

Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019

P-ISSN : 2598-3083

e-ISSN : 2614-1469



# PROSIDING

Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu

“ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat  
& Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “



**LPPM Universitas Serambi Mekkah**

Support by :



*Seminar Nasional*

SEMINAR NASIONAL  
INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
& TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

**Pembicara:**

Prof. Dr. Badaruddin, M.Si  
Prof. Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng  
Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M.Pd

**Editor :**

Dr. Muhammad Usman, M.Pd  
Said Ali Akbar, S.Pd, M.Si  
T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes  
Munawir, ST, MT  
Vera Viena, ST., MT  
Marisa Yoestara, S.Pd., M.A.(TESL)  
Zulfan, ST., MT  
Zaiyana Putri, S.Pd., M.Pd

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH

**Banda Aceh, 14 Desember 2019**

**Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat  
& Tantangan Era Revolusi Industri 4.0**

**SEMINAR NASIONAL**

**INOVASI PRODUK PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT  
& TANTANGAN ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

**Pembicara:**

Prof. Dr. Badaruddin, M.Si  
Prof. Dr. Abrar Muslim ST, M.Eng  
Prof. Dr. Bansu Irianto Ansori, M.Pd

**Editor :**

Dr. Muhammad Usman, M.Pd  
Said Ali Akbar, S.Pd, M.Si  
T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes  
Munawir, ST, MT  
Vera Viena, ST., MT  
Marisa Yoestara, S.Pd., M.A.(TESL)  
Zulfan, ST., MT  
Zaiyana Putri, S.Pd., M.Pd

Head Of Organizing Committee : Dr. Muhamad Saleh, M.Pd  
Secretary of Organizing Committee : Dr. Evi Apriana, M.Pd  
Cover Design Layout : T.M. Rafsanjani, SKM, M. Kes  
Munawir, ST, MT  
Publisher : LPPM Universitas Serambi Mekkah  
Address : Jln T. Imum Lueng Bata Batoh – Banda Aceh  
Email : semnaslppm@serambimekkah.ac.id

## KATA PENGANTAR

Seminar nasional yang dilaksanakan di Universitas Serambi Mekkah dengan tema “Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0” merupakan seminar yang dianggap sangat penting, karena dewasa ini produk produk penelitian yang di dapat belum memenuhi target tujuan penelitian nasional kita.

Tema tersebut dipilih dengan maksud untuk memberikan perhatian dunia akademik tentang pentingnya pengembangan dan penguatan inovasi produk penelitian dalam menghadapi tantangan perkembangan Era Revolusi Industri 4.0.

Para akademisi nasional telah banyak menghasilkan penelitian untuk menghadapi globalisasi, namun masih banyak yang belum didiseminasikan dan dipublikasikan secara luas, sehingga belum dapat di akses oleh masyarakat yang membutuhkan. Oleh karena itu, Sminar nasional ini menjadi salah satu ajang bagi para akademisi nasional untuk mempresentsikan penelitiannya sekaligus bertukar informasi dan memperdalam masalah penelitian, serta mengembangkan kerjasama yang berkelanjutan.

Seminar ini diikuti oleh para peneliti dari berbagai daerah di seluruh Indonesia dan memiliki berbagai multidisiplin ilmu yang telah membahas berbagai bidang kajian inovasi produk penelitian pengabdian masyarakat dalam rangka memberikan pemikiran dan solusi untuk memperkuat peran Indonesia dalam menghadapi tantangan Era Revolusi Industri 4.0.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak Walikota Banda Aceh Bapak Aminullah Usman yang telah berkenan membuka acara seminar nasional tersebut, begitu juga penghargaan kami kepada para pembicara dan peneliti yang datang dari berbagai daerah di Indonesia serta para panitia yang telah berupaya mensukseskan acara seminar ini. Smoga Allah Swt meridhoi semua usaha baik kita, Amin!

Banda Aceh, 15 Desember 2019  
Rektor Universitas Serambi Mekkah

**Dr. H. Said Usman, S.Pd, M.Pd**

DAFTAR ISI PROSIDING SEMNAS MULTIDISIPLIN ILMU  
UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH  
DESEMBER 2019

NO	PENULIS	JUDUL ARTIKEL	HAL
1	Achmad Muhammad	MODEL INSENTIF TAMBAHAN BAGI DOSEN DARI LEBIHAN BKD	1 - 8
2	Anna Stasya Prima Sari	PELATIHAN KETERAMPILAN BERBICARA DALAM BAHASA INGGRIS DENGAN MENGGUNAKAN METODE <i>PRESENTATION, PRACTICE, AND PRODUCTION</i> (PPP) BAGI SISWA SD DI KELURAHAN TUNGGURONO KOTA BINJAI	9 - 13
3	Arif Sardi	KONSTRUKSI PRIMER UNTUK MENGISOLASIGEN EKSOGLUKANASE <i>BACILLUS</i> SP. RP1	14 - 21
4	Badaruddin	TRANSFORMASI INOVASI PRODUK PENELITIAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	22 - 31
5	Bansu Irianto Ansari	MENGGUNAKAN SOAL HIGHER-ORDER-THINKING (HOT) UNTUK MENGEMBANGKAN IDE DAN PROSES BERPIKIR MATEMATIK SISWA BERDASARKAN STATUS DAN TIPE SEKOLAH DAN ETNIS	32 - 44
6	Dody Firman	PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN KAS TERHADAP <i>RETURN ON ASSET</i> PADA BANK DEvisa SWASTA NASIONAL YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2017	45 - 60
7	Fadhil Surur	KELEMBAGAAN LOKAL DALAM PENGELOLAAN HUTAN DI DESA TANAH TOA KABUPATEN BULUKUMBA	61 - 74
8	Faisal Anwar	PERAN DAN ANDIL KEPALA SEKOLAH DAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDA ACEH DALAM PENYUSUNAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN MUTU GURU	75 - 91
9	Firmawati, S.Psi, M.Pd	AKTUALISASI DIRI WANITA KARIR YANG MENGURUS RUMAH TANGGA DI GAMPONG KEURAMAT BANDA ACEH	92 - 103
10	Hade Chandra Batubara	PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP <i>PRICE EARNING RATIO</i> PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSAEFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2013-2017	104 - 116
11	Hade Chandra Batubara	KKN UMSU GELOMBANG II FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DESA BAGAN SERDANG KECAMATAN PANTAI LABU KABUPATEN DELI SERDANG	117 - 123
12	Irhamni	PENGARUH KONSENTRASI <i>LEACHATE</i> TERHADAP PERTUMBUHAN TUMBUHAN UJI EFFECT OF LEACHATE CONCENTRATION ON GROWTH TEST PLANTS	124 - 133

13	Jasman Saripuddin Hasibuan	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	134 - 147
14	Junaidi	MENINGKATKAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS SISWA SMP DENGAN PENDEKATAN KONTEKSTUAL DAN STRATEGI THINK-TALK-WRITE	148 - 163
15	Lia hamimi	DIAGNOSIS KESALAHAN SISWA DALAM MENYELESAIKAN SISTEM PERSAMAAN LINEAR TIGA VARIABEL	164 - 171
16	Masyudi	ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEMBUHAN PENDERITA TUBERKULOSIS PARU DI RUMAH SAKIT TINGKAT II ISKANDAR MUDA BANDA ACEH TAHUN 2018	172 - 182
17	Munawir	ANALISA DAN EVALUASI PROTOTYPE PENGINTEGRASIAN DATA P4GN MENGGUNAKAN ENTERPRISE ARCHITECTURE PLANNING BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI ACEH	183 - 195
18	Musnizar Safari	ANALISIS PERBEDAAN KECERDASAN EMOSIONAL SISWA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN	196 - 201
19	Muyassir	PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DALAM PENGELOLAAN LIMBAH PERTANIAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS LAHAN DAN MASYARAKAT SEJAHTERA DI KECAMATAN INDRA JAYA KABUPATEN ACEH JAYA	202 - 213
20	J. Nurhawani, MA	EKSISTENSI BAHASA ARAB DAN PROBLEMATIKA PEMBELAJARANNYA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	214 - 221
21	Orin Asdarina	ANALISIS KEMAMPUAN PENALARAN MATEMATIS SISWA DALAM MENYELESAIKAN SOAL SETARA PISA KONTEN GEOMETRI	222 - 231
22	Rahmat Hidayat	PENGARUH <i>CURRENT RATIO</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP <i>DEBT TO EQUITY RATIO</i> PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUB SEKTOR MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA	232 - 244
23	Sri Ngayomi Yuda Wastuti	KKN UMSU GELOMBANG I FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN DESA BAGAN SERDANG KECAMATAN PANTAILABU KABUPATEN DELI SERDANG	245 - 251
24	Syifaul Huzni	STUDI PENGARUH ELEMENT SIZE PADA ANALISIS ELEMEN HINGGA TERHADAP DISTRIBUSI TEGANGAN PADA KASUS FRAKTUR TULANG TIBIA	252 - 257
25	T. Alamsyah	ANALISIS PELAYANAN RUMAH SAKIT TERHADAP KEPUASAN PENGGUNA JAMINAN KESEHATAN ACEH (JKA)	258 - 273
26	Umi Fathanah	MODIFIKASI MEMBRAN POLYETHERSULFONE (PES) MENGGUNAKAN PELARUT NORMAL METHYL PYROLYDONE (NMP) SECARA <i>NON-SOLVENT INDUCE PHASE SEPARATION</i> (NIPS)	274 - 285
27	Wahyuni	HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN MEMBACA DENGAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIK SISWA SEKOLAH DASAR	286 - 293
28	Yadi Jufri	GULMA TITHONIA DIVERSIFOLIA INSITU PENDUKUNG PERTANIAN ORGANIK SECARA BERKELANJUTAN	294 - 302

29	Yuhefizar	PENERAPAN SISTEM PEMERINTAHAN BERBASIS ELEKTRONIK (E-GOVERNMENT) DENGAN PENDEKATAN BOTTOM-UP BERBASIS WEB DI SUMATERA BARAT	303 - 309
30	Yulsafli	PERBEDAAN DIALEK TAPAKTUAN DAN DIALEK SAMADUA DALAM BAHASA JAMEE KABUPATEN ACEH SELATAN	310 - 331
31	Zainal Putra	INVESTIGASI KEPUASAN MAHASISWA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI: BUKTI EMPERIS DARI UNIVERSITAS TEUKU UMAR	332 - 341
32	Zulia Hanum	ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN PAJAK REKLAME	342 - 357
33	Azwir	IDENTIFIKASI KEANEKARAGAMAN JENIS SERANGGA PADA TANAMAN JAGUNG ( <i>Zea mays</i> L.) DI GAMPONG SUKAMULIA KECAMATAN LEMBAH SEULAWAH KABUPATEN ACEH BESAR	358 - 365
34	T.M. Rafsanjani	FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN TUBERCULOSIS DI KABUPATEN NAGAN RAYA	366 - 375



## PERAN DAN ANDIL KEPALA SEKOLAH DAN DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDA ACEH DALAM PENYUSUNAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN MUTU GURU

<sup>1</sup>Faisal Anwar, <sup>2</sup>Musriadi, <sup>3</sup>Khairil Ansari, <sup>4</sup>Darwin

<sup>1&2</sup> Dosen FKIP Universitas Serambi Mekkah

<sup>3&4</sup> Guru Besar Universitas Negeri Medan

### Abstrak

Baik buruknya kualitas guru tergantung bagaimana pengaturan manajemen pengelola pendidikan disekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru dapat dilakukan melalui peningkatan setiap aspek kompetensi guru, baik pada proses pembuatan program, pelaksanaan kegiatan sampai kepada evaluasi atau pengawasan. Atas pemikiran dan pertimbangan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Peran dan Andil Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan Kota banda Aceh dalam Penyusun Perencanaan Pengembangan Mutu Guru. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan Perencanaan pengembangan mutu kinerja guru pada sekolah di Kota Banda Aceh; Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan yang kajiannya bersifat kualitatif-fenomenologi untuk mengungkap makna yang ada di balik fenomena realitas sosial tentang management pengembangan mutu kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh. Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan Wawancara dan Dokumentasi dengan subjek penelitian yaitu Kabid. Pembinaan Ketenagaan, Kasi Kurikulum, Anggota MPD. SMP Negeri Banda Aceh, dengan Subjek, yaitu Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah yang diteliti dan Waka. Kurikulum. Hasil penelitiannya menggambarkan bahwa Dalam Proses perencanaan pengembangan Mutu Kinerja guru Sekolah dalam hal ini terlebih dahulu menyusun Tim evaluasi kinerja guru yang terdiri dari beberapa guru senior yang sesuai dengan bidang keahliannya dan melakukan kerjasama dengan beberapa Dinas terkait diantaranya MPD, Dinas Pendidikan dan Tim Supervisi, Dinas pendidikan membuat program berupa program jangka pendek dan program jangka panjang untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dilapangan.

Kata Kunci: Management, Kinerja, Kompetensi

### PENDAHULUAN

Dalam membentuk peradaban suatu bangsa, guru mengemban tugas yang mulia dalam proses kemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, dan pembentukan karakter bangsa. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini sampai pendidikan menengah. Peran guru merupakan salah satu unsur dalam bidang kependidikan yang harus berperan aktif serta memiliki kedudukannya sebagai tenaga yang profesionalnya sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang mengenai persoalan ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang pekerjaannya mentransfer ilmu akan tetapi juga sebagai pendidik dan juga sebagai pembimbing. Kualitas dari seorang guru sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan siswa dalam proses belajar yang berakhir pada kualitas pendidikan dan sekolah.

Guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Seperti perubahan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana. Guru juga memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang berkompeten. Dalam hal ini guru memiliki tanggung jawab dalam kegiatan proses belajar mengajar karena guru secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Dunia pendidikan membutuhkan keselarasan dalam berbagai aspek, dalam pengembangan pendidikan tidak cukup berupa fisik yang lengkap ataupun siswa yang banyak, tetapi yang paling utama dibutuhkan adalah guru yang profesional (Komara dan Mauludi, 2016) dalam hal ini sangat dibutuhkan pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Selain dengan meningkatkan kompetensi, di butuhkan usaha untuk meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah. peningkatan kompetensi juga diatur dalam qanun aceh nomor 9 tahun 2015 ayat 15 yang berisikan tentang pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Kompetensi merupakan salah satu aspek sebagai penilaian kinerja guru.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengaju pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Upaya meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai.

Perbaikan kinerja guru dan peningkatan pendidikan bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang dapat menjamin lulusan yang bermutu, dapat menyesuaikan pengalaman belajar dan ekstrakurikuler dengan dunia kerja, dan dapat memberdayakan tenaga, dana, fasilitas, dan teknologi yang tersedia secara optimal (Wahyudin and Susilana, 2011). Peningkatan mutu pendidikan erat kaitannya dengan peningkatan mutu sumberdaya manusia termasuk guru Sehingga, pemerintah terus

berusaha untuk mewujudkan pendidikan yang lebih bermutu dengan mengembangkan dan memperbaiki kurikulum dan sistem evaluasi pembelajaran, perbaikan sarana prasarana, mengadakan buku bahan ajar, memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan bagi guru, dan memberikan tunjangan kesejahteraan yang memadai bagi guru. Dengan demikian, pengembangan kinerja guru menjadi prioritas bagi pemerintah dalam rencana aksi peningkatan mutu pendidikan.

Permasalahan pendidikan yang terdapat di Kota Banda Aceh (Ibukota Provinsi Aceh) terletak pada kualitasnya. Hal ini tercermin dari dua aspek yaitu kualitas guru dan manajemen sekolah. Sehingga, upaya peningkatan kualitas kinerja guru menjadi program yang mesti dilakukan agar proses pembelajaran dapat menghasilkan output pembelajaran sesuai yang diharapkan. Dengan kata lain, proses pembelajaran yang berkualitas hanya dapat dilaksanakan oleh guru-guru yang berkualitas. Dalam hal ini, pemerintah Kota Banda Aceh telah mencanangkan arah pengembangan kinerja guru sebagai berikut: 1) perbaikan penghargaan bagi guru berdasarkan profesionalitas dan pengabdian; 2) perbaikan kesejahteraan guru yang layak agar memenuhi kebutuhan hidup; 3) perbaikan penataan sistem pembinaan karir guru; dan 4) pemerataan distribusi guru antar sekolah dan antar mata pelajaran. Bila dikaitkan dengan penerapan Qanun Aceh No. 9 Tahun 2015, maka pengembangan kinerja guru akan menuntut lebih banyak usaha dari pengambil kebijakan baik di tingkat sekolah maupun pemerintah kota Banda Aceh. Selain itu, sistem program, model manajemen, serta model konseptual pengembangan kinerja guru yang relevan untuk diterapkan di sekolah menengah pertama di Kota Banda Aceh diinvestigasi dan disimpulkan.

Bila dilihat dari kualitas guru, baik buruknya kualitas guru khususnya di Banda Aceh tergantung bagaimana pengaturan manajemen pengelola pendidikan di Kota Banda Aceh dalam meningkatkan Kinerja Guru melalui peningkatan setiap aspek kompetensi guru, baik pada proses pembuatan program, pelaksanaan kegiatan sampai kepada evaluasi atau pengawasan. Atas pemikiran dan pertimbangan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Management Mutu Kinerja Guru melalui Kompetensi Guru di Kota Banda Aceh.

### **Purpose**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empirik tentang Management mutu kinerja guru melalui supervise pendidikan dalam hal ini mencakup 1). Perencanaan pengembangan mutu kinerja guru; 2), Pelaksanaan pengembangan mutu kinerja guru; 3). Evaluasi Kinerja guru dan 4). Model Pengembangan mutu kinerja guru. Hasil dari penelitian ini menawarkan sebuah model pengembangan kinerja guru SMP Negeri Kota Banda Aceh untuk kemudian diimplementasikan dalam kerangka pengembangan kinerja guru di masa yang akan datang.

## KAJIAN TEORI

Upaya mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan kemampuan organisasi untuk dapat berperan optimal dalam masyarakat (Tanuwibowo and Sutanto, 2014). Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang mendorong pengembangan kinerja individu, Tim, maupun organisasi yang lebih baik dan berkualitas melalui komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dengan pegawai sesuai harapan organisasi. (Kemdikbud, 2012). Manajemen kinerja fokus kepada peningkatan kinerja agar dapat memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi (Ivancevich, 2007:251). Menempati posisi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi akan membawa organisasi untuk mampu menjawab berbagai tantangan perubahan globalisasi dengan persaingan yang semakin tinggi (Colquitt, Lepine, 2011). Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi dan tuntutan perubahan menjadi sangat penting dikarenakan perubahan yang terjadi dalam kehidupan sangat cepat dan memerlukan respon yang adaptif dan proaktif (Ahdiyana, 2015). Sehingga, manajemen kinerja menjadi cara yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja personal dalam sebuah organisasi.

Salah satu bidang penting dalam manajemen pendidikan adalah keterlibatan personil dalam proses pendidikan (Bergman, Westerman and Daly, 2010). Di sekolah terdapat kerjasama antara kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa yang ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Mustika Indira, 2014). Meskipun setiap komponen melakukan pekerjaannya sesuai dengan fungsinya masing-masing namun secara keseluruhan pekerjaan diarahkan kepada pencapaian tujuan sekolah (Kamaruddin, 2008). Apalagi bila memperhatikan tuntutan masyarakat yang terus meningkat terhadap kualitas pendidikan. Sebagai salah satu komponen sekolah, guru memiliki peranan yang sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran untuk mempersiapkan siswa agar mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Seorang guru siap menerima pekerjaan sebagai seorang pendidik, jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dituntut oleh sekolah (Atmanti, 2005). Kualitas kinerja guru merupakan suatu kontribusi penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah (Briody, Meerwarth Pester and Trotter, 2012). Kualitas guru dalam proses pembelajaran akan memberikan dampak yang sangat besar bagi kualitas hasil pembelajaran yang pada akhirnya akan menentukan kualitas lulusannya (Hassen and Linguistics, 2016). Oleh karena itu, masalah pengelolaan sumberdaya guru menjadi hal yang sangat dominan dan penting dalam proses pembelajaran.

Pada hakikatnya, kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar sesuai dengan kriteria tertentu (Mustika Indira, 2014). Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kegiatan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar yang menggambarkan prestasi kerjanya (Asrar-ul-Haq and Kuchinke, 2016). Sehingga jelas bahwa pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu (Tamuri, Khairul and Ajuhary, 2010). Kinerja guru yang inovatif perlu dikembangkan untuk keberhasilan implementasi peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah. Kinerja inovatif guru adalah kinerja yang dalam pelaksanaannya disertai dengan penerapan hal-hal baru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan (Wardani, Herpratiwi and Sasmiasi, 2015). Inovatif merupakan sifat yang menggambarkan kualitas dalam melaksanakan tugas dengan memanfaatkan dan menerapkan hal-hal baru berupa ide, metode, maupun produk baru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja inovatif guru perlu dilihat dari konteks pelaksanaan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan guru sebagai pendidik di sekolah (Ulfah, 2014).

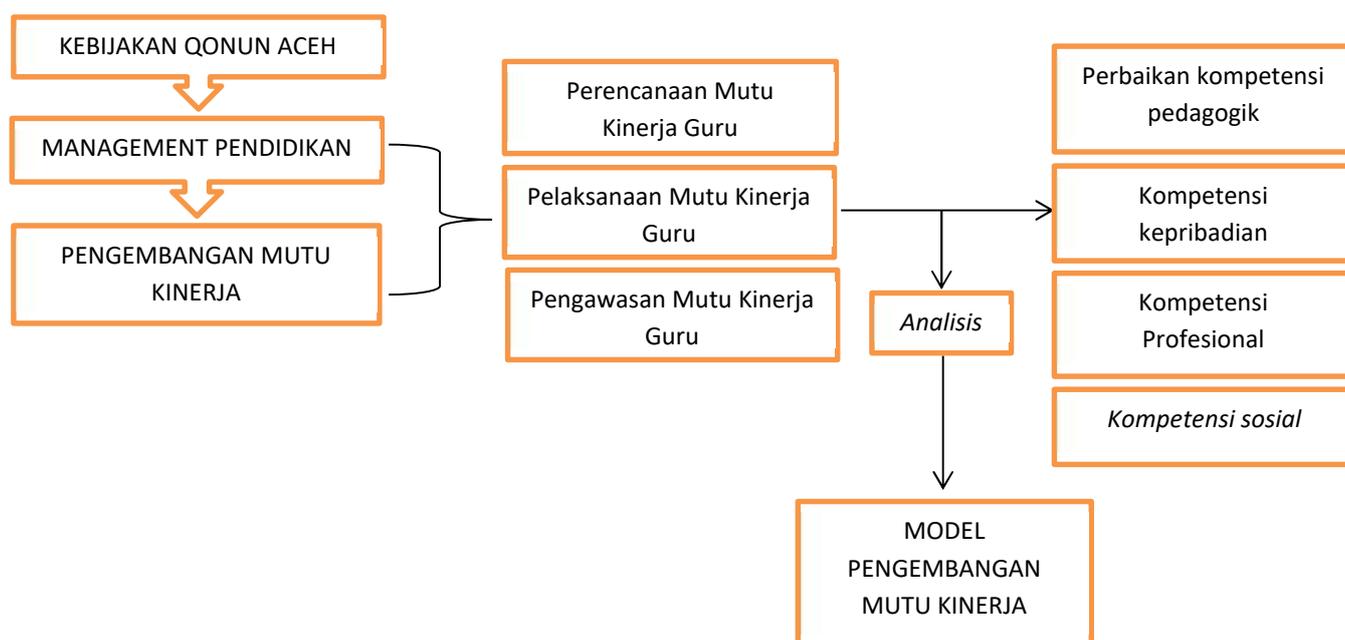
### Kompetensi Guru

Kompetensi bagi seorang guru merupakan sebuah keharusan yang harus dimiliki bagi seorang pendidik guna menjadi tenaga pendidik yang profesional, menurut Usman Kompetensi merupakan suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif (Kunandar, 2014). Pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni : pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati, Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Menurut Mc Ashan (Kunandar, 2014) menyatakan bahwa : kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemauan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik- baiknya. Seseorang dikatakan kompeten dalam bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja pada satu bidang tertentu. Standar dari kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, kompetensi social. Untuk peningkatan kompetensi guru dibutuhkan adanya pelatihan yang dini disekolah dengan kondisi kompetensi masing-masing guru , untuk mengetahui kebutuhan pelatihan kompetensi yang disesuaikan

### Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2009: 283). Kerangka berfikir merupakan ajuan awal bagi peneliti untuk melihat permasalahan dan menemukan kesenjangan antara harapan dengan kenyataan yang dibuktikan melalui sebuah penelitian dengan menggunakan teori sebagai tolak ukur awal.



Skema tersebut menggambarkan bahwa peraturan tentang pengembangan mutu kinerja guru dituangkan dalam Qanun Aceh yang berisikan mengenai Management Pendidikan atau pengelolaan pendidikan di setiap daerah untuk mengupayakan pengembangan mutu kinerja guru yang bertujuan pada pembentukan sekolah yang bermutu dan menghasilkan lulusan seperti yang diharapkan oleh masyarakat, dalam management pendidikan terdapat tiga unsur yang harus diperhatikan yaitu Perencanaan Mutu kinerja guru, Pelaksanaan mutu kinerja guru dan pengawasan mutu kinerja guru atau disebut dengan supervise. Dalam proses pengembangan mutu kinerja guru aspek yang ditekankan dalam qanun no 9 tahun 2015 yaitu tentang pengembangan kompetensi guru yang terdiri dari kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi soaial, dalam proses penilaian ke empat kompetensi tersebut tim pengawas atau supervise menggunakan Model Supervisi Pendidikan, dimana pada model tersebut guru di evaluasi secara dan dilihat nilai kinerjanya ada pada kategori bagus, sedang dan rendah. Untuk selanjutnya diberikan pembinaan dan training yang sesuai dengan bidangnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan yang kajiannya bersifat kualitatif-fenomenologi untuk mengungkap makna yang ada di balik fenomena realitas sosial tentang management pengembangan mutu kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi dalam upaya memahami makna dari suatu peristiwa atau fenomena yang saling berpengaruh dengan pelaku dalam situasi tertentu dalam pelaksanaan model pengembangan kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh. Dalam penelitian ini peran peneliti adalah sebagai instrumen kunci dalam mengumpulkan data dengan menggunakan pengamatan langsung, wawancara, dan studi dokumen terhadap management pengembangan mutu kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh.

Penelitian ini juga tidak menetapkan Subjek berdasarkan variabel penelitian tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti meliputi aspek tempat, yaitu Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan subjek penelitian yaitu Kabid. Pembinaan Ketenagaan, Kasi Kurikulum, Anggota MPD. SMP Negeri Banda Aceh, dengan Subjek, yaitu Kepala Sekolah pada masing-masing sekolah yang diteliti dan Waka. Kurikulum

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan Wawancara, Pengamatan dan Dokumentasi. Pengamatan langsung dilakukan dengan cara mengamati guru, berusaha masuk di dalam dunia konseptual mereka dan berinteraksi dengan mereka di sekolah agar dapat memahami konstruksi berpikir mereka tentang pelaksanaan pengembangan kinerja guru yang mereka alami. Wawancara dilakukan dengan berusaha memahami, menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa Instrumen Observasi untuk melihat Kompetensi guru, berupa instrument pra-observasi dan instrument observasi kelas. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

Instrumen utamanya adalah peneliti sendiri untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Instrumen pendukung adalah pedoman wawancara, pedoman observasi dan field note (catatan lapangan). Penelitian ini merupakan kajian sosiologis mikro dengan mengamati pengembangan kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan logika induktif, dimana silogisme dibangun berdasarkan pada hal-hal khusus atau data di lapangan dan bermuara pada kesimpulan-kesimpulan umum. Strategi analisis data seperti dikemukakan di atas digunakan untuk memahami, mengkaji, dan menganalisis management pengembangan kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh.

Strategi analisis data dalam penelitian ini mengarah pada strategi analisis data kualitatif fenomenologi yaitu berupaya menganalisis data penelitian secara induktif yang dilakukan pada seluruh proses penelitian yang dilakukan. Proses analisis data dimulai dari editing untuk memudahkan penajaman dan pengembangan kategori secara lebih mendetail. Selanjutnya, data yang telah melalui proses editing kemudian dianalisis secara mendalam (*content analysis*) dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Reduksi data dilakukan sebagai usaha sejak awal penelitian dimulai secara terus menerus untuk menghindari penumpukan data dalam waktu yang lama sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara terus menerus guna memperdalam dan mempertajam setiap temuan sebelumnya sehingga setiap data yang didapat selalu relevan dengan masalahnya masing-masing. Pengambilan keputusan terhadap segala permasalahan yang dikaji dilakukan dengan cara mengolah, menganalisis, menafsirkan, dan menyimpulkan dari berbagai data yang terkumpul

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Paparan Hasil penelitian berikut berdasarkan data hasil wawancara dengan Kabid. Pembinaan Ketenagaan, Kasi Kurikulum, Anggota MPD Aceh, kepala sekolah, dan Waka. Kurikulum SMP Negeri 1, SMP Negeri 6, SMP Negeri 10 dan SMP Negeri 18 kota Banda Aceh. Kegiatan wawancara disesuaikan dengan instrument wawancara yang telah dipersiapkan oleh peneliti namun instrumen tersebut berkembang sesuai dengan kebutuhan lapangan penelitian serta diperkuat dengan bukti dokumentasi.

Data hasil wawancara selanjutnya dianalisis sesuai dengan tehnik analisis data kualitatif, hasil analisis tersebut disajikan sesuai dengan kebutuhan pertanyaan penelitian yang telah di rancang dan bertujuan untuk menemukan model Pengembangan Mutu Kinerja Guru yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Kota Banda Aceh.

### **1. Perencanaan Pengembangan Mutu Kinerja Guru**

Dalam perspektif manajemen perencanaan merupakan langkah awal dalam setiap kegiatan yang akan dilaksanakan, manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya dan dengan dinas terkait.

Perencanaan kinerja merupakan suatu proses di mana guru dan kepala sekolah bekerja sama merencanakan apa yang harus dikerjakan guru pada saat ini dan pada tahun mendatang, menentukan bagaimana proses pelaksanaan dari program perencanaan tersebut sampai pada proses evaluasi kinerja, mengenali dan merencanakan cara mengatasi kendala, serta mencapai pemahaman bersama tentang pekerjaan tersebut

Dalam Proses perencanaan pengembangan Mutu Kinerja guru Sekolah dalam hal ini terlebih dahulu menyusun Tim evaluasi kinerja guru yang terdiri dari beberapa guru senior yang sesuai dengan bidang keahliannya dan melakukan kerjasama dengan beberapa Dinas terkait diantaranya MPD, Dinas Pendidikan dan Tim Supervisi. MPD merupakan suatu lembaga yang melakukan reaserch tentang kebutuhan sekolah, kendala-kendala yang dihadapi oleh sekolah terkait masalah kinerja guru, hasil dari research tersebut diserahkan atau dilaporkan kepada dinas pendidikan dimana nantinya dinas pendidikan akan menindak lanjuti hal-hal yang dibutuhkan oleh sekolah. Dinas pendidikan sendiri juga mengutus tim supervise untuk turun kesekolah-sekolah guna menilai kinerja guru dengan indicator yang telah disiapkan dan laporan terkait hasil supervise akan diberikan kepada dinas pendidikan

Dinas pendidikan membuat program berupa program jangka pendek dan program jangka panjang untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dilapangan, hasil evaluasi akhir dari kinerja guru akan diberikan penghargaan dan bimbingan bagi guru yang berprestasi tinggi, sedang dan rendah. Dinas juga akan mempersiapkan program kusus bagi guru yang kinerjanya buruk yaitu program bimbingan atau pendampingan secara pribadi

Beberapa program yang disiapkan dalam perencanaan pengembangan mutu kinerja guru diantaranya Program MGMP, Program TOT, Program pendampingan secara khusus. Program disiapkan untuk ketiga kategori guru tersebut. Program TOT disiapkan bagi guru yang mutu kinerjanya bagus, Program Pelatihan disiapkan kepada guru yang berkategori sedang, program pendampingan pribadi disiapkan bagi guru yang kinerjanya rendah.

Secara lebih luas permasalahan Kinerja Guru mencakup permasalahan Kompetensi guru, Pertama, Kompetensi yang berkaitan dengan rendahnya kesadaran guru akan tugas-tugas sebagai pendidik yang tugasnya menstransfer ilmu dan pelaksana proses pendidikan yang harus menyesuaikan diri dengan kurikulum dan perkembangan peserta didik serta out come yang sesuai dengan harapan masyarakat. Kedua, menurunnya komitmen terhadap profesi, dimensi ini ditandai dengan berkurangnya semangat guru saat proses belajar mengajar berlangsung. Ketiga, dimensi lulusan akademik, masih banyak dari guru yang lulusannya hanya strata satu dan tidak melanjutkan ke pendidikan serta rendahnya minat guru dalam mengembangkan karya ilmiah berupa PTK.

Disamping itu juga kepala sekolah dalam mengembangkan mutu kinerja guru mewajibkan setiap guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan/diklat dalam bentuk Musyawarah Guru Mata Pelajaran

(MGMP). Dalam forum ini guru dapat meningkatkan kemampuannya dan dapat bertukar pengalaman dalam bidang proses belajar mengajar sesuai dengan bidang studinya masing-masing. Untuk meningkatkan mutu kinerja guru hal pertama yang harus diperhatikan yaitu mutu kompetensi dari guru tersebut.

MGMP terpadu sudah menjadi program tahunan kepala sekolah, kegiatan ini danai oleh pemerintah pusat atas dasar persetujuan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banda aceh selaku pengambil kebijakan dalam pengelolaan pendidikan

## **2. Pelaksanaan Pengembangan Mutu Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengembangan kinerja guru dilaksanakan melalui proses supervisi, meliputi supervisi administrasi guru dan supervisi observasi kelas. Supervisi administrasi guru pada umumnya dilaksanakan segera sebelum supervisi kunjungan kelas, namun dapat pula dilaksanakan di awal semester setelah para guru menyusun perangkat administrasi guru dalam kelompok guru mata pelajaran dan di bawah koordinasi Tim Pengembang Kurikulum. Jika supervisi administrasi guru dilaksanakan segera sebelum supervisi kunjungan kelas maka aktivitas itu menjadi bagian dari prosedur atau tahapan supervisi, maka dalam hal ini akan ada pra-observasi

Prosedur atau tahapan supervisi kunjungan kelas, meliputi pra-observasi, observasi, dan feedback. Tahap pra observasi dilakukan untuk membantu guru mempersiapkan diri melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Pada tahap ini guru harus mempersiapkan komponen administrasi perencanaan pembelajaran seperti memperlihatkan silabus dan RPP , KKM, SKL yang tersusun dalam buku kerja guru I, buku kerja guru 2, buku kerja guru 3 dan buku kerja guru 4, kepada supervisor atau Tim penilai yang telah dibentuk disekolah.

Pada tahap observasi kelas supervisor mencatat berbagai temuan dengan menggunakan format instrument pembimbingan guru yang sudah disiapkan yang terdiri dari : Kegiatan pendahuluan, Kegiatan inti dan kegiatan penutup yang masing-masing memiliki indikator yang akan diberikan penilaian langsung. Pada tahap Pra-Observasi dan tahap Observasi kelas masing-masing guru akan diberi skor 4 untuk sangat baik, 3 untuk baik, 2 untuk cukup dan 1 untuk kurang, skor tersebut akan dihitung dengan menggunakan rumus  $\text{Nilai} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$  sehingga masing-masing guru akan memperoleh hasil akhir berupa angka yang nantinya akan dikategorikan

menjadi Bagus, Cukup dan Kurang. Form penilaian tersebut akan ditanda tangani oleh kepala sekolah, guru yang bersangkutan dan Tim penilai.

Pada tahap feedback, supervisor menyampaikan beberapa temuan dalam kegiatan pembelajaran dan berusaha mendiskusikan masalah- masalah yang jadi temuan tersebut untuk perbaikan kinerja guru bersangkutan. Jika salah satu atau beberapa temuan dalam kegiatan pembelajaran merupakan masalah umum guru, maka hal itu menjadi catatan supervisor untuk dibawa ke forum pertemuan guru untuk didiskusikan. Ada sejumlah alasan mengapa kehadiran pengawas sekolah atau kepala sekolah dalam supervisi kunjungan kelas sering memengaruhi penampilan guru dalam pembelajaran. Kehadiran supervisor lebih dominan mengawasi dan menilai penampilan kerja guru yang dalam paradigma lama sebagai alat kontrol birokrasi untuk mengetahui keterlaksanaan program-programnya.

Hal ini didukung oleh fakta bahwa temuan supervisor berkaitan dengan ada tidaknya perangkat administrasi guru, pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai dengan yang tertera dalam RPP, dan pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai alokasi waktu. Beberapa temuan supervisor dapat dijadikan bahan perbaikan pembelajaran, misalnya: kelemahan dalam membuka dan menutup pembelajaran, kelemahan dalam penggunaan model/strategi/metode pembelajaran, dan bahkan kelemahan dalam pemanfaatan media pembelajaran berbasis IT.

Temuan-temuan tersebut ditindaklanjuti dengan pertemuan pribadi antara supervisor dan guru, hasil temuan disampaikan di dalam rapat guru, dan atau disampaikan kepada kepala sekolah sebagai bahan penilaian kinerja guru. Temuan-temuan dalam supervisi pendidikan, seyogyanya, ditindaklanjuti dengan program pembinaan yang lebih memberdayakan, misalnya pemberian dukungan yang kuat baik dana maupun bimbingan teknis yang intens sehingga memotivasi dan membangkitkan komitmen guru dalam kegiatan PTK dan MGMP untuk mewujudkan pembelajaran inovatif.

Dalam proses pemberian feedback sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi yang dilakukan tim evaluasi dan bekerjasama dengan dinas-dinas terkait, kepala sekolah diminta untuk mengumpulkan seluruh guru dari setiap kabupaten untuk diberikan penyuluhan serta dimintai beberapa alasan tentang rendahnya mutu kinerja yang dihasilkan. Dalam proses pelaksanaannya guru yang memiliki mutu pendidikan tinggi akan diberikan Training Of Trainer (TOT) gunanya agar guru yang memiliki mutu kinerja tinggi mampu memberikan training kepada guru yang mutu kinerjanya rendah. Bagi guru yang mutu kinerjanya rendah diberikan pendampingan pribadi oleh dinas maupun guru yang telah mendapatkan TOT.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Kota Banda Aceh menjelaskan bahwa kegiatan pelaksanaan pengembangan Mutu Kinerja guru tidak dapat dilaksanakan jika tidak adanya kerja sama dengan dinas-dinas terkait kepala sekolah ikut membantu dinas pendidikan untuk mengembangkan program yang telah dirancang sebelumnya. Kepala sekolah juga bekerja sama dalam hal menganalisa kebutuhan guru, dari hasil analisis kebutuhan tersebut kepala sekolah memutuskan mana guru yang perlu di ikut sertakan dalam pelatihan atau seminar guna pengembangan mutu kinerja atau mengembangkan beberapa Dimensi seperti dimensi kompetensi guru yang berkenaan dengan Mutu Kinerja guru.

Dalam proses pelaksanaan kepala sekolah harus mampu dengan cermat menganalisa terhadap kebutuhan guru, kondisi sekolah, sarana dan prasarana yang menunjang proses belajar mengajar. Pelaksanaan pengembangan mutu kinerja guru diperuntukan bagi tercapainya tujuan atau visi dan misi sekolah maka dalam hal ini perlu adanya sinkronisasi antara perencanaan dan pelaksanaan.

Dalam tahap pelaksanaan ini kepala sekolah memerintahkan guru yang membutuhkan pelatihan untuk ikut dalam pengembangan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh pusat melalui Lembaga Penjaminan Mutu Pendidik dan Kependidikan (LPMP), dan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan provinsi melalui (UPTD) Pusat Pengembangan Mutu Pendidikan.

Kepala sekolah juga menganjurkan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang strata dua (S2) sebagai peningkatan dari kompetensi profesionalisme, untuk mengatasi hal tersebut kepala sekolah bekerja sama dengan dinas pendidikan untuk mencari solusinya yaitu dengan mencari tau apakah dinas menyediakan beasiswa atau tidak guna membantu guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke strata berikutnya.

### **3. Evaluasi Pengembangan Mutu Kinerja Guru**

Penilaian adalah suatu proses pengumpulan, pengolahan, analisis dan interpretasi data sebagai bahan dalam rangka pengambilan keputusan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya

Pemerintah akan menilai kinerja guru yang akan mempengaruhi tunjangan profesi dan kenaikan pangkat, Dengan diterapkannya Penilaian Kinerja Guru, para guru dituntut untuk mempersiapkan diri terutama di beberapa aspek dalam lingkup kompetensi pedagogik dan professional mereka. Diantara aspek yang dimaksud adalah kesiapan administrasi dan pelaksanaan pembelajaran dikelas yang mencakup kegiatan awal, inti dan akhir.

Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Dalam satu tahun pelajaran, sekurang-kurangnya pelaksanaan penilaian kinerja sebanyak dua kali yakni awal tahun pelajaran dan akhir tahun pelajaran. Artinya setiap semester guru akan dinilai kinerjanya. Jabatan fungsional Guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai: ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

Proses evaluasi dapat dilakukan dengan cara supervise hasil dari kerja guru sebagai indicator untuk kinerja. Mutu kinerja guru yang baik akan berdampak pada mutu atau kualitas sekolah yang mampu menghasilkan out come yang baik bagi masyarakat. Proses evaluasi terhadap mutu kinerja guru dapat dilakukan dengan meninjau beberapa indicator diantaranya Unjuk kerja, Penguasaan materi, Penguasaan professional keguruan, Penguasaan cara menyesuaikan diri, kepribadian untuk melaksanakan tugas yang baik. Semua indicator Kinerja guru terdapat dalam Empat kompetensi guru. Sekolah juga memiliki program pengawasan sebagaimana yang tertera dalam rencana kerja sekolah, pengawasan terutama dilakukan terhadap jalannya proses belajar mengajar harian sekolah, sekolah membentuk pelaksanaan guru piket harian. Pengawasan ini tertuju kepada pengawasan guru untuk mengajar kedalam kelas dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa pemantau proses belajar mengajar dilakukan setiap harinya apalagi pada jam pertama, pemantauan ini sangat penting dilakukan agar proses belajar pada jam pertama berjalan dengan tepat waktu dan tidak adanya siswa diluar kelas ketika jam pelajaran sedang berlangsung.

Penilaian terhadap guru dilakukan oleh Kepala Sekolah atau Guru Pembina yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah. Syarat penilai:

1. Menduduki jabatan/pangkat paling rendah sama dengan jabatan/pangkat guru/ kepala sekolah yang dinilai
2. Memiliki sertifikat pendidik

3. Memiliki latar belakang yang sesuai dan menguasai bidang kajian guru/kepala sekolah yang akan dinilai
4. Memiliki komitmen yang tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran
5. Memiliki integritas diri, jujur, adil, dan terbuka
6. Memahami PK Guru dan dinyatakan memiliki keahlian serta mampu untuk menilai kinerja guru/kepala sekolah

Evaluasi diri sekolah adalah proses yang mengikut sertakan semua pemangku kepentingan untuk membantu sekolah dalam menilai mutu penyelenggaraan pendidikan berdasarkan indikator-indikator kunci yang mengacu kepada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Melalui Evaluasi Diri Sekolah (EDS), kekuatan dan kemajuan sekolah dapat diketahui dan aspek-aspek yang memerlukan peningkatan dapat diidentifikasi. Prosesnya dimulai dengan pembentukan Tim Pengembangan Sekolah, pelatihan pengguna instrument, pelaksanaan EDS disekolah. Tim pengembangan sekolah mengumpulkan informasi dari berbagai sumber untuk menilai kinerja sekolah dan guru di tuntut untuk menyerahkan Portofolio dan tugas karya ilmiah berupa PTK sebagai hasil dari kinerja dan sebagai pemilihan guru berprestasi di tingkat kota bahkan sampai tingkat nasional.

#### **4. Model Pengembangan Mutu Kinerja Guru**

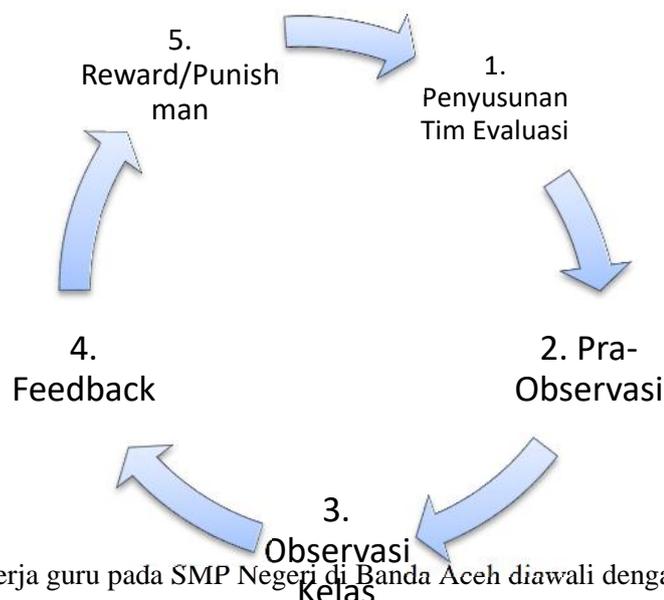
Berdasarkan hasil analisis data manajemen pengembangan mutu kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan sampai pada proses evaluasi dapat disimpulkan bahwa sekolah masih menggunakan Model Pengembangan berdasarkan Permendikbud yang diturunkan melalui Permendiknas No.35 tahun 2010, sedangkan penerapan Qanun no 9 tahun 2015 belum dapat direalisasikan baik di tingkat provinsi maupun tingkat kota dikarenakan Qanun tersebut belum di Pergubkan

Berdasarkan data dari hasil wawancara dan studi dokumentasi, peneliti menemukan bahwa model pengembangan mutu kinerja guru yang diterapkan pada SMP Negeri di Kota Banda Aceh adalah model pengembangan mutu kinerja guru melalui supervisi pendidikan. Model pengembangan kinerja guru melalui pemberdayaan karya ilmiah guru (PTK dan MGMP) belum dijadikan program pengembangan kinerja guru pada sebagian SMP Negeri kota Banda Aceh. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) hanya dilaksanakan oleh sebagian guru untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran juga belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh para guru sebagai wadah berbagi pengalaman dan mendiskusikan cara pemecahan masalah pembelajaran yang dialami

di dalam kelas. Model pengembangan kinerja guru melalui supervisi pendidikan merupakan proses interaksi yang teratur dan sistematis antara supervisor (pengawas sekolah/kepala sekolah/guru senior) melalui tahapan sebagai berikut: (1) tahap pra observasi, dilaksanakan sebelum supervisor mengunjungi kelas sasaran. Pada tahap ini supervisor mensupervisi administrasi guru untuk memastikan kesiapan guru dalam mengajar; (2) tahap pelaksanaan observasi kelas, untuk memantau penampilan kerja guru dalam kelas dan mencatat temuan/kinerja guru dalam pembelajaran; dan (3) tahap Feedback dilaksanakan setelah pelaksanaan observasi di dalam kelas. Tahap Feedback adalah tahap pembinaan, pendampingan dan pengembangan penampilan kerja guru dengan merefleksikan seluruh aktivitas dan mendiskusikan berbagai temuan dalam pelaksanaan observasi. Model pengembangan kinerja guru pada SMP Negeri Banda Aceh dapat digambarkan sebagai berikut:

### SKEMA MODEL SUPERVISI PENDIDIKAN SMP NEGERI KOTA BANDA ACEH



Model pengembangan kinerja guru pada SMP Negeri di Banda Aceh diawali dengan penyusunan Tim Evaluasi oleh pihak sekolah yang nantinya akan dibina oleh Supervisor sebagai pihak eksternal yang selanjutnya akan melakukan penilaian Pra-Observasi berupa pengecekan kelengkapan administrasi sebelum masuk kelas, penilaian ini dilakukan dalam jangka waktu per-semester. Setelah kelengkapan administrasi terpenuhi kemudian tim evaluasi akan menilai Observasi Kelas dari pembukaan pembelajaran sampai pada tahap penutupan pembelajaran. Setelah mendapatkan hasil evaluasi kemudian diberikan feedback bisa berupa punishment bahkan reward.

Punishment yang diberikan berupa pembinaan dan pelatihan-pelatihan yang nantinya akan diberikan oleh pihak dinas pendidikan, sedangkan bagi guru yang kinerjanya baik akan diberikan pelatihan

TOT dan dipersiapkan sebagai pelatih bagi teman-teman yang nilai kinerjanya rendah dan dapat mengajukan PAK

Namun berdasarkan data dari hasil wawancara, dan studi dokumentasi, peneliti menemukan bahwa model pengembangan mutu kinerja guru pada SMP Negeri di Banda Aceh belum berjalan optimal. Dalam praktiknya, ditemukan beberapa kelemahan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan feedback. Pada tahap perencanaan dalam model pengembangan kinerja guru pada SMP Negeri di Banda Aceh baru sebatas penjadualan kegiatan, belum dibuat khusus dan detail berdasarkan analisa kebutuhan. Demikian halnya pada tahap selanjutnya masih terdapat sejumlah kelemahan. Pemberian bantuan, bimbingan, dan pendampingan kepada guru masih kurang optimal karena alasan keterbatasan waktu yang tersedia.

Kegiatan PKB ini dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil Penilaian Kinerja Guru yang didukung dengan hasil evaluasi diri. Bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerjanya masih berada di bawah standar kompetensi atau dengan kata lain berkinerja rendah diwajibkan mengikuti program PKB yang diorientasikan untuk mencapai standar tersebut; sementara itu bagi guru-guru yang telah mencapai standar kompetensi, kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan ke depan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik. Sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, PKB diakui sebagai salah satu unsur utama selain kegiatan pembelajaran/ pembimbingan dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang diberikan angka kredit untuk pengembangan karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru

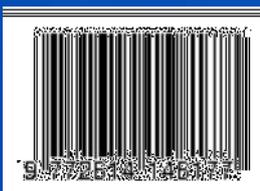
## DAFTAR PUSTAKA

- Asrar-ul-Haq, M. and Kuchinke, K. P. 2016. 'Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks', *Future Business Journal*, 2(1), pp. 54–64. doi: 10.1016/j.fbj.2016.05.002.
- Atmanti, D. H. 2005. 'Investasi sumber daya manusia melalui pendidikan', *Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP)*, 2(1), pp. 30–39.
- Bergman, J. Z., Westerman, J. W. and Daly, J. P. 2010. 'Narcissism in management education', *Academy of Management Learning and Education*, 9(1), pp. 119–131. doi: 10.5465/AMLE.2010.48661195.

- Briody, E., Meerwarth Pester, T. and Trotter, R. 2012. 'A story's impact on organizational culture change', *Journal of Organizational Change Management*, 25(1), pp. 67–87. doi: 10.1108/09534811211199600.
- Bustamam-ahmad, K. 2007. 'The Application Of Islamic Law In Indonesia : The Case Study of Aceh 1', *Journal of Indoneian Islam*, 1(1), pp. 135–180. doi: 10.15642/JIIS.2007.1.1.135-180.
- Badruzzaman Ismail, *Perkembangan Pendidikan Di Daerah Istimewa Aceh*, (Banda Aceh: Gua Hira', 1993), hal. 540-542
- Colquitt, Lepine, W. 2011. 'Manajemen kinerja', in *Manajemen Kinerja/Wibowo -Jakarta: Rajawali Pers*, p. 179.
- Hassen, R. and Linguistics, A. 2016. 'Female Teachers ' Professional Development through Action Research Practice', 7(22), pp. 6–18.
- Ivancevich, S. H., Ivancevich, D. M. and Elikai, F. 2010. 'Accounting Software Selection and Satisfaction.', *CPA Journal*, 80(1), pp. 66–72. doi: Article.
- Kunandar (2014 ) Penilaian Autentik penilaian hasil baru peserta dudidk jakarta : raja grafindo persada
- Kamaruddin, Z. Bin. 2008. 'Penglibatan Guru Dalam Membuat Keputusan, Sokongan Organisasi Dan Komitmen Kerja', *Universiti Sains Malaysia*.
- Kemdikbud. 2012. 'Kebijakan pengembangan profesi guru', pp. 4–41.
- Komara, Endang dan Mauludin, Anang. 2016. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru, Bandung : Rafika Aditama
- Mustika Indira. 2014. *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Team Teaching Di SMK, Educational Managemen Unnes*.
- MPD, *Qanun Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam No. 23 Tahun 2002 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan*, Banda Aceh, MPD Aceh, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Qanun Aceh Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan*, Banda Aceh: MPD, 2009.
- Usman Husaini. 2014. Manajemen, teori, praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara
- Tamuri, A. B. H., Khairul, M. and Ajuhary, A. 2010. 'Amalan Pengajaran Guru Pendidikan Islam Berkesan Berteraskan Konsep Mu ' allim', *Journal of Islamic and Arabic Education*, 2(1), pp. 43–56.
- Tanuwiwobo, J. C. and Sutanto, E. M. 2014. 'Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan', *Jurnal trikonomika*, 13(2), pp. 136–144.
- Ulfah, M. 2014. 'Pengembangan Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif Dan Menyenangkan

(Paikem) Di Sekolah Taman Kanak-Kanak Fullday', *Pawiyatan*, 20(2), pp. 59–74.

Wardani, D. M., Herpratiwi, H. and Sasmiasi, S. 2015. 'Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Dasar Dalam Pembelajaran', *Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi Pendidikan*.



Diterbitkan Oleh :  
**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)**  
**Universitas Serambi Mekkah**