur'an untuk pencapaian tersebut.”²

¹ Wawancara dengan ustadz H. M. Fahmi Abrari kepala sekolah SMP IT Robbani, Banjarbaru. Rabu, 09 November 2022.

² Wawancara dengan ustadzah Raudah, M.Pd pengajar Tahsin dan Tahfidz Al Qur'an SMP Plus Citra Madinatul Ilmi, Banjarbaru. Selasa, 13 Desember 2022.

Dan untuk waktu aktivitas perencanaan kinerja dapat dilakukan berkali-kali sesuai dengan kebutuhan. Namun, perencanaan paling tidak harus dilakukan setahun sekali, yaitu pada awal siklus peninjauan kinerja. Dengan demikian, bagi guru dan karyawan menjadi jelas apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan apa yang diharapkan yayasan lembaga dari semua anggota sekolah. Dan seperti yang disampaikan ustadz Arif kepala sekolah SMP Plus Citra Madinatul Ilmi.

“Jadi khusus kepala sekolah tu kena ada rapat bersama yayasan setiap akhir bulan, itu gasan melaporkan perencanaan kerja kepala sekolah, guru, dan karyawan sebelum diadakannya rapat terbuka bersama seluruh guru dan karyawan lainnya. Program kerja apa saja yang akan disampaikan, apakah ada hal-hal yang perlu di revisi dahulu, atau hal-hal yang perlu ditimbang dari yayasan.”³

Pengorganisasian kinerja dilakukan untuk memaksimalkan perencanaan kinerja, penepatan tugas bagi guru dan karyawan didasarkan job description yaitu harus membantu menggambarkan key areas atau bidang tugas utama dimana sebagian besar usaha perlu diarahkan, bahkan meskipun deskripsinya sendiri tidak terlalu baik. Sebagaimana wawancara dengan ustadz Fahmi kepala sekolah SMP IT Robbani.

“setiap awal ajaran baru lagi, kepala sekolah selalu membagikan tugas-tugas pokok dan penempatan guru dan karyawan pada setiap bidang yang kuasanya. Jadi kena setiap program itu ada kelompok-kelompoknya masing-masing yang mana ada ketua dan anggota didalamnya. Dan kena setiap akhir pekan itu kepala sekolah menanyakan kembali tugas-tugas yang dilaksanakan apakah dapat terlaksana atau tidak”⁴

³ Wawancara dengan ustadz Arif Baitika Rahman, M. Pd kepala sekolah SMP Plus Citra Madinatul Ilmi, Banjarbaru. Senin, 19 September 2022.

⁴ Wawancara dengan ustadz Fahmi kepala sekolah SMP IT Robbani, Banjarbaru. 09 November 2022

Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Kinerja dalam organisasi dilakukan oleh beberapa sumber daya manusia baik kepala sekolah, guru maupun karyawan. Setiap orang mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Maka hal ini sesuai pernyataan ustadz Fahmi kepala sekolah SMP IT Robbani.

“In syaAllah setiap guru dan karyawan sudah ditempatkan di bidangnya masing-masing sesuai standar kinerja mereka. Seperti guru Al Qur’an yang harus bisa menguasai tajwid-tajwidnya serta minimal mereka juga mempunyai hapalan Al Qur’an. Dan kami pun jua mewajibkan kepada guru-guru serta karyawan di sekolah ini bisa menghafal al Qur’an jua semampunya. Karena ini jua termasuk kena dalam penilaian hasil kinerja mereka dalam satu tahun.”⁵

Dan agar pelaksanaan kinerja dapat berjalan dengan baik, tentunya ada hal yang harus dilakukan oleh pimpinan, yaitu motivasi. Motivasi bagi seorang guru dan karyawan dapat dikatakan sebagai kebutuhan dasar mengajar dan bekerja. Guru dan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya disekolah, dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal bisa berupa pemenuhan ekonomi sementara faktor internal berupa kebanggaan terhadap pekerjaan, minat atau kecintaan

⁵ Wawancara dengan ustadz H.M.Fahmi kepala sekolah SMP IT Robbani, Banjarbaru. Rabu, 09 November 2022.

terhadap pekerjaan. Motivasi bagi guru dan karyawan bukan sekedar pemenuhan kebutuhan ekonomi saja, tetapi pemenuhan kebutuhan mental dalam mengajar dan bekerja secara aktif.

“motivasi tu penting banar gasan penunjang kinerja guru, karena kita merasa kadang gawian itu ada yang belum terselesaikan. Dan masyaAllaahnya kepala sekolah itu ketika setiap mengadakan rapat akhir pekan selalu menanyakan tentang progres kita dan selalu ada motivasi disetiap rapat. Bahkan kalau misalkan ada hal-hal yang terjadi kepada salahsatu guru, maka kepala sekolah akan menanyakannya secara pribadi di ruangan sidin. Karena mungkin kadang ada hal-hal di luar sekolah yang bisa mengganggu kinerja guru tersebut disekolah.”⁶

Motivasi guru dan karyawan di SMP IT Robbani dan SMP Plus Citra Madinatul Ilmi menurut penjelasan kepala sekolah mengalami peningkatan. Guru termotivasi untuk semakin profesional dalam mengajar karena sadar bahwa kepercayaan orangtua peserta didik yang semakin tinggi terhadap sekolah. Juga karena tantangan peserta didik yang setiap tahun membutuhkan penanganan yang berbeda karena pengaruh globalisasi. Seperti hasil wawancara dengan kepala sekolah.

“supaya pelaksanaan kinerja disekolah ni berjalan baik, ulun biasanya mengajukan pertanyaan dulu kepada setiap bidang dalam rapat akhir pekan, kayapa gawian buhannya apakah dalam sepekan ini berapa persen sudah kawa digawi, apakah ada kendala. Kadang ada jua yang datang pribadi ke ulun untuk bepadah kalau secara pribadi ada kendala yang berasal dari luar sekolah, dan mungkin karena ulun ada basic guru BK jadi sebenarnya sebelum ulun jadi kepala sekolah ini ulun dulunya jadi guru BK yang membuat buhan sidin sudah nyaman amun ada hal-hal yang handak disampaikan lawan ulun secara pribadi.”⁷

⁶ Wawancara dengan ustadzah Raudah pengajar Tahsin dan Tahfidz Al Qur'an SMP Plus Citra Madinatul Ilmi, Banjarbaru. Selasa, 13 Desember 2022.

⁷ Wawancara dengan ustadz Fahmi kepala sekolah SMP IT Robbani, Banjarbaru. Rabu, 09 November 2022.

Selain itu, motivasi guru ini ditunjang oleh penghargaan yang semakin baik dari yayasan lembaga. Penghargaan bisa berupa penghargaan sertifikat, kenaikan gaji, kenaikan pangkat atau juga bisa berupa materi dari pihak sekolah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan ustadzah Dyah Wakasek Kurikulum SMP IT Robbani.

*“kita semua guru dan karyawan disini punya raport hasil kinerja akhir tahun. Jadi dibuku itu ada beberapa job list yang harus kami capai atau laksanakan baik dirumah ataupun disekolah. bahkan ada seperti sholat tahajud, membaca al Qur’an dan mengahapal al Qur’an pun kami semampunya harus dicapai juga bukan hanya siswa saja. Dan tentang tatatertib kedatangan guru dan karyawan di sekolah. Disini jam 07.45 semua guru harus tiba disekolah dan ikut serta dalam kegiatan siswa seperti sholat dhuha berjama’ah, tadarus dan kultum sesuai jadwalnya. Kena hasil dari penilaian kinerja itu yang akan mempengaruhi jabatan kami di tahun ajaran yang baru”.*⁸

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi. Sesuai pernyataan dari ustadz Fahmi kepala sekolah SMP IT Robbani. Berikut daftar penilaian guru:

⁸ Wawancara dengan ustadzah Dyah Wakasek Kurikulum SMP IT Robbani, Banjarbaru. 09 November 2022

Tabel 4.2

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

NO	TUGAS UTAMA		NOMOR PENGAMATAN
	INDIKATOR KINERJA		
	BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA		
A.	PEDAGODIK		
	1.	Mengenal karakteristik peserta didik	
	a.	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didiknya di kelasnya.	
	b.	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	
	c.	Guru dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda.	
	d.	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.	
	e.	Guru membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik.	
	f.	Guru memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termaginalkan (tersisihkan, diolok-olok, minder, dsb).	
	Total perolehan skor untuk kompetensi 1		
	Nilai kompetensi 1 = { (total perolehan skor) / 12 } x 100% **)		

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	
a.	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi.	
b.	Guru selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut.	
c.	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran.	
d.	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.	
e.	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.	
f.	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya.	
Total perolehan skor untuk kompetensi 2		
Nilai kompetensi 2 = { (total perolehan skor) / 12 } x 100% **)		

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
3.	Pengembangan kurikulum	
	a. Guru dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum.	
	b. Guru merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.	
	c. Guru mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.	
	d. Guru memilih materi pembelajaran yang: a) sesuai dengan tujuan pembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas e) sesuai dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	
Total perolehan skor untuk kompetensi 3		
Nilai kompetensi 3 = { (total perolehan skor) / 8 } x 100% **)		

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATA N
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	
a.	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa guru mengerti tentang tujuannya.	
b.	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.	
c.	Guru mengkomunikasikan informasi baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.	
d.	Guru menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar.	
e.	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	
f.	Guru melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik.	
g.	Guru mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta dapat termanfaatkan secara produktif.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
5.	Pengembangan potensi peserta didik	
	a. Guru menganalisis hasil belajar berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.	
	b. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing.	
	c. Guru merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.	
	d. Guru secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu	
	e. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik.	
	f. Guru memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing.	
	g. Guru memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
6.	Komunikasi dengan peserta didik	
a.	Guru menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka.	
b.	Guru memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut.	
c.	Guru menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pembelajaran dan isi kurikulum, tanpa memperlukannya.	
d.	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.	
e.	Guru mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik.	
f.	Guru memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
7.	Penilaian dan evaluasi	
a.	Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP.	
b.	Guru melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari.	
c.	Guru menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan.	
d.	Guru memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya.	
e.	Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
B.	KEPRIBADIAN	
	8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	
	a. Guru menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia.	
	b. Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya; suku, agama, dan gender).	
	c. Guru saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing.	
	d. Guru memiliki rasa persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia.	
	e. Guru mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama).	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	
a.	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.	
b.	Guru mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan.	
c.	Guru mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa guru dihormati oleh peserta didik selalu memperhatikan guru dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.	
d.	Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	
e.	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	
a.	Guru mengawali dan mengakhiri pelajaran dengan tepat waktu.	
b.	Jika guru harus meninggalkan kelas, guru mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas.	
c.	Guru memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan ijin dan persetujuan pengelola sekolah.	
d.	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.	
e.	Guru menyelesaikan semua tugas administratif dan non-pembelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan.	
f.	Guru memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya.	
g.	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.	
h.	Guru merasa bangga dengan profesinya sebagai guru.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
C.	SOSIAL	
	11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	
	a. Guru memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing tanpa memperdulikan faktor personal.	
	b. Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya.	
	c. Guru sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan guru.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	
a.	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antaraguru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.	
b.	Guru ikut berperan aktif dalam kegiatan diluar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.	
c.	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
D.	PROFESIONAL	
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	
	a. Guru melakukan pemetaan standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk mata pelajaran yang diampunya, untuk mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.	
	b. Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.	
	c. Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.	

NO	TUGAS UTAMA INDIKATOR KINERJA BUTIR PENILAIAN INDIKATOR KINERJA	NOMOR PENGAMATAN
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	
	a. Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.	
	b. Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dan kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerjanya.	
	c. Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).	
	d. Guru dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.	
	e. Guru melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB.	
	f. Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB.	

2. Siapa yang Melakukan Evaluasi Penilaian Kinerja guru Lembaga Pendidikan Islam pada SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani

Penilaian kinerja karyawan dapat disebut juga sebagai *performance appraisal*. Dalam hal ini, penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi dan memberikan *feedback* mengenai kinerja karyawan. Proses penilaian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan kenaikan gaji atau promosi.

Secara garis besar, penilaian kinerja karyawan atau *performance appraisal* adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat kecakapan karyawan dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan indikator yang ditentukan. Selanjutnya, hasil penilaian kinerja karyawan tersebut akan diberitahukan pada karyawan yang bersangkutan. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, proses penilaian ini dilakukan dengan menilai dan mengukur kecakapan karyawan dalam melakukan tugas dan bertanggung jawab pada setiap pekerjaannya.

Menurut Snell dan Bohlander, pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan adalah manajer atau supervisor,

karyawan itu sendiri, rekan kerja, serta bawahan dari karyawan yang bersangkutan. Sementara itu, menurut Valamis, penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Agar karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan pencapaian dan/atau kontribusi yang dilakukan.
2. Agar karyawan mendapatkan kesempatan untuk menerima promosi dan/atau bonus.
3. Agar karyawan dapat menentukan area spesifik dari keterampilan yang ingin ditingkatkan.
4. Agar karyawan dapat mengidentifikasi kebutuhan pendidikan tambahan atau pelatihan yang dapat menunjang perkembangan kariernya.
5. Agar karyawan merasa termotivasi dan merasa dilibatkan dalam perkembangan kariernya.
6. Sebagai wadah diskusi antara karyawan dengan perusahaan mengenai target jangka panjang.

Menurut sumber lainnya, tujuan penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi dua jenis, yakni tujuan penilaian kinerja secara umum dan tujuan penilaian kinerja secara khusus dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja umum

Penilaian kinerja secara umum dilakukan untuk memperbaiki tata cara karyawan bekerja dengan memberikan bantuan yang dibutuhkan

agar karyawan mampu memanfaatkan setiap potensi miliknya dengan lebih maksimal. Hal ini juga bertujuan agar perusahaan dapat membagi beban pekerjaan dengan baik untuk para karyawannya. Dengan demikian, perusahaan akan memiliki inventarisasi sumber daya manusia yang tercatat dengan rapi.

2. Penilaian kinerja khusus

Penilaian kinerja secara khusus dilakukan untuk memberikan penghargaan pada karyawan, memberikan penilaian yang akan menjadi bahan pertimbangan promosi jabatan, menegakkan kedisiplinan, dan untuk kepentingan bersama, dan menghentikan praktik kerja yang keliru. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja khusus tersebut dapat digunakan sebagai kriteria dalam tes dengan tingkat validitas yang tinggi. Selain itu, informasi tersebut dapat digunakan sebagai *feedback* untuk karyawan dalam meningkatkan efisiensi kinerjanya. Di sisi lain, informasi tersebut juga dapat digunakan oleh perusahaan atau manajer untuk mengidentifikasi pembagian beban kerja secara tepat.

Selain tujuan, penilaian kinerja karyawan juga memiliki manfaat tersendiri bagi perusahaan, pihak yang memberikan penilaian, serta karyawan itu sendiri. Bagi karyawan yang bersangkutan, penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Mengetahui kelemahan dan memperbaiki kelemahan tersebut.

2. Mengetahui kelebihan dan mengembangkan kelebihan tersebut.
3. Mengetahui standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Mengetahui harapan perusahaan setelah melihat kelebihan yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
6. Menjalin komunikasi yang baik melalui diskusi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

3. Kapan dilakukannya Evaluasi Penilaian Kinerja guru Lembaga Pendidikan Islam pada SMP Plus Citra Madinatul Ilimi dan SMP IT Robbani

Waktu dan Prosedur Pelaksanaan PK GURU

1) Waktu Pelaksanaan

PK GURU dilakukan sekurang-kurangnya 2 (dua) kali setahun, yaitu pada awal tahun ajaran dan akhir tahun ajaran.

a) PK Guru Formatif

PK GURU formatif digunakan untuk menyusun profil kinerja guru dan harus dilaksanakan dalam kurun waktu 6 (enam) minggu di awal tahun ajaran. Berdasarkan profil kinerja guru ini dan hasil evaluasi diri yang dilakukan oleh guru secara mandiri, sekolah/madrasah menyusun rencana PKB.

b) PK Guru Sumatif

PK GURU sumatif digunakan untuk menetapkan perolehan angka kredit guru pada tahun tersebut. PK GURU sumatif juga digunakan untuk menganalisis kemajuan yang dicapai guru dalam pelaksanaan PKB, baik bagi guru yang nilainya masih di bawah standar, telah mencapai standar, atau melebihi standar kompetensi yang ditetapkan.

2) Prosedur Pelaksanaan

a) Tahap Persiapan

Memahami Pedoman PK GURU, memahami pernyataan kompetensi guru yang telah dijabarkan dalam bentuk indikator kinerja; memahami penggunaan instrumen PK GURU dan tata cara penilaian yang akan dilakukan, termasuk cara mencatat semua hasil pengamatan dan pemantauan, serta mengumpulkan dokumen dan bukti fisik lainnya yang memperkuat hasil penilaian; dan memberitahukan rencana pelaksanaan PK GURU kepada guru yang akan dinilai sekaligus menentukan rentang waktu jadwal pelaksanaannya.

b) Tahap Pelaksanaan

1) Sebelum Pengamatan: Pertemuan awal antara penilai dengan guru yang dinilai sebelum dilakukan pengamatan dilaksanakan di ruang khusus tanpa ada orang ketiga.

2) Selama Pengamatan Selama pengamatan di kelas dan/atau di luar kelas, penilai wajib mencatat semua kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran atau pembimbingan, dan/atau dalam pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dalam konteks ini, penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan instrumen yang sesuai untuk masing-masing penilaian kinerja.

3) Setelah Pengamatan : Pada pertemuan setelah pengamatan pelaksanaan proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilai dapat mengklarifikasi beberapa aspek tertentu yang masih diragukan.

c) Tahap pemberian nilai

1) Penilaian: Pada tahap ini penilai menetapkan nilai untuk setiap kompetensi dengan skala nilai 1, 2, 3, atau 4. Sebelum pemberian nilai tersebut, penilai terlebih dahulu memberikan skor 0, 1, atau 2 pada masing-masing indikator untuk setiap kompetensi. Pemberian skor ini harus didasarkan kepada catatan hasil pengamatan dan pemantauan serta bukti-bukti berupa dokumen lain yang dikumpulkan selama proses PK GURU.

2) Pernyataan Keberatan terhadap Hasil Penilaian: 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 yang tepat untuk bertindak sebagai moderator. Dalam hal ini moderator dapat mengulang pelaksanaan PK GURU untuk kompetensi tertentu yang tidak disepakati atau mengulang penilaian kinerja secara menyeluruh.

3) Tahap pelaporan

Setelah nilai **PK GURU** formatif dan sumatif diperoleh, penilai wajib melaporkan hasil PK GURU kepada pihak yang berwenang untuk menindaklanjuti hasil PK GURU tersebut. Hasil PK GURU formatif dilaporkan kepada kepala sekolah/koordinator PKB sebagai masukan untuk merencanakan kegiatan PKB tahunan. Hasil PK GURU sumatif dilaporkan kepada tim penilai tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, atau tingkat pusat sesuai dengan kewenangannya. Laporan PK Guru sumatif ini digunakan oleh tim penilai tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau pusat sebagai dasar perhitungan dan penetapan angka kredit (PAK) tahunan yang selanjutnya dipertimbangkan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional guru. Laporan mencakup:

- (1) Laporan dan evaluasi per kompetensi sesuai format.
- (2) Rekap hasil PK GURU sesuai format
- (3) dokumen pendukung lainnya.

4. Mengapa dilakukannya Evaluasi Penilaian Kinerja guru Lembaga Pendidikan Islam pada SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani

a. Media Tolok Ukur Menentukan Kenaikan Jabatan

Menurut Sodexo, salah satu kegunaan penilaian kinerja adalah dapat digunakan sebagai media tolak ukur dalam menentukan kenaikan jabatan pekerja yang bersangkutan. Perusahaan bisa melakukan penilaian dengan cara review sebelum memutuskan karyawan tersebut berhak naik jabatan.

b. Parameter Kenaikan Gaji

Perusahaan tidak bisa sembarangan menaikkan gaji karyawan. Apalagi, kalau kinerjanya terus menurun dari waktu ke waktu. Sebab hal tersebut dapat memberikan pengaruh negatif dalam proses pengembangan perusahaan. Karena itulah, salah satu kegunaan penilaian kinerja adalah untuk menjadi parameter kenaikan gaji.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka perusahaan bisa membuat kebijakan baru. Contohnya, besar gaji karyawan disesuaikan dengan distribusi yang diberikan oleh pekerja tersebut ke perusahaan. Jika karyawan mempunyai skor penilaian baik, maka akan mendapatkan gaji sepadan.

c. Memotivasi Karyawan

Tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam dunia kerja nominal gaji adalah motivasi terbesar bagi karyawan. Karena sederhananya, tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan pemasukan.

Hal tersebut telah dibuktikan beberapa perusahaan yang melakukan penilaian kinerja karyawan, dengan tujuan mengetahui tingkat kinerja karyawan dan berapa jumlah bonus yang layak diberikan. Itulah yang menjadi salah satu kegunaan penilaian kinerja.

a. Menggali Potensi Diri Karyawan

Kegunaan penilaian kinerja lain adalah menggali potensi diri karyawan. Pada proses penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan pasti akan menemukan potensi terpendam yang ada dalam diri pekerja. Karena biasanya, karyawan cenderung bekerja sesuai tugas dan arahan perusahaan, bukan berdasarkan passion dan skill dasar yang mereka miliki.

5. Bagaimana Hasil Evaluasi Penilaian Kinerja guru Lembaga Pendidikan Islam pada SMP Plus Citra Madinatul Ilmi dan SMP IT Robbani

Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan; guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru profesional mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Masa depan masyarakat, bangsa dan Negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.

Oleh karena itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Kualitas pendidikan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajarguru tersebut memegang peran yang penting. harus diakui bahwa guru adalah pencipta proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi peserta didik untuk mengkaji apa

yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten. Meskipun fasilitas pendidikan lengkap dan canggih, namun bila tidak didukung oleh keadaan guru yang berkualitas, maka tidak mungkin akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

**REKAPITULASI NILAI
PENILAIAN KINERJA GURU (PKG)
SMP PLUS CMI BANJARBARU**

NAMA SUPERVISOR: ARIF BAITIKA

RAHMAN, M.Pd

NAMA GURU YANG DINILAI: UNTARI OCTAVIA

NORSANTY, S.Pd

NO.	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI
I.	PEDAGOGIK	7
1	Menguasai karakteristik peserta didik.	1
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	1
3	Pengembangan kurikulum.	1
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik.	1
5	Pengembangan potensi peserta didik.	1
6	Komunikasi dengan peserta didik.	1
7	Penilaian dan evaluasi.	1
II.	KEPRIBADIAN	3
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	1
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	1
10	Etos Kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.	1

NO.	KOMPONEN PENILAIAN	NILAI
III.	SOSIAL :	2
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.	1
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	1
IV.	PROFESIONAL :	2
13	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	1
14	Mengembangkan Keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	1
JUMLAH NILAI		14