

**MODEL PENILAIAN KINERJA GURU
CHECKLIST DAN *FIELD REVIEW METHOD*
DI SD NEGERI 2 KROYA KECAMATAN KROYA
KABUPATEN CILACAP**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Oleh:

**IIN YULI ASTUTI
NIM. 1223303047**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2017**

Model Penilaian Kinerja Guru *Checklist* dan *Field Review Method* di SD Negeri 2 Kroya

Oleh: Iin Yuli Astuti
NIM: 1223303047

ABSTRAK

Model penilaian kinerja guru adalah suatu pola yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan informasi mengenai hasil kinerja guru. Yang menjadi kunci keberhasilan penilaian kinerja guru ialah peran kepala sekolah. Model penilaian kinerja yang digunakan oleh kepala sekolah di SD Negeri 2 Kroya berupa model *checklist* dan *field review method* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja guru. Pelaksanaan kegiatan penilaian kinerja guru di SD Negeri 2 Kroya dilakukan setiap akhir semester dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Tujuan dari penilaian kinerja guru adalah untuk memperbaiki kinerja guru agar hasil pendidikan dapat maksimal.

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dalam mengumpulkan datanya dilakukan secara langsung dari lokasi penelitian. Sedangkan jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian deskriptif (*description research*) yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Subjek penelitian adalah kepala sekolah dan guru, sedangkan objek penelitian adalah model penilaian kinerja guru. Metode penelitian penulis gunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan analisis data. Dari data-data yang telah terkumpul selanjutnya dilakkan analisis data untuk ditarik pada sebuah kesimpulan.

Hasil dari penelitian yang penulis teliti bahwa model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* telah dilakukan dengan baik oleh pihak sekolah. Untuk model *checklist* merupakan sistem penilaian kinerja guru dengan cara kepala sekolah mengobservasi dokumen, perilaku, sikap guru berdasarkan indikator yang telah tersedia di instrumen penilaian. Sedangkan model peninjauan lapangan atau *field review method* merupakan sistem penilaian kinerja guru dimana kepala sekolah dan guru senior turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi langsung tentang prestasi guru. Jika penilaian telah selesai maka kepala sekolah memberikan kebijakan berupa arahan, motivasi, membuat karya tulis ilmiah ataupun diklat bagi guru yang nilainya belum terpenuhi.

Kata kunci: Model Penilaian Kinerja Guru, *Checklist*, *Field Review Method*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional.....	7
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
E. Kajian Pustaka	10
F. Sistematika Pembahasan	12
BAB II MODEL PENILAIAN KINERJA GURU <i>CHECKLIST</i> DAN <i>FIELD REVIEW METHOD</i>	
A. Pengertian Penilaian Kinerja Guru.....	14
B. Tujuan Penilaian Kinerja Guru.....	16
C. Manfaat Penilaian Kinerja Guru.....	20

D. Kinerja Guru.....	22
E. Model Penilaian Kinerja Guru <i>Checklist</i> dan <i>Field Review</i> <i>Method</i>	26
F. Model-Model Penilaian Kinerja.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	37
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	37
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Metode Analisis Data.....	43
 BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
1. Sejarah singkat.....	44
2. Visi, Misi dan Tujuan.....	45
3. Keadaan Guru, Siswa, dan Karyawan.....	46
4. Sarana dan Prasarana.....	47
B. Model Penilaian Kinerja Guru <i>Checklist</i> dan <i>Field Review</i> <i>Method</i> di SD Negeri 2 Kroya.....	50
1. Model Penilaian Kinerja Guru <i>Checklist</i>	50
2. Model Penilaian Kinerja Guru <i>Field Review Methode</i>	53
3. Aspek Penilaian Kinerja Guru.....	57
C. Analisis Data.....	59

1. Model Penilaian Kinerja Guru <i>Checklist</i> dan <i>Field Review</i> <i>Method</i>	60
2. Aspek Penilaian Kinerja Guru.....	63

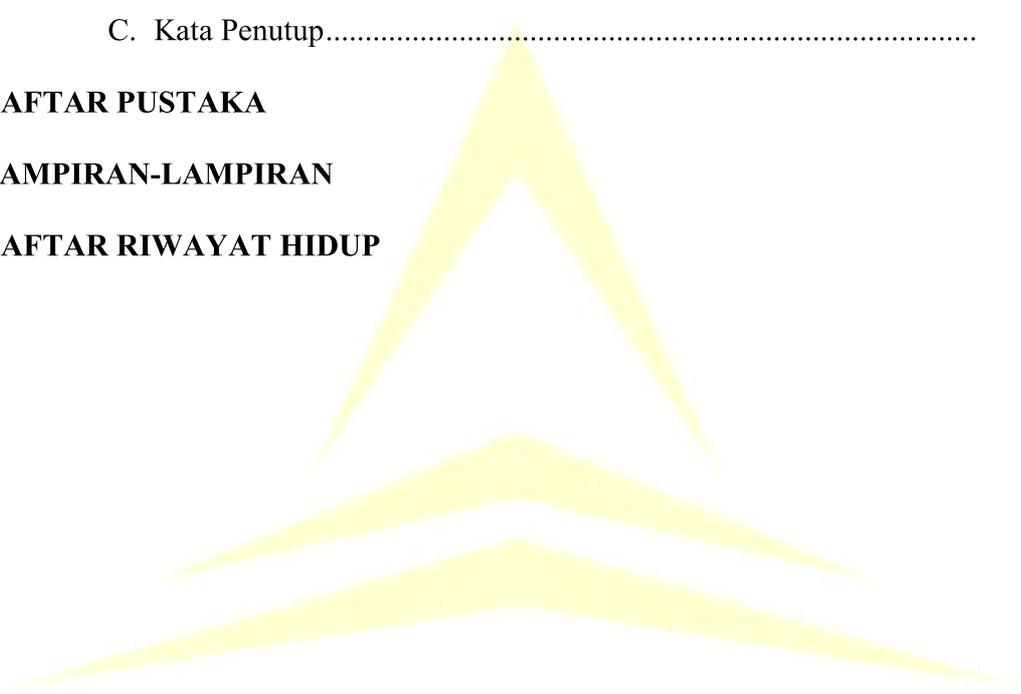
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
C. Kata Penutup.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan sosok yang memiliki rasa tanggung jawab sebagai seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru secara profesional yang pantas menjadi figur atau teladan bagi peserta didiknya. Karena guru merupakan salah satu faktor penting dalam pembinaan dan kualitas pendidikan dalam suatu proses yang ikut menentukan keberhasilan peserta didik. Seorang guru tentunya tidak hanya profesional dalam mengajar saja akan tetapi juga harus memiliki kepribadian baik dalam segala tingkah lakunya maupun dalam kehidupan sehari-harinya.¹

Dengan memiliki kepribadian yang baik, guru akan menjadi teladan bagi siswanya dan akan dipandang sebagai orang yang bijak. Selain itu, guru juga akan dihormati oleh semua orang karena kepribadian baik yang ia miliki. Karena guru yang baik itu menyadari bahwa dirinya telah dibebani dan memiliki tugas-tugas penting yang harus dijalankan.

Adapun tugas dan tanggung jawab guru dalam mengembangkan profesinya yaitu guru bertugas sebagai pengajar, pembimbing, administrator kelas, pengembang kurikulum, untuk mengembangkan profesi dan bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.² Dari sinilah kita mengetahui betapa besarnya peranan guru bagi peserta didik dalam meningkatkan kualitas

¹ Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011), hlm. 23-24.

² Udin Syaefudin Zaud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 32.

pendidikan sebagai bentuk pengabdian guru terhadap masyarakat supaya tercipta tatanan pendidikan yang lebih baik lagi.

Namun seiring dengan berjalannya waktu, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional yang sekarang kembali menjadi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan mutu guru. Kebijakan tersebut antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Guru dan Dosen, Standar Nasional Pendidikan, dan Sertifikasi Guru. Dalam kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi tersebut, dikemukakan bahwa untuk menjadi guru harus memiliki ijazah S-1 atau D-4 sehingga ke depan (paling lambat tahun 2015) semua guru di seluruh wilayah NKRI diharapkan bergelar sarjana dan bersertifikat pendidik. Ini semua dilakukan dalam rangka memberikan penghargaan terhadap profesi guru sebagai tenaga profesional, meningkatkan kesejahteraan guru, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.³ Dengan diadakan kebijakan tersebut diharapkan guru benar-benar mampu menjadi tenaga profesional yang memiliki kompetensi baik serta kinerja yang baik pula.

Guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas profesionalnya karena kinerjanya akan senantiasa diuji secara berkala, serta mendapat pengawasan baik dari pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat pada umumnya, dan kalau dinyatakan kurang bermutu harus menempuh pendidikan profesi dalam jabatan, jika tidak mau dipensiunkan, atau dipindahkan menjadi

³ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda, 2013), hlm. 3-4.

tenaga administrasi. Semua harus bermutu dan memenuhi standar, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang salah satunya mencakup penilaian pendidikan yang ditingkatkan secara berencana dan berkala. Dengan demikian, guru yang bertugas sebagai pengelola pembelajaran dituntut memenuhi standar kompetensi dan profesionalismenya.⁴

Guru yang memenuhi standar merupakan guru yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan dan memahami benar apa yang harus dilakukan, baik ketika di dalam maupun di luar kelas.⁵ Untuk menghasilkan guru yang bermutu diperlukan pengujian dan pengawasan yang jelas sehingga *treatment-treatment* yang diberikan terhadap guru dapat menghasilkan perbaikan secara berkesinambungan.⁶

Pengujian dan pengawasan tersebut tidak lepas dari peranan seorang kepala sekolah, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kemajuan sekolahnya. Terutama bagi guru, seorang kepala sekolah harus bisa memberikan teladan dan mempraktikkan contoh-contoh yang baik supaya bawahannya meniru dan meneladani karakternya. Selain itu, kepala sekolah juga harus pandai menilai, mengawasi dan melakukan pembinaan terhadap para guru untuk meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya. Dalam menentukan kelayakan seorang guru ada beberapa aspek yang harus dimiliki

⁴ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, hlm. 19.

⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 18.

⁶ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosda, 2013), hlm. 19.

berupa mutu, kompetensi, kinerja, profesionalitas serta aspek lainnya yang nantinya akan dinilai oleh kepala sekolah menggunakan penilaian kinerja guru.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, melainkan untuk mewujudkan guru yang profesional. Dengan kata lain harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Penilaian kinerja guru juga untuk menunjukkan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilannya. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.⁷

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tentang sertifikasi yang memberikan tunjangan jabatan sebesar satu kali gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lain yang cukup menjanjikan. Kebijakan ini diberikan kepada guru supaya menghasilkan guru bermutu dan profesional.⁸ Dalam melakukan penilaian kinerja, ada beberapa model yang tersedia yang dapat diterapkan oleh perusahaan maupun organisasi sekolah. Antara lain model penilaian kinerja *checklist* dan *field review method*.

Setiap sekolah di berbagai daerah, memiliki cara-cara tersendiri dalam melaksanakan penilaian kinerja guru namun tetap berlandaskan pada prosedur yang telah ditentukan Pemerintah. Seperti model penilaian kinerja guru yang dilaksanakan di SD Negeri 2 Kroya menggunakan model *checklist* dan *field*

⁷ Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 2.

⁸ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), hlm. 1.

review method. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan pada 31 Mei 2016 dengan narasumber Ibu Sri yang menjabat sebagai kepala sekolah, beliau mengatakan bahwa ada dua cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menilai kinerja guru yaitu dengan model *checklist* dan *field review method*.

Adapun model *checklist* merupakan model penilaian kinerja berupa daftar pernyataan yang melukiskan kinerja karyawan tentang sikap, sifat dan perilaku guru dalam bekerja. Sedangkan *field review method* merupakan model penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilaiannya dengan cara kepala sekolah terjun langsung ke lapangan untuk mengamati atau memantau kinerja guru ketika di kelas. Dengan adanya cara tersebut, kinerja guru secara terus-menerus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sehingga berdampak baik bagi kemajuan sekolah tersebut.

Penilaian kinerja guru di SD Negeri Kroya 02 sudah berjalan selama 3 tahun dimulai sejak tahun 2013. Penilaian kinerja guru dilakukan dua kali dalam setahun yaitu pada awal semester satu dan akhir semester dua. Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus dan berkelanjutan supaya mendapatkan guru yang bermutu baik dan profesional. Dalam melaksanakan penilaian kinerja guru, kepala sekolah menunjuk seorang guru senior yang profesional untuk membantunya apabila kepala sekolah sedang ada tugas di luar sekolah, sehingga dibutuhkan kerjasama yang baik antara keduanya.

Hasil dari penilaian kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru, selain itu dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru dalam rangka memperbaiki kualitas kinerja secara berkelanjutan

serta terjadinya pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya. Dalam hal ini dapat meningkatkan kompetensi guru yang juga berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar siswa baik di bidang akademik dan non akademik.

Adapun kinerja dari guru setelah di nilai sesuai yang dikatakan oleh kepala sekolah yaitu meningkatkan disiplin guru SD Negeri 2 Kroya sehingga tercipta suasana yang kondusif dan teratur, selain itu para guru termotivasi untuk selalu meningkatkan kompetensinya dan semangat dalam melaksanakan pembelajaran di kelas sehingga berdampak positif pula pada peserta didik.

Kinerja guru di SD Negeri 2 Kroya selama ini mengalami peningkatan yang baik, terbukti dengan meningkatnya prestasi siswa baik di bidang akademis maupun non akademis, selain itu guru datang ke sekolah tepat waktu, selalu mengisi jam pembelajaran jika tak ada halangan serta bersedia menerima tugas dari kepala sekolah. Selain karena diterapkannya penilaian kinerja guru, di sisi lain ada peran kepala sekolah yang senantiasa membimbing bawahannya dengan sebaik mungkin supaya terjadi peningkatan kinerja yang bersifat stabil.

Berdasarkan paparan di atas, dalam hal ini penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang bagaimana model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Negeri 2 Kroya sehingga mampu mempertahankan kinerja guru dengan baik. Hasil penelitian ini akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Model Penilaian Kinerja Guru *checklist* dan *field review method* di SD Negeri 2 Kroya Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap”.

B. Definisi Operasional

Guna memudahkan pembaca dalam memahami maksud judul penelitian ini, maka berikut ini penulis sajikan definisi operasional variabel yang diperlukan dalam penelitian ini.

1. Model Penilaian Kinerja Guru

Istilah model memiliki makna ganda yaitu teladan, tiruan, bentuk, pola dan rancangan.⁹ Yang dimaksud model dalam penelitian ini merupakan suatu bentuk atau pola yang diterapkan oleh sekolah dalam melakukan penilaian kinerja guru di SD Negeri 2 Kroya. Ditinjau dari sudut bahasa, penilaian diartikan sebagai proses menentukan nilai suatu objek.¹⁰ Yang dimaksud penilaian dalam penelitian ini merupakan proses menentukan nilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupa memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja anggotanya.¹¹ Yang dimaksud penilaian kinerja dalam penelitian ini merupakan proses menilai anggota dengan cara mencari informasi selengkap mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

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,

⁹ Subur, *Model Pembelajaran Nilai Moral Berbasis Kisah*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 11.

¹⁰ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Rosdakarya, 2011), hlm. 3.

¹¹ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 168.

pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹² Yang dimaksud guru dalam penelitian ini merupakan seseorang yang bertugas mengajar dan mendidik anak didiknya berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya.¹³

2. *Checklist dan Field Review Methode*

Checklist merupakan metode pengukuran dan penilaian kinerja yang berisi daftar indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja atau sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.¹⁴ Maksud dari *checklist* dalam skripsi ini adalah suatu model penilaian yang menilai hasil kerja, perilaku kerja hingga sifat pribadi guru, kepala sekolah menilai guru berdasarkan pada indikator-indikator yang telah tersedia. Model *Field Review Methode* merupakan model dimana penilai bersama-sama dengan ahli SDM turun langsung ke lapangan.¹⁵ Maksud dari *Field Review Methode* dalam skripsi ini merupakan suatu model yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan dibantu oleh guru senior dalam menilai kinerja guru dengan cara terjun secara langsung ke lapangan.

Jadi, yang di maksud model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* dalam skripsi ini adalah suatu bentuk atau pola yang digunakan oleh kepala sekolah untuk menilai hasil kerja atau unjuk kerja guru

¹² Moh. Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru*, (Purwokerto: STAIN Purwokerto Press, 2011), hlm. 22.

¹³ E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), hlm. 88.

¹⁴ Umi Zulfa, *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*, (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 134.

¹⁵ Rivai dan Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,

dalam melakukan tugas-tugasnya dengan menggunakan *checklist* dan *field review method* dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya melalui proses yang telah ditentukan.

3. SD Negeri 2 Kroya

SD Negeri 2 Kroya merupakan sebuah lembaga pendidikan berstatus negeri yang mengedepankan kualitas kinerja para gurunya untuk menghasilkan peserta didik yang baik. Lembaga pendidikan ini beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 63 Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

Dengan batasan istilah tersebut di atas, yang dimaksud judul skripsi penulis adalah penelitian tentang bagaimana langkah-langkah yang digunakan dalam penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* yang diterapkan di SD Negeri 2 Kroya Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan definisi operasional di atas, maka yang menjadi fokus rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Langkah-Langkah Model Penilaian Kinerja Guru *Checklist* dan *Field Review Method* di SD Negeri 2 Kroya Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap?”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data proses pelaksanaan model penilaian kinerja *checklist* dan *field review methode* dan informasi tentang proses pelaksanaan model penilaian kinerja *checklist* dan *field review methode* sehingga dapat mengetahui gambaran secara deskriptif

tentang model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* di SD Negeri 2 Kroya Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan pedoman dan referensi bagi SD Negeri 2 Kroya terhadap model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method*.
- b. Memberi wacana pustaka tentang model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* bagi penulis dalam hal penelitian lapangan.

E. Kajian Pustaka

Sebelum penulis melakukan penelitian tentang model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method*, terlebih dahulu penulis menelaah beberapa referensi dan hasil penelitian yang telah ada dengan maksud agar lebih memperjelas titik temu penelitian yang penulis lakukan dengan hasil penelitian untuk menggali beberapa teori ataupun pemikiran dari para ahli, sehingga hasil dari penelitian yang penulis lakukan akan mampu melengkapi hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Adapun tinjauan pustaka yang penulis telaah adalah sebagai berikut:

Husaini Usman menulis buku berjudul “Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan”, mengkaji tentang manajemen pendidikan secara komprehensif, dan dijelaskan pada salah satu bab yang terdapat di buku tentang penilaian kinerja.¹⁶

Selain buku di atas, penulis juga menelaah beberapa skripsi, diantaranya adalah:

¹⁶ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011).

1. Skripsi karya Gita Aprianawati yang berjudul Kinerja Guru di MI At-Tauhid Pageralang Kemranjen Banyumas. Penelitian tersebut merupakan skripsi deskriptif yang mengkaji proses atau cara kinerja guru terkait pada proses pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Gita Aprianawati sama-sama membahas tentang kinerja guru. Namun dari segi objek dan lokasi penelitian berbeda, skripsi Gita Aprianawati lebih memfokuskan pada cara atau proses kinerja guru pada saat proses pembelajarannya. Akan tetapi penulis lebih menekankan pada semua komponen yakni pada proses pembelajaran maupun ketika di luar pembelajaran.
2. Skripsi karya Eko Surahman yang berjudul *Performance Appraisal* Kinerja Guru di MAN Purbalingga. Penelitian tersebut membahas tentang bagaimana pelaksanaan *Performance Appraisal* kinerja guru yang dilakukan oleh sekolah tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Surahman sama-sama membahas mengenai kinerja guru. Skripsi tersebut lebih menitikberatkan pada performance appraisal kinerja guru berupa ruang lingkup, tahapan, dan komponen apa saja yang dinilai. Akan tetapi penulis lebih menekankan pada langkah-langkah pelaksanaannya, hasilnya, serta kebijakannya seperti apa diterapkan oleh sekolah tersebut dalam melakukan penilaian kinerja guru.
3. Skripsi karya Muh. Arif Muchlisin yang berjudul Model Penilaian Kinerja *Performance Appraisal* Guru di MA Al-Ikhsan Beji Purwokerto. Penelitian tersebut membahas tentang bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh pihak sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh saudara Muh. Arif Muchlisin ini memang sama-sama meneliti tentang model

penilaian kinerja guru akan tetapi objeknya berbeda dan tempat yang penulis teliti berbeda. Jika penelitian yang dilakukan oleh Muh. Arif Muchlisin itu lebih menekankan pada semua pihak yang terkait yakni pihak madrasah dalam penilaian kinerja. Akan tetapi penulis lebih menekankan pada kepala sekolah dalam melaksanakan penilaian kinerja guru. Maka penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah bagaimana pelaksanaan dan langkah-langkah penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* yang dilakukan oleh kepala sekolah.

F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama berisi tentang pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang landasan teori mengenai kerangka penelitian, pada bagian ini dikemukakan teori-teori yang telah diuji kebenarannya yang berkaitan dengan objek formal penelitian. Sesuai dengan judul skripsi maka pembahasan pada bab ini yakni tentang pengertian penilaian kinerja guru, tujuan penilaian kinerja guru, manfaat penilaian kinerja guru, kinerja guru, model penilaian kinerja *checklist* dan *field review method* dan model-model penilaian kinerja.

Bab ketiga berkaitan tentang metode penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab keempat menguraikan tentang gambaran umum SD Negeri 2 Kroya, penyajian data dan analisis data model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* di SD Negeri 2 Kroya.

Bab kelima Penutup yang berisi tentang kesimpulan, saran, kata penutup, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data-data hasil penelitian yang telah dianalisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model penilaian kinerja guru *checklist* dan *field review method* di SD Negeri 2 Kroya sudah sesuai dengan prosedur dibuktikan dengan langkah-langkah yang telah dilakukan yaitu berupa: model penilaian kinerja *checklist* merupakan model yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara mengukur dan menilai kinerja berdasarkan hasil kerja, perilaku kerja atau sifat pribadi yang sudah tercantum dalam indikator. Model ini digunakan dengan cara kepala sekolah pertama kali mengobservasi kinerja ternilai, kemudian memilih indikator yang melukiskan kinerja atau karakteristik ternilai dan memberikan tanda cek, kemudian dijumlahkan. Setelah dilakukan penilaian *checklist*, kepala sekolah memberikan kebijakan kepada para guru dengan mengadakan karya tulis ilmiah atau diklat bagi guru yang memiliki nilai kurang.

Kemudian model *Field Review Method* merupakan model yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara kepala sekolah terjun langsung ke ruang kelas untuk mengamati dan menilai proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kepala sekolah memasuki kelas ketika guru sedang mengajar dan pada saat itulah kepala sekolah mulai menilai. Namun sebelum memasuki ruang kelas, kepala sekolah memberitahukan terlebih dahulu sebelumnya pada guru-guru bahwa kepala sekolah akan melakukan penilaian. setelah kepala sekolah menilai secara langsung ke lapangan, kepala sekolah memberikan kebijakan kepada guru-

guru dengan memberikan arahan, motivasi dan bimbingan supaya kinerjanya semakin meningkat.

B. Saran

Perkenankanlah saya sebagai peneliti untuk menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait dalam penilaian kinerja guru di SD Negeri 2 Kroya, adapun saran-saran yang bisa saya sumbangsihkan sebagai berikut:

1. Kepada kepala sekolah SD Negeri 2 Kroya supaya dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru bisa berjalan dengan maksimal maka sebaiknya kepala sekolah bisa meminta bantuan kepada ketua komite sekolah untuk bekerja sama melaksanakan penilaian kinerja guru akan semakin berkembang menjadi lebih baik lagi.
2. Kepada ketua komite sekolah, suatu hal yang sangat membahagiakan bagi saya jika ketua komite sekolah bisa ikut terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja guru dan semoga bisa mempertahankan keterlibatan tersebut agar penilaian kinerja guru bisa sebagai mediator untuk memajukan sekolah.
3. Kepada guru SD Negeri 2 Kroya semoga bisa istiqomah dan mempertahankan kinerja yang sudah baik serta meningkatkan kinerja yang masih kurang sempurna dan mampu membuktikan bahwa guru SD Negeri 2 Kroya adalah guru yang berkompetensi dan mampu bekerja secara profesional.
4. Kepada peneliti berikutnya supaya mampu melakukan penelitian yang lebih baik lagi, mengingat penelitian ini hanya membahas pada konsep penilaian kinerja gurunya saja. Semoga peneliti berikutnya mampu mengembangkan lebih jauh lagi tentang penilaian kinerja guru.

Demikianlah yang dapat saya sampaikan, semoga apa yang saya sarankan dapat memberikan kemanfaatan bagi kita semua untuk menjadi yang terbaik.

C. Kata Penutup

Puji syukur dan ucap syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufiq hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari, bahwa penulis adalah manusia biasa yang tidak lepas dari lupa dan kesalahan. Dengan demikian dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari bahasa maupun lainnya. Oleh sebab itu, penulis selalu membuka hati untuk menerima saran-saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Penulis berharap semoga skripsi yang penulis susun ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis serta pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dermawati. 2013. *Penilaian Angka Kredit Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurfuadi. 2012. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press.
- Roqib, Muhammad dan Nurfuadi. 2011. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Press.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang p. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subur. 2014. *Model Pembelajaran Nilai Moral Berbasis Kisah*. Purwokerto: STAIN Press.
- Sudjana, Nana. 2011. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: BumiAksara.
- Sukardi. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Tidak Diterbitkan.

- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, Agus dan Hamrin. 2012. *Menjadi Guru Berkarakter*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zulfa, Umi. 2013. *Alternatif Model Penilaian dan Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.

