

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. (Hasibuan, 2007 : 15)

Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya, karena pada dasarnya guru tersebut merupakan komponen penting bagi sekolah untuk menciptakan daya saing yang berkualitas, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Suatu sekolah memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kemampuan guru dengan kompetensi kerja. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal

dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja guru berkenaan dengan kemampuan-kemampuan yang di capai, berupa prestasi yang di perlihatkan di bidang yang menjadi tanggung jawabnya (Wibowo, 2009 : 7).

Nasir (2007: 70), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang di dasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerja. Menurut Mangkunegara (2005 : 67) kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2005: 106) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Omar (2011 : 4) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan seseorang atau sekelompok orang (organisasi/lembaga) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu.

Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajar mengajar. Mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang

dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para sarjana di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya institusi pendidikan.

## **2. Tugas Pokok Pembelajaran**

Guru berhadapan dengan siswa adalah pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi siswanya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa.

Sukadi (2005 : 67) sebagai seorang profesional, guru memiliki 4 (empat) tugas pokok yaitu merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta ketaatan guru pada disiplin tugas. Adapun penjelasan dari 4 (empat) tugas pokok tersebut yaitu:

### **a. Merencanakan Kegiatan Pembelajaran**

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya, sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien, sehingga

praktik pengajaran di sekolah terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu:

- 1) Analisis materi pelajaran
- 2) Program tahunan/ program semester
- 3) Silabus/ satuan pelajaran
- 4) Rencana pembelajaran
- 5) Program perbaikan dan pengayaan.

Berdasarkan lima rencana tersebut di atas biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan dalam musyawarah guru mata pelajaran. Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para guru siswanya. Penjelasannya mudah dipahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian siswa. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para siswanya sehingga siswa merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para siswa. Untuk itu di perlukan seni didaktik. Guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran, sehingga menarik bagi para siswa.

c. Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa. Bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

1. Melaksanakan tes
2. Mengelola hasil penilaian
3. Melaporkan hasil penelitian
4. Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran.

d. Ketaatan guru pada disiplin tugas

Di dalam lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya bahkan sebagai pegawai negeri. Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadi kelencaran jalanya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut.

## **B. Kompetensi Guru**

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah

dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 yang berbunyi :

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

- a. kompetensi paedagogik
- b. kompetensi kepribadian
- c. kompetensi profesional
- d. kompetensi sosial

Adapun penjelasan dari kompetensi tersebut adalah:

- a. Kompetensi Paedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik yang didasarkan pada ilmu mendidik. Seorang guru yang telah mempunyai kompetensi paedagogik minimal telah menguasai ilmu pendidikan di samping menguasai bidang studi tertentu yang diampunya, menguasai metode pembelajaran, dan menguasai berbagai pendekatan pembelajaran (Tukiran Taniredja, 2016 : 75)

Mulyasa (dalam Tukiran Taniredja, 2016 : 76) mengemukakan kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi (1) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (2) pemahaman terhadap peserta didik ; (3) pengembangan kurikulum ; (4) perancangan pembelajaran ; (5) pelaksanaan pembelajaran ; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi pembelajaran; dan (8) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Seorang guru harus mempunyai peran. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah. Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Menurut Hamzah B. Uno (2008 : 69) kompetensi kepribadian adalah sikap kepribadian yang mantab sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subjek dan memiliki kepribadian yang pantas untuk diteladani. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan

sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemantapan dan integritas kepribadian seorang guru.

c. Kompetensi Profesional

Salah satu contoh profesi adalah guru. Profesional berasal dari kata sifat yang berarti sangat mampu melakukan suatu pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional berarti orang yang melaksanakan sebuah profesi dengan menggunakan profesiensinya seperti pencaharian. Dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengacu pada standart profesi. Standart profesi adalah prosedur dan norma-norma serta prinsip-prinsip yang dipergunakan sebagai pedoman agar output kuantitas dan kualitas pelaksanaan profesi tinggi sehingga kebutuhan orang dan masyarakat dapat terpenuhi.

Tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi profesional meliputi : mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan filosofis maupun psikologis, mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik, mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya, mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai, mampu menggunakan alat dan fasilitas belajar, mampu mengorganisasi dan melaksanakan program pengajaran, mampu melaksanakan evaluasi belajar, dan mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Kunandar (2007: 58) mengemukakan bahwa kompetensi guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator di

dalam kelas. Kompetensi guru terdiri dari : (1) menguasai bahan pelajaran, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Hamzah B. Uno (2008 : 70) kompetensi profesional yaitu guru harus memiliki pengetahuan yang luas dari *subject matter* (bidang studi) yang akan diajarkan serta penguasaan metodologi dalam arti memiliki konsep teoritis mampu memilih metode dalam proses belajar mengajar. Selanjutnya menurut Moh. Uzer Usman (2005 : 15) bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Uraian di atas konsep kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dasar melaksanakan tugas guru yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan menilai proses belajar mengajar.

#### d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam Peraturan Pemerintah RI No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar.

Hamzah B. Uno (2008 : 71) Kompetensi sosial dimaknai sebagai kemampuan guru dalam berinteraksi sosial, baik dengan peserta didiknya, sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan masyarakat luas. Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari.

Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Dengan demikian, guru harus mempunyai jiwa sosial yang tinggi. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

### **C. Indikator Kinerja Guru**

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru yang merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tingkat kompetensi profesional guru di suatu sekolah dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Indikator kemampuan guru profesional meliputi kemampuan menguasai bahan pengajaran, kemampuan melaksanakan program pengajaran, dan kemampuan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan. (Moh. Uzer Usman, 2005 : 18-19)

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para guru agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### **D. Penilaian Kinerja Guru**

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode pembelajaran. Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Seorang guru akan

dapat memainkan peranannya sebagai pengajar yang baik bila mampu menguasai dan melaksanakan keterampilan-keterampilan mengajar.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU RI No. 14 tahun 2005 Pasal 2). Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab

Penilaian kinerja guru (PKG) pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan pendidikan melalui peningkatan kinerja guru (Mulyasa, 2013 : 87).

Kompetensi guru yang utuh dan menyeluruh mencakup kompetensi profesional, pedagogik, sosial dan personal. Dalam praktiknya, kompetensi tersebut akan membentuk kepribadian guru yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, serta mendorong terlaksananya seluruh tugas tambahan secara profesional dan proposional.

Penilaian kinerja guru (PKG) dilakukan untuk mendapatkan guru bermutu baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetapi diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan. Melalui upaya tersebut diharapkan terjadi perbaikan kualitas yang berkesinambungan pula. Dalam kerangka inilah PKG dalam kaitannya dengan sertifikasi guru yang dilanjutkan dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sehingga terbangun perubahan berkesinambungan yang dimulai dari perubahan pola pikir guru diharapkan dapat menjadi titik tolak peningkatan kualitas pendidikan.

Secara umum PKG memiliki dua fungsi utama, yakni :

1. Menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya. (Kemendiknas, 2010).

Pada hakikatnya PKB diperlukan untuk mendeskripsikan dan memetakan kinerja guru sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta sesuai dengan prinsip mendasar bahwa guru harus menjadi pembelajar sepanjang hayat yang senantiasa belajar. Guru juga berkewajiban

untuk senantiasa meningkatkan kompetensi dan mempertahankan profesionalitasnya karena guru profesional memiliki tugas dan fungsi, serta kedudukan yang sangat strategis dalam mempersiapkan generasi bangsa yang cerdas, mandiri, dan produktif. (Mulyasa, 2013 : 132).

Ada beberapa sub-unsur yang perlu dinilai dalam PKG, karena selain tugas utama guru yakni untuk mendidik, membimbing, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, guru juga mempunyai tugas-tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, diantaranya; sebagai kepala sekolah/madrasah, sebagai wakil kepala sekolah, sebagai guru mata pelajaran, sebagai konselor, kepala perpustakaan maupun tugas-tugas fungsional lainnya.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam PKG, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) sebagaimana dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Rincian jumlah kompetensi tersebut diuraikan dalam tabel berikut ini (Kemendikbud, 2012: 5-6) :

Tabel 2.1. Kompetensi Guru Kelas/Guru Mata Pelajaran

No	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>78</b>

Keseluruhan kompetensi yang berjumlah 14 (empat belas) ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Pedagogik
  - a) Mengetahui karakter peserta didik.
  - b) Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
  - c) Pengembangan kurikulum.
  - d) Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
  - e) Memahami dan mengembangkan potensi.
  - f) Komunikasi dengan peserta didik.
  - g) Penilaian dan evaluasi.
- 2) Kompetensi Kepribadian
  - a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
  - b) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
  - c) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- 3) Kompetensi Sosial
  - a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif.
  - b) Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat.

#### 4) Kompetensi Profesional

- a) Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah merupakan sebuah evaluasi atau penilaian yang terdiri atas butir-butir pelaksanaan performa atau kinerja guru yang menjadi tolak ukur prestasi yang dicapainya dalam pengajaran terhadap peserta didik.

### **E. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan penting dilakukan dalam sebuah penelitian, selain sebagai bahan komparasi dan referensi, penelitian yang relevan juga bertujuan untuk memetakan posisi penelitian. Ada 3 (tiga) penelitian yang terkait dengan kinerja guru, diantaranya :

Pertama, Amiartuti Kusumaningtyas dan Endang Setyawati (2015). Penelitian ini membahas tentang Analisis Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap SMK Negeri Guru Sekolah Menengah Atas di Surabaya. Guru Sekolah Menengah Kejuruan adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membangun, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan kejuruan sekolah menengah. Guru sebagai pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik. Kualifikasi akademis yang dibutuhkan untuk guru adalah setidaknya dia seharusnya berpendidikan sarjana atau diploma empat. Dasar, guru kinerja ditentukan oleh keahlian dan kemampuan guru yang bersangkutan. Faktor pencapaian ini sangat kental dan sangat penting dalam hubungannya dengan kompetensi, kompensasi, dan juga kepuasan kerja yang mungkin menjadi Kendala dalam peningkatan kinerja guru. Populasi dalam hal ini Penelitian adalah guru - guru SMKN di Surabaya, berjumlah 317, berpendidikan sarjana atau

diploma empat, Sudah memiliki pelayanan minimal 5 tahun. Analisis data menggunakan *simple random sampling*, analisis model persamaan struktural (SEM), dengan bantuan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS) dilakukan pada 92 responden dan mampu untuk menjelaskan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru SMK Negeri di Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Surabaya.

Kedua, Dalal A. Alqiawi and Sawsan M. Ezzeldin (Faculty of Education, Department of Curriculum and Instruction, University of Jeddah, Jeddah, Saudi Arabia, 2015). *Competence assessment of teachers has long been a concern for teachers in the Faculties of Education. The decision makers have been looking for a model to assess the competence of prospective students. Tools and assessment models are used to gauge the competency of teachers in all disciplines. The present study aimed at providing a model to assess the competencies necessary for teachers in the Faculties of Education. Methods: Relevant literature on the topic would be reviewed and professors, supervisors, and teachers in the general education schools would be consulted. Results: In light of the reviews and the jury members' responses, the researchers concluded that good teacher competencies center on three main elements: Academic, Professional and Personal. The three dimensions are divided into a number of standards and under each standard there are a number of indicators; all organized in a model. Conclusion: It is aspired that the model items will serve as a guide in the training and evaluation of prospective and in-service teachers.*

Ketiga, Dr. Raymond M. Fernandez (Pamantasan ng Lungsod ng Maynila Manila, Philippines, 2013). *This study generally looked into the teacher's competence and learner's performance in the Alternative Learning System. It specifically determined the teacher-learner respondent's profile, their competence using Competency Based Examination. This*

*research aimed to determine the relationship between teachers' competence and learners' performance in the Competency Based Examination. The research investigation covered two groups of respondents namely; (1) learner-respondents who are the ALS learners and (2) the teacher-respondents who are instructional managers (IMs) and mobile teachers (MTs). The descriptive survey method was employed in this study. The instructional managers (IMs) and mobile teachers (MTs), who were officially teaching learners in the different Community Learning Centers (CLC) or schools implementing the Alternative Learning System Accreditation and Equivalency (A&E) Program for C.Y. 2012 were included in this study. It was found out that no significant relationship exists between teachers' competence and certain socio-demographic profile such as gender and educational background. While teachers' years of teaching experience in ALS, salary and performance rating are found to have significant relationship. Among the learners, gender and distance of residence from the community learning center had a significant relationship to their performance. Furthermore, there is no significant relationship between the teachers' competence and learners' performance. Based on the findings, an enriched instructional program was prepared for the implementation of the delivery system of the Alternative Learning System (ALS) Accreditation and Equivalency (A&E) Program. As regards teachers' competence, the following weaknesses were identified: Manifest a thorough knowledge of the subject matter; formulate questions to clarify a lesson; usage of various aids to make the subject matter in the module more interesting to learners; make use of a variety of teaching strategies to make the lessons in the module more interesting; and provide challenging task applicable to real life situations.*

## **F. Kerangka Pikir**

Guru adalah unsur utama dalam suatu proses pendidikan yang berada dalam *front* terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi

intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan. Dalam proses pembelajaran tersebut, peserta didik akan memperoleh banyak ilmu pengetahuan, pengalaman belajar, dan hubungan sosial dengan sesama, untuk mencapai tujuan pendidikan yakni memperoleh perubahan baik dari segi kognitif. Efektif maupun psikomotorik siswa dalam berperilaku menuju yang lebih baik.

Proses belajar mengajar seorang guru memiliki kompetensi tersendiri guna mencapai harapan yang dicita-citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya kompetensi tersebut harus diarahkan pada kinerja guru atau prestasi guru dalam proses pembelajaran, maka dari itu penting dilakukan penelitian untuk mencari tahu bagaimana kemampuan guru profesional meliputi pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil proses pembelajaran dan penguasaan materi pembelajaran. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu menjadi sebagai bahan informasi bagi guru lain di sekolah lain ataupun calon guru serta pihak terkait lainnya dalam proses pembelajaran.