EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TIM MONITORING TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMA N 1 SEKARAN LAMONGAN

SKRIPSI

Oleh:

FATCHIYATUR RAHMAH
D03207023

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TIM MONITORING TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMA N 1 SEKARAN LAMONGAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Menyelesaikan Program
Sarjana Ilmu Tarbiyah

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
No. KLAS K T-2011 034 K1
No. REG : T-2011/K1/034
ASAL BUKU
TANGGAL

Oleh :

FATCHIYATUR RAHMAH
NIM. D03207023

FAKULTAS TARBIYAH
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2011

GADJAHBELANG
8439407-5953789

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Skripsi oleh:

NAMA : FATCHIYATUR RAHMAH

NIM : D03207023

JUDUL : EFEKTIFITAS PELAKSANAAN TIM MONITORING TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 SEKARAN LAMONGAN

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 14 Juli 2011
Dosen Pembimbing

Drs. Masyhudi Ahmad, M.Pd.I
NIP. 195606221986031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Fatchiyatur Rahmah ini telah dipertahankan
di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 19 Juli 2011

Mengesahkan
Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Dekan,

Dr. H. Nur Hamim, M. Ag
NIP. 19620312 199103 1002

Ketua,

Drs. H. Masyhudi Ahmad, M.Pdi
NIP. 19560622 198603 1002

Sekretaris,

Mahfud Bahtiar, M.Pdi
NIP. 197704092008011007

Penguji I,

Dr. H. AZ.Fanani, M.Ag
NIP. 195501211985031002

Penguji II,

Drs. Taufiq Subti, M. Pdi
NIP. 195506041983031015

ABSTRAK

Judul skripsi:Efektifitas Pelaksanaan Tim Monitoring Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Posisi guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam upaya peningkatan sumber Daya Manusia. Dalam hal ini posisi guru berada pada posisi sebagai pemberi atau penyampai ilmu pengetahuan kepada siswa. Sehingga wajar apabila guru dianggap bertanggung jawab atas kualitas pendidikan dan keberhasilan anak didik yang dibimbingnya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui keefektifan pelaksanaan kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan"

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh pemahaman bahwa adanya program monitoring untuk guru bersertifikat pendidik adalah sangat penting, karena dapat meningkatkan mutu guru atau dapat meningkatkan kinerja guru.

Penelitian tentang pelaksanaan tim monitoring ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam perspektif kuantitatif mengukur dan menganalisis data melalui pengumpulan data terhadap variable-variabel yang ada.

Adapun variabel yang di bahas dalam penelitian ini adalah pelasanaan tim monitoring dan kinerja guru bersertifikat pendidik, penelitian ini di adakan di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Adapun permasalahan yang saya teliti adalah sabagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan tim monitoring terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan?
2. Bagaimana kinerja guru bersertifikat pendidik sebelum dan sesudah pelaksanaan tim monitoring di SMA N 1 Sekaran Lamongan?

Jadi berdasarkan penelitian ini tentang pelaksanaan tim monitoring kinerja guru bersertifikat pendidik diharapkan lebih bisa Meningkatkan kinerja semua pegawai Kantor Diknas dan di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI……..... iii
PERSEMBAHAN iv
HALAMAN MOTTO v
ABSTRAK vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Hipotesis 7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
E. Definisi Operasional 8
F. Sistematika Pembahasan 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Konsep Dasar Pembentukan Tim 12
1. Karakteristik tim 12
2. Ciri-Ciri Tim yang Baik 15
3. Tujuan tim 16
4. Cara Membangun Tim dengan Baik 22
B. Konsep Dasar Tentang Monitoring 25
1. Definisi Monitoring 25
2. Jenis-Jenis Monitoring 25
3. Manfaat dan Tujuan Monitoring 28
4. Prosedur Pelaksanaan Monitoring 30
C. Konsep Dasar Tentang Kinerja Guru 36
1. Kompetensi Guru 36
2. Tugas dan Peran Guru 37
3. Kinerja Guru 44
4. Indikator Kinerja Guru 46
5. Indikator Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik (guru) 55
6. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru 58
D. Efektifitas Pelaksanaan Tim Monitoring Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik 61
1. Efektifitas pelaksanaan tim monitoring 61
2. Kinerja guru bersertifikat pendidik (guru) 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III METODE PENELITIAN
A. Identifikasi Variabel 65
B. Definisi Operasional Variabel 65
C. Lokasi Penelitian 67
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 67
1. Populasi 67
2. Teknik pengambilan sampel 67
E. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data 68
1. Jenis Data 68
2. Sumber Data 69
3. Metode Pengumpulan Data 70
F. Skala Pengukuran 72
G. Tahap Pengelolahan Data 74
H. Metode Analisis Data 75
1. Analisis Kuantitatif 75

BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN
A. Karakteristik Responden Penelitian 80
B. Gambaran Pelaksanaan Tim Monitoring Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1Sekaran Lamongan..... 82
C. Gambaran Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan 89
D. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Sebelum dan Sesudah di Monitoring 96

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan..... 102
B. Saran..... 103

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

1. Data guru dan karyawan
2. Data guru bersertifikat pendidik
3. Angket siswa
4. Angket monitoring
5. Data t
6. Pernyataan keaslian tulisan
7. Surat izin penelitian
8. Surat keterangan melakukan penelitian
9. Surat tugas dosen
10. Kartu konsultasi skripsi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tugas pokok pengawas sekolah/satuan pendidikan adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas yakni:[1]

1. Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf sekolah,
2. Melakukan *monitoring* dan evaluasi pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya,
3. Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka tugas pengawas mencakup: (1) *inspecting* (mensupervisi), (2) *advising* (memberi advis atau nasehat), (3) *monitoring* (memantau), (4) *reporting* (membuat laporan), (5) *coordinating* (mengkoordinir)

[1] http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/04/08/tugas-pokok-fungsi-hak-dan-wewenang-pengawas-sekolahsatuan-pendidikan/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan (6) *performing leadership* dalam arti memimpin dalam melaksanakan kelima tugas pokok tersebut (Ofsted, 2003).[2]

Tugas pokok *monitoring*/pemantauan meliputi tugas: memantau penjaminan/ standard mutu pendidikan, memantau penerimaan siswa baru, memantau proses dan hasil belajar siswa, memantau pelaksanaan ujian, memantau rapat guru dan staf sekolah, memantau hubungan sekolah dengan masyarakat, memantau data statistik kemajuan sekolah, memantau program-program pengembangan sekolah.[3]

Pengawasan adalah salah satu fungsi organisasi, administrasi dan manajemen yang mencakup pemeriksaan, pengujian, penelitian, pengusutan, peninjauan, pengamatan dan pemantauan serta kunjungan staf untuk menjaga agar kegiatan pelaksanaan pokok dan fungsi departemen dapat dilaksanakan secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, kebijaksanaan menteri, dan rencana yang ditetapkan, sehingga sasaran kegiatan dan tujuan organisasi tercapai.[4]

Jumlah pengawas dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota Lamongan ada 16 pengawas, dibagi dan di tugaskan 2 sampai 3 pengawas untuk setiap sekolahan yang ada di kabupaten Lamongan, yang biasannya disebut tim *monitoring*, salah satu tugasnya adalah untuk *memonitoring* (memantau) guru

[2] Ibid. Akhmad Sudrajat.
[3] op. cit, Akhmad Sudrajat
[4]. Atmodiwiryo, Soebagio, *Manajemen Pengawasan dan Supervise Sekolah*. (Jakarta:PT. ardadizya jaya.2011), cet.ke-1,jilid 1 h. 73

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pasca sertifikasi, di SMA N 1 Sekaran Lamongan ada dua pengawas yaitu Drs. H. Abdul Madjid MM, MPd dan Drs. H. Muhtadin. Metode yang digunakan dalam melakukan *monitoring* dan evaluasi dapat digunakan metode berikut:[5]

1. Dokumentasi
2. Observasi dengan kuesioner, dan
3. Wawancara

Ada dua aspek pokok yang di nilai pada pasca guru sertifikasi yaitu aspek perangkat pembelajaran, dan aspek Pelaksanaan KBM, dan indicator nya adalah perangkat pembelajaran meliputi: program tahunan, program semesteran, program silabus, RPP, dan program penilaian, dan untuk aspek pelaksanaan KBM meliputi: prosentase kehadiran guru, jurnal mengajar guru, buku nilai siswa, analisis hasil ulangan, program dan pelaksanaan perbaikan/pengayaan, buku catatan siswa. Untuk mengetahui efektifitas program sertifikasi guru dan kendala pelaksanaan program tersebut oleh karena itu perlu di adakan kegiatan *monitoring* dan evaluasi pasca sertifikasi guru.[6]

Sertifikasi guru telah dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekaligus meningkatkan mutu kesejahteraan. Mutu pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor penting, yaitu input, proses, dukungan lingkungan, sarana dan prasarana. Berkaitan dengan itu, Guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara professional. Upaya peningkatan kualitas

[5] Hasil dari wawancara kepala sekolah SMA N 1 Sekaran Lamongan dan Pengawas Sekolah (tim *monitoring*)

[6] Instrument Supervise Sertifikasi Pendidik, dari Departemen Pendidikan Nasional Lamongan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan tidak mungkin terlaksana dengan baik apabila tidak dibarengi dengan upaya peningkatan standar kompetensi guru. Menurut Muchlas Samani, "upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari aktor kuncinya yaitu guru".[7]

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam kusmianto (1997: 49) bahwa, "standart kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran (3) pendayagunaan media pembelajaran (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan aktif dari guru".[8]

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merecanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.[9]

Di SMA N 1 Sekaran Lamongan jumlah gurunya ada 59 guru, dan yang sudah bersertifikat pendidik ada 24 guru itu mulai tahun 2007 sampai tahun 2010, dan guru yang sudah bersertifikat pendidik dalam waktu satu tahun sekali mendapat *monitoring*, tujuan *monitoring* adalah untuk mengetahui efektifitas pembelajaran guru. Untuk mengetahui kondisi kelas saat proses pembelajaran

---

[7] Samani, Muchlas, dkk, *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*, Tanpa Tempat Penerbit: SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia, 2006.

[8] Ibid. hal 21

[9] Op. cit, h. 21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

guru, dan untuk melakukan pembinaan kepada guru terutama yang menghadapi kendala pelaksanaan pembelajaran. Akan tetapi pengawas atau tim *monitoring* sekalipun tidak mudah untuk mendapat data dan mengamati realitas keseharian guru, *performance* guru dihadapan siswa. Memang kunjungan kelas pengawas atau tim *monitoring* tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa antusias dan semangat yang tinggi.

JAKARTA, KOMPAS.com - Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Demikian temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. "Kami baru mengolah data survei 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan. Kenyataan itu perlu dicermati supaya tujuan peningkatan mutu dan profesionalisme guru usai sertifikasi benar-benar tercapai," kata Unifah Rosyidi, Ketua Pengurus Besar (PB) PGRI di sela-sela halal bihalal keluarga PB PGRI di Jakarta, Selasa (6/10)[10]

[10] http://www.lpmpjateng.go.id/web/?option=com_content&view=article&id=193:kinerja-guru-bersertifikat-belum-memuaskan&catid=55:berita&Itemid=115&fontstyle=f-larger

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari semua penjelasan dan permasalahan yang ada diatas, di SMA N 1 Sekaran juga terjadi hal yang sama, hal ini dibuktikan atau dapat dilihat dari rekapitulasi prosentase kehadiran guru bersertifikat pendidik masih kurang maksimal, dan proses pembelajaran atau KBM nya banyak yang masih sama seperti dulu, banyak yang belum berubah. Meskipun ada pengawas atau tim *monitoring* yang sudah datang ke SMA N 1. Dan kegiatan *monitoring* berjalan hanya 1 tahun sekali dengan adanya 2 pengawas saja sebagai tim *monitoring*, dari pernyataan yang ada hal ini menunjukkan bahwa tugas pengawas sekolah dalam kegiatan *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan juga belum maksimal, atau belum bisa meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul" **Efektifitas Pelaksanaan Tim *Monitoring* Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan tim *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan?
2. Bagaimana kinerja guru bersertifikat pendidik sebelum dan sesudah pelaksanaan tim *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.[11] Adapun hipotesis yang penulis gunakan adalah hipotesa kerja (ha) dan hipotesa non (Ho) yakni:

Ha : Efektifkah pelaksanaan tim *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan tim *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan

b. Untuk mengetahui kinerja guru bersertifikat pendidik sebelum dan sesudah pelaksanaan tim *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Bagi Lembaga

Sebagai informasi yang dapat di manfaatkan untuk meningkatkan mutu pendidikan SMA N 1 Sekaran Lamongan, sekaligus juga dalam melakukan evaluasi terhadap kondisi atau keadaan pada saat sekarang ini.

---

[11] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R &D),*(Bandung: Alfabeta, 2009) h: 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Manfaat Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama mengenai kinerja guru bersertifikat pendidik

c. Manfaat Bagi Penulis

Semakin mendalami teori formal yang diperoleh dari bangku kuliah. Dan mendapatkan gambaran atau analisis praktis pada kenyataan di lapangan. Mengenai teori-teori yang telah di dapatkan dalam bangku perkuliahan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu tentang *monitoring*, kinerja guru dan sertifikat pendidik.

E. Definisi Operasional

1. Efektifitas adalah pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya. Efektifitas bisa juga diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan.[12]

[12] http://dewi.students-blog.undip.ac.id/tag/efektivitas/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pelaksanaan adalah penerapan aktivitas, adanya aksi, tindakan atau suatu kegiatan yang sudah terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. [13]
3. Tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan.[14]
4. *Monitoring* adalah (bahasa Indonesia: pemantauan) adalah pemantauan yang dapat dijelaskan sebagai kesadaran (*awareness*) tentang apa yang ingin diketahui, pemantauan berkadar tingkat tinggi dilakukan agar dapat membuat pengukuran melalui waktu yang menunjukkan pergerakan ke arah tujuan atau menjauh dari itu.[15]

   Jadi pelaksanaan tim *monitoring* adalah suatu proses aktivitas terencana yang dilakukan oleh beberapa orang yang terdiri dari kegiatan mengawasi, memantau dan memeriksa.
5. Kinerja adalah (*performance*) "sikap atau perilaku" adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan

[13] http://www.muniryusuf.com/pengertian-implementasi-kurikulum.html
[14] http://punyalea.blogspot.com/2007/10/kerja sama-team.html
[15] http://madtauhid.wordpress.com/2010/03/18/program-monitoring-dan-evaluasi-dampak-sertifikasi-guru-tahun-2010-provinsi-sumatera-selatan/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.[16]

6. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun diluar sekolah.[17]
7. Sertifikat Pendidik adalah sebuah sertifikat yang di tanda tangani oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga professional[18]

Jadi kinerja guru bersertifikat pendidik adalah penampilan atau unjuk kerja seorang guru berupa peran dan tugas dalam proses pembelajaran setelah memperoleh penghargaan atas ke profesionalismenya berupa sertifikat dan tunjangan dana untuk kesejahteraan guru.

F. Sistematika pembahasan

Penulis membagi sistematika pembahasan skripsi ini menjadi lima bab dengan rincian tiap bab sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan yang meliputi tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, hipotesis penelitian, Manfaat dan tujuan penilitian, Definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

[16]. ibid. Moeheriono, h. 61
[17] Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan Professional Guru dan Tenaga Kependidikan*, hal: 21
[18] Pdf. Sertifikasi pendidik, data modified 4/10/2011, 11:50 AM

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II : Landasan Teori meliputi tentang: A. Konsep Dasar Pembentukan Tim, yang terdiri dari: Karakteristik Tim, Ciri-Ciri Tim yang Baik, Tujuan Tim, Cara Membangun Tim dengan Baik, B. Konsep Dasar Tentang *Monitoring* yang terdiri dari: Definisi *Monitoring*, Jenis-Jenis *Monitoring*, Manfaat dan Tujuan *Monitoring*, Prosedur Pelaksanaan *Monitoring*, C. Konsep Dasar Tentang Kinerja Guru yang terdiri dari: Kompetensi Guru, Tugas dan Peran Guru, Kinerja Guru, Indikator Kinerja Guru, Indikator Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik, Pelaksanaan Kinerja Guru, D. Efektifitas Pelaksanaan Tim *Monitoring* Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik.

Bab III : Metode Penelitian yang terdiri dari: A. Identitas Variabel, B. Definisi Operasional, C. Lokasi Penelitian, D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel E. Jenis Data dan Pengumpulan Data F. Skala Pengukuran G. Metode Analisis Data

Bab IV : Laporan Hasil Penelitian yang meliputi: Karakteristik Responden, Gambaran Pelaksanaan Tim *Monitoring*, Gambaran Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik. Hasil Penelitian, Penyajian Data dan Analisis Data.

Bab V : Penutup, sebagai bab terakhir bab ini berisi tentang kesimpulan dari skripsi dan saran-saran dari penulis untuk perbaikan-perbaikan yang mungkin dapat dilakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Dasar Pembentukan Tim

1. Karakteristik tim

a. Harus memiliki tujuan bersama yang jelas. Apapun bentuk tujuannya, usaha untuk mencapai tujuan tersebut merupakan alasan keberadaan suatu team.

b. Adanya kerjasama untuk mencapai tujuan.[1]

Maksud dari di bentuknya sebuah tim adalah salah satunya untuk memudahkan suatu program atau organisasi dalam menggapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu tujuan dan kerja sama dalam sebuah tim sangatlah penting dan menjadi ciri atau karakteristik dari sebuah tim itu sendiri.

Blanchart (2007) menyatakan bahwa "ada tujuh karakteristik (sifat) yang dimiliki oleh tim yang berkinerja tinggi disingkat dengan *PERFORM* yaitu: (1) *purpose* dan *values* (2) *empowerment* (3) *realitionship and communication* (4) *flexibility* (5) *optimal productivity* (6) *recognition and appreciation* dan (7) *morale*".[2] Untuk menjadi tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebuah tim harus dapat memenuhi ke 7

[1] http://pnya ela,blogspot.com/2007/10/kerja sama-team.html

[2] Usman, Husaini, 2009, *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)* Bumi aksara: Bandung hal: 495-497

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karakteristik yang telah dijelaskan dibawah ini. Apabila sudah memenuhi ke 7 karakteristik tersebut sebuah tim layak untuk di sebut tim berkinerja baik.

Berikut 7 karakteristik yang dimaksud oleh Blancart:

a. *Purpose* dan *values* (tujuan dan nilai-nilai)

Tim yang bekerja tinggi memiliki tujuan yang jelas sehingga anggota tim dapat menyamakan persepsi, gerak, dan langkah untuk mencapai tujuan tersebut. Nilai-nilai positif seperti nilai menghargai mutu, nilai kolegial, nilai kerja keras, nilai kejujuran, dan lain-lain dapat meningkatkan kinerja tim. Nilai-nilai positif ini dapat mempersatukan mereka dalam bekerja sehingga kerja sama mereka baik dan berakhir menghasilkan kinerja yang tinggi.

b. *Empowerment* (pemberdayaan)

Pemberdayaan merupakan sifat yang dimiliki oleh tim yang bekerja tinggi. Pemberdayaan berarti menggunakan semua potensi yang dimiliki setiap anggota tim secara sinergis. Bekerja secara sinergis berarti bekerja secara bersama-sama dalam satu tim hasilnya lebih besar dibandingkan dengan bekerja sendiri-sendiri.

c. *Relationship and communication* (hubungan dan komunikasi)

Tim yang bekerja tinggi sangat menaruh perhatian pada komunikasi yang terbuka. Anggota tim tanpa merasa takut mengungkapkan perasaan, pikiran, opini, sikap, dan perbuatan-perbuatannya. Dengan hubungan dan komunikasi yang efektif konflik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat diatasi. Jika anggota tim tidak kompak dan saling konflik atau bertengkar akibat hubungan tidak baik dan komunikasi tidak efektif, maka keadaan ini dapat mengganggu pekerjaan dan kinerja tim akan menurun. Jadi, jelaslah bahwa hubungan baik dan komunikasi efektif dapat meningkatkan kinerja.

d. *Flexibility* (keluwesan)

Dalam tim yang berkinerja tinggi, setiap anggota saling bebas berkreasi dan berinovasi. Agar anggota tim bebas berkreasi dan berinovasi, pemimpin harus bersikap luwes,. Dengan keluawesan, setiap anggota bebas berkreasi dan inovasi. Kreasi dan inovasi dapat meningkatkan kinerja. Jadi jelaslah bahwa keluwesan dapat mebingkatkan kinerja tim.

e. *Optimal productivity* (produktivitas optimal)

Dalam tim berkinerja tinggi, setiap anggota tim berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Anggota merasa terikat dengan hasil kerja optimal berdasarkan standar mutu yang dicapai. Dengan produktivitas optimal terbukti bahwa anggota tim telah berkinerja tinggi.

f. *Recogtion and appreciation* (pengakuan dan apresiasi)

Tim berkinerja tinggi mengakui dan memberikan apresiasi terhadap pengalaman-pengalaman anggotanya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengakuan dan apresiasi dapat meningkatkan motivasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja. Motivasi kerja bersama kemampuan dan teknologi dapat meningkatkan kinerja seseorang dan tim.

g. Moral

Keenam karakteristik di atas menghasilkan moral. Moral dalam posisi *PERFORM* adalah yang tertinggi. Dengan moral kerja yang tinggi, anggota tim memiliki etos kerja etos yang tinggi pula.

2. Ciri-Ciri Tim yang Baik

Dibawah ini merupakan ciri-ciri sebuah tim yang baik:[3]

a. Dapat menciptakan hasil dengan cepat
b. Kreatif
c. Bijaksana
d. Positif
e. Dan konsisten.

Salah satu faktor yang membuat sebuah *team* berfungsi adalah keikutsertaan seluruh anggota tim. Kerja sama secara kompak dalam sebuah tim merupakan hal yang paling penting dalam sebuah tim, karena dengan kerja sama yang kompak semua pekerja yang di lakukan oleh sebuah tim tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat atau bisa di sebut dengan efektif.

Dalam melakukan pekerjaan sebuah tim tidak di tuntut cepat mencapai hasil, akan tetapi dalam melaksanakannya perlu tindakan kreatif, bijaksana,

[3] Ibid, http://pnya ela.blogspot.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

positif dan konsisten. Hal tersebut termasuk dalam ciri-ciri tim yang baik dimaksudkan agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

3. Tujuan Tim

Tujuan tim dinilai baik apabila hasil yang diharapkan tidak dapat diraih oleh usaha seorang saja. Pemberitahuan tentang tujuan dalam sebuah tim kepada seluruh anggota tim adalah merupaan hal yang sangat penting. Agar seluruh anggota dalam sebuah tim dapat melaksanakan pekerjaan dengan jelas dan tepat sasaran. Oleh karena itu tujuan harus di buat secara jelas dan bisa di mengerti oleh seluruh para anggota dalam sebuah tim.

Berikut ini adalah cara untuk memberitahu tujuan tim kepada anggota tim:[4]

a. Jadikan tujuan singkat, padat, jelas, pasti dan beorientasi pada tindakan. Contoh tujuan tim adalah "Menciptakan hubungan yang lebih baik antara pelanggan dan perusahaan". Tujuan ini terlalu luas dan dapat menciptakan berbagai arti. Seluruh anggota tim harus mengartikan tujuan secara sama. Pernyataan tujuan dapat diperjelas dengan "Mengurangi keluhan pelanggan" atau "Meningkatkan kualitas kepuasan pelanggan".
b. Seluruh anggota tim harus mengetahui arti dari tujuan tim yang sebenarnya. Hal ini dapat dilakukan dengan menanyakan kepada tiap

[4] Op. cit, http://pnyaela blogspot.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota mengenai tujuan tim. Jawaban anggota tim akan menunjukkan apa yang sebenarnya menjadi hasil pekerjaan tim.

c. Adanya kemungkinan keberhasilan. Tim harus percaya bahwa tujuan tersebut dapat dicapai dan merupakan hal yang tepat untuk dilakukan.

4. Cara Membangun Tim dengan Baik

Adapun cara untuk membangun sebuah tim yang baik adalah sebagai berikut:[5]

a. Bergerak ke arah yang sama secara bersama-sama.

Untuk membangun sebuah tim yang baik, setiap anggota tim harus mengetahui tujuan tim dan memiliki persepsi yang sama tentang arti dari tujuan tim tersebut

b. Perjelas Keahlian dan Tanggung Jawab Anggota Tim. (*Job Description*)

1) Setiap anggota tim harus tugas dan tanggung jawab secara personal.
2) Setiap anggota tim harus mengetahui cara dan melakukan tugas teknis mereka.
3) Setiap anggota tim harus mengerti dan memahami peraturan dasar yang dibangun berdasarkan tujuan tim.

c. Adanya Peraturan, Panduan atau Prosedur

Hal ini akan memberikan perasaan yang stabil dan sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah yang belum terjadi atau telah terjadi.

[5] http://pnyaela.blogspot.com/2007/10/kerjasama-team.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Hindari Masalah yang Dapat Diprediksi

Jangan mengambil resiko dengan tetap melakukan suatu proses yang memungkinkan terjadinya kegagalan.

e. Gunakan Segala Peraturan, Panduan atau Prosedur Sebagai Alat Pengukur

Peraturan, Panduan atau Prosedur dapat menjelaskan bagaimana team ingin bekerjasama. Peraturan team harus diperhitungkan sebagai konsep yang hidup dan dinamis, yang dapat dilakukan dengan meluangkan waktu untuk membicarakannya, mengubah peraturan/ panduan jika tidak berfungsi dan buatlah dokumen mengenai perubahan tersebut.

Jika terjadi pelanggaran terhadap Peraturan/Panduan harus langsung dibicarakan, setiap anggota tim harus bertanggung jawab terhadap kinerja tim dan juga bekerja keras untuk mencapai tujuan tim.

f. Membantu Rekan Baru dalam Tim

Yang dibutuhkan oleh anggota baru adalah

1) Memperoleh gambaran jelas tentang cara kerja, norma dan nilai-nilai tim.
2) Orientasi tentang budaya tim.

Untuk membantu rekan baru dalam tim fokuskan pada hal dasar terlebih dahulu. Jangan berasumsi bahwa rekan baru akan otomatis mengerti apa yang sedang terjadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. Selalu Bekerjasama

Ketika seseorang berkerjasama untuk memecahkan suatu masalah maka pandangan dan interprestasi masalah yang berbeda ditambah kenyataan dan pengetahuan yang berbeda akan menciptakan solusi yang lebih baik.

h. Wujudkan Gagasan/Ide Menjadi Kenyataan

1) Jika salah seorang anggota mengemukakan gagasan/ide, dengarkan dengan baik. Lalu piculan dengan mengajukan pertanyaan "Bagaimana jika..", hal tersebut akan memacu perkembangan pikiran. Banyak orang yang menjadi kreatif karena tantangan.
2) Kejarlah kuantitas gagasan/ide bukan pada kualitas gagasan/ide. untuk memunculkan gagasan/ide seseorang membutuhkan waktu untuk berpikir. Yang perlu dilakukan selanjutnya adalah memperbaiki gagasan/ide apabila kurang sesuai.
3) Hindari kritikan terhadap gagasan/ide ketika gagasan/ide itu terbentuk. Namun pusatkan perhatian pada cara gagasan/ide dapat diperbaiki/digunakan.

i. Paculah Kreatifitas

Pada dasarnya setiap orang dapat menjadi kreatif, hanya saja dibutuhkan latihan. Cara sederhana adalah dengan melakukan beberapa latihan kelompok yang terdengar bodoh. Para anggota tim diberi masalah kecil dan tugas yang mengembangkan imajinasi dan tidak mempunyai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsekuensi nyata. Hal tersebut dapat memacu pemikiran kreatif team ketika masalah harus ditangani.

Antisipasi perilaku tim yang tidak produktif dengan menghindari perilaku yang cenderung menjatuhkan gagasan sebelum gagasan dibangun.

j. Ambilah Keputusan secara Solid

Fungsi dasar tim adalah mengambil keputusan yang akan mempengaruhi hasil yang penting. Pengambilan keputusan harus dilakukan secara efektif dan efisien dengan berorientasi pada masa depan. Artinya mengidentifikasi dan mengurangi faktor yang tidak dikethui yaitu RESIKO. Tiga informasi yang dibutuhkan untuk mengurangi resiko adalah:

1) Informasi yang menyangkut fakta, data, trend dan informasi akurat lainnya dari sumber yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan.
2) Informasi data hasil percobaan.
3) Intuisi atau indra keenam yang dimiliki beberapa orang yang didasarkan pada pengalaman dan persepsi yang tajam.

Kenali Resiko menciptakan cara untuk meminimalisasi resiko dari setiap alternatif memilih alternatif terbaik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. Hindari Pemecahan Masalah dengan Kompromi

Kompromi adalah apa yang terjadi ketika tim mencapai keputusan yang tidak disetujui sebagian anggota atau mereka tidak benar-benar perduli pada keputusan itu.

Contoh: Pihak A percaya bahwa produk dapat diselesaikan dalam waktu dua hari, sedangkan pihak B beranggapan bahwa waktu yang dibutuhkan adalah setengah hari.

l. Carilah Kesamaan Pandangan dengan Pengambilan Keputusan secara Konsensus

Konsensus adalah melakukan diskusi yang mengacu pada pemecahan masalah, menciptakan sudut pandang yang sama terhadap masalah dan hambatan, serta memikirkan tindakan yang paling mungkin dilakukan berdasarkan suatu kondisi tertentu.

m. Manfaatkan Pertentangan Sebagai Langkah Membangun Kreatifitas

Tim adalah sekelompok orang yang berkerjasama untuk meraih tujuan bersama. Kenyataannya, setiap orang berbeda. Setiap orang di dalam tim berasal dari tempat yang berbeda, memiliki pendidikan, pekerjaan, pengalaman, dan kegemaran yang berbeda. Apa yang menjadi jelas dan penting bagi pihak lain belum tentu jelas dan penting juga bagi pihak lain.

Cara mengatasi perbedaan adalah dengan menghadapi perbedaan tanpa emosi, dengan tidak memandang perbedaan sebagai serangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pribadi. Perbedaan harus dihadapi dengan dewasa dan profesional. Perbedaan dapat menghasilkan pemecahan masalah yang berbeda, menghasilkan gagasan/ide yang berbeda dan dapat memunculkan kreatifitas.

n. Perangi Virus Konflik

Meskipun tim dapat menangani konflik dengan efektif tetapi tindakkan efisien jika potensi terjadinya konfilk dapat dihindari sejak awal.

Pemicu konflik yang dapat dihindari antara lain adalah

1) Komitmen. Setiap anggota tim harus bertanggung jawab pada pekerjaan dan hasil yang diperoleh tim.
2) Persepktif menang kalah di kalangan para anggota harus dihilangkan dari awal.
3) Ingatlah bahwa perbedaan dapat memacu kreatifitas. Dengarkan dengan seksama apa yang dikatakan orang-orang dan usahakan untuk melihat dari sudut pandang mereka.

o. Saling Percaya

Bagaimana tim membangun kepercayaan:

1) Tepati janji anda tanpa ragu.
2) Pastikan apa yang anda katakan dan informasi yang anda bawa merupakan informasi terkini dan akurat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Lakukan tugas anda dengan sungguh-sungguh. Orang cenderung mempercayai orang yang kompeten dan punya disiplin diri.
4) Selesaikan tugas anda dengan kualitas dan akurasi yang baik.
5) Bergaul dengan orang lain.
6) Kerjasama dengan orang lain dalam mengambil keputusan. Tunjukkan fleksibilitas dan kreatifitas.
7) Biasanya orang akan mengerjakan segala sesuatu dengan baik dan bertanggung jawab apabila dia merasa dipercaya.

p. Adakan Rapat dengan Baik

Susun agenda rapat dan lakukanlah rapat secara baik.

q. Saling Memberi Penghargaan

Hasil penelitian yang telah dilakukan berulang kali menunjukkan bahwa uang bukanlah motivator paling penting dalam pekerjaan. Faktor nomor satu yang memotivasi adalah bahwa mereka telah berkontribusi terhadap pekerjaan yang menarik. Selain itu tanggung jawab tambahan juga dapat merupakan bentuk tanda kepercayaan dan keyakinan. Dan jangan lupa untuk mengucapkan “Terima kasih”.

r. Evaluasi Tim secara Teratur

1) Evaluasi tim
2) Evaluasi Tujuan
3) Rayakan kemajuan
4) Lakukan perbaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

s. Pimpinlah Tanpa Mendominasi

Mengendalikan tanpa memerintah dapat dilakukan dengan:

1) Mengusulkan;
2) Mengarahkan;
3) Mengajukan pertanyaan;
4) Merangkum sudut pandang;
5) Mengaris bawahi konsekuensi;
6) Membiarkan segala sesuatunya terjadi.

t. Mintalah Bantuan

Bagi sebagian orang meminta bantuan dinilai sebagai tanda kelemahan. Hilangkan pemikiran mengenai hal tersebut dan tekankan bahwa meminta bantuan lebih baik demi menghindari terjadinya kesalahan atau masalah.

u. Jangan Menyerah

Jangan biarkan kendala menengendalikan tim, belajarlah dari kesalahan dan maju terus demi mencapai tujuan tim secara bersama-sama.

Tidak mudah untuk membangun sebuah tim yang baik, akan tetapi bukan berarti tidak bisa dilakukan. Cara-cara di atas adalah yang harus dipenuhi oleh sebuah tim jika ingin menjadi tim yang baik, kalau tim sudah menjadi tim yang baik, maka pekerjaannya pun akan terlaksana dengan efektif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Konsep Dasar Tentang *Monitoring*

1. Definisi *Monitoring*

Monitoring menurut *Webster's New Collegiate Dictionary* (1981), adalah:

> *"a device for observing or giving admonition or warning"*. Sementara itu menurut *Webstern's New World Dictionary*, maka pengertian "monitoring adalah *something that reminds or warns' or any of various devices for checking or regular the performance"*. (halaman: 9)

Menurut pengertian yang diberikan oleh kedua kamus international tersebut, maka semakin jelaslah apa yang dimaksudkan dengan "*monitoring* " yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengecek penampilan dari aktivitas yang sedang dikerjakan.[6]

Monitoring adalah bagian dari kegiatan pengawasan, dalam pengawasan ada aktivitas memantau (*monitoring*). Pemantauan umumnya dilakukan untuk tujuan tertentu, untuk memeriksa apakah program yang telah berjalan itu sesuai dengan sasaran atau sesuai dengan tujuan dari program tersebut.

2. Jenis-Jenis *Monitoring*

Pada umumnya ada 3 jenis yang dilakukan oleh pengawas sekolah untuk memantau (*monitoring*) di sekolahan-sekolahan, yaitu yang akan dijelaskan di bawah ini. Akan tetapi pengawas sekolah atau tim *monitoring*

[6] Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi Proyek Pendidikan*, (PT. dunia pustaka jaya, Jakarta, 1995) cet. Ke. 1 h: 9-13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak hanya mengawasi 3 jenis tersebut, ada tugas *monitoring* untuk kinerja kepala sekolah, guru bersertifikat pendidik, guru belum bersertifikat pendidik dan lain-lain yang berhubungan dengan program sekolah.

Jenis-jenis pemantauan yang dilakukan oleh pengawas sekolah selain proses belajar mengajar adalah:[7]

a. Pemantauan dan bimbingan pelaksanaan penerimaan siswa baru (PSB)

Penerimaan siswa baru adalah proses penerimaan anak didik baru pada Taman kanak-kanak, dan siswa baru kelas I (satu) SD/SMP/SMLB/SMK.

Pemantauan dan bimbingan pelaksanaan PSB dapat dilaksanakan dengan cara:

1) Pengamatan langsung (observasi) di tempat PSB
2) Wawancara dengan petugas PSB/calon siswa/orang tua siswa
3) Memberikan kuesioner (kepada pejabat/petugas PSB yang berwenang, calon siswa/orang tua siswa
4) Memeriksa dokumen PSB (susunan panitia, informasi tertulis mengenai tatacara PSB, pengumuman hasil setelah PSB)

[7] Atmodiwiryo, Soebagio, *Manajemen Pengawasan dan Supervise Sekolah*, (Jakarta: Ardadizya jaya, 2011) cet. Ke-1 jilid 1 h. 22-23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Pemantauan dan bimbingan pelaksanaan ujian akhir sekolah/ujian nasional

Ujian Nasional (UN) adalah penilaian hasil belajar pada akhir tahun pelajaran di kelas/tingkat terakhir suatu sekolah yang materi dan pelaksanaannya diatur secara nasional.

Pemantauan dan bimbingan pelaksanaan Ujian Nasional dapat dilakukan dengan cara:

1) Pengamatan langsung (observasi) di sekolah penyelenggara
2) Wawancara dengan kepala sekolah/ pemantau/ pengawas ruangan/ peserta UN
3) Memberikan kuesioner untuk diisi oleh kepala sekolah/ peserta/ pengawas ruangan/ peserta UN
4) Memeriksa dokumen UN (susunan panitia, denah ruang, tata tertib untuk siswa, dan untuk dipajang di meja, album foto peserta, kartu tanda peserta/legitimasi, daftar hadir peserta dan pengawas ruangan, berita acara pelaksanaan, jumlah peserta terdaftar, naskah soal dan lembar jawaban)

c. Pemberian saran penyelesain kasus sekolah

Kasus khusus di sekolah adalah kejadian/peristiwa yang terjadi di sekolah, seperti perkelahian siswa, penggunaan dan pengedaran narkoba, masalah keuangan (untuk sekolah negeri), masalah kepegawaian/ ketenagaan, kebocoran soal UN.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Identifikasi permasalahan, dapat dilakukan dengan cara:

1) Wawancara dengan pihak terkait: siswa, guru, karyawan tata usaha atau kepala sekolah untuk memperoleh data mengenai kronologis kejadian khusus
2) Mengumpulkan bukti yang menunjang
3) Factor-faktor yang mungkin menjadi pendorong/penyebab terjadinya kasus
4) Factor penghambat dan upaya penyelesaian yang telah dilakukan oleh sekolah

Pengawas sekolah memberikan saran alternative penyelesaian kasus dan tindak lanjutnya.

3. Manfaat dan Tujuan *Monitoring*

Berikut adalah manfaat dan tujuan *monitoring* secara umum:[8]

a. Manfaat

Kegiatan pemantauan mempunyai manfaat bagi pimpinan untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan sudah dilaksanakan dan apakah hambatan atau permasalahan yang hadapi

Tingkat pencapaian pelaksanaan akan memberi petunjuk kepada pimpinan untuk menetapkan kebijaksanaan baru, apa perlu digariskan. Demikian pula bila terjadi hambatan sebagai hasil pemantauan harus

[8] Ibid. Atmodiwiryo, Soebagio h. 20-21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memperlihatkan rumusan permasalahan yang dihadapi. Permasalahan harus diidentifikasi dicari sebab-sebabnya dan dipecahkan, tetapi bukan oleh si pemantau, yang berhak dan berkewajiban memecahkan masalah adalah pimpinan. Dalam hal ini pemantauan tidak memiliki kewenangan untuk memecahkan permasalahan.

b. Tujuan

Pemantauan bertujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan di sekolah secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan fungsi pemantauan yaitu mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang diperoleh.

Manfaat dari pemantauan (*monitoring*) pasca guru bersertifikat pedidik adalah untuk mengetahui apakah program sertifikasi guru sesuai tujuan atau sesuai yang diharapkan dari pengadaan program sertifikasi guru. Yaitu untuk mempertahankan mutu kinerja atau profesionalisme seorang guru. Tujuan dilaksanakan pemantauan (*monitoring*) pasca guru bersertifikat pendidik antara lain untuk mengetahui seberapa jauh keberhasilan dari program sertifikasi guru terhadap kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik.

Tujuan dilaksanakannya *monitoring* dan evaluasi dampak sertifikasi adalah:[9]

[9] http://madtauhid.wordpress.com/2010/03/18/program-monitoring-dan-evaluasi-dampak-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Mengetahui *impact*/dampak program sertifikasi guru terhadap kinerja guru;
2) Mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan-permasalahan pelaksanaan program sertifikasi guru;
3) Memberikan rekomendasi pada pihak terkait untuk pengembangan program sertifkasi guru tahun berikutnya.

Dengan penjelasan tentang tujuan pemantauan (*monitoring*) yang kedua lebih jelas lah, sebenarnya apa tujuan dilaksanakannya pemantauan (*monitoring*) pasca guru bersertifikat pendidik di sekolahan-sekolahan, yang dilaksanakan pengawas sekolah dalam naungan Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) kabupaten.

4. Prosedur Pelaksanaan *Monitoring*

a. Cara Pelaksanaan

Cara pelaksanaan *monitoring* dapat dilakukan melalui dua cara yaitu: [10]

1) Pengamatan Langsung

Pengertian pengamatan langsung adalah pengamatan yang dilakukan dengan cara mengunjungi lokasi proyek. Dengan cara demikian petugas *monitoring* dapat secara bebas mengumpulkan informasi yang diperlukan. Agar pengumpulan informasi dapat berjalan secara efisien: maka diperlukan strategi pengumpulan data, yaitu:

[10] Ibid. Soekartawi h. 45-47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Mempersiapkan instrument pengumpulan data: misalnya dengan menyiapkan daftar isian
b) Menggali informasi pada orang-orang penting yang memegang posisi dalam pelaksanaan proyek tersebut. Kegiatan ini penting untuk mencek data yang mugkin tidak dapat ditangkap di daftar isian.
c) Melakukan pengamatan langsung ke lapangan dan petugas *monitoring* dapat mencatat informasi yang diperlukan sesuai dengan kehendaknya (sesuai dengan tujuan *monitoring*).

Cara langsung ini tentu saja ada kelebihan dan kelemahanya. Kelebihan cara ini antara lain dapat dituliskan sebagai berikut:

a) Didapatkan data yang sesuai dengan yang dimaksudkan
b) Data yang dikumpulkan adalah relative lebih akurat karena data dikumpulkan sendiri oleh petugas *monitoring* dan merupakan data primer.
c) Dengan cara langsung ini petugas bukan saja mengumpulkan saja mengumpulkan data tetapi juga sekaligus dapat memberikan saran-saran bila ada hal-hal yang tidak sesuai dengan rencana.

Sedangkan kelamahan cara langsung ini antara lain dapat disebutkan sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Memelurkan biaya yang relative karena bukan saja factor jarak (transportasi) tetapi juga biaya untuk mengirim petugas *monitoring* ke lokasi

b) Memerlukan ketelitian yang lebih, sebab dengan wawancara langsung, seringkali hasilnya bias bila petugas *monitoring* tidak pandai-pandai menggali data yang baik dan benar.

2) Pengamatan Tidak Langsung

Cara ini menghendaki petugas *monitoring* tidak perlu terjun langsung ke lokasi, tetapi penggalian data dilakukan dengan cara mengirim seperangkat daftar isian untuk diisi oleh orang lain di lokasi penelitian. Cara tidak langsung ini juga dapat dilakukan dengan mengumpulkan data melalui laporan-laporan yang dibuat oleh pimpinan proyek. Seperti juga cara langsung, maka cara tidak langsung ini juga mempunyai kelebihan dan kelemahan antara lain sebagai berikut:

Kelebihan cara tidak langsung ini adalah sebagai berikut:

a) Relative murah, karena petugas tidak perlu pergi ke tempat lokasi

b) Responden tidak perlu ragu-ragu atau malu dalam mengisi daftar isian. Juga bila terjadi kritik atau saran, maka kritik tersebut dapat ditulis secara bebas.

c) Pelaksanaan relative mudah bila daftar isian tersebut dilengkapi dengan cara pengisian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Data yang dikumpulkan dapat sebanyak mungkin, sesuai dengan yang dikehendaki tanpa ada tambahan biaya yang berarti.

Sedangkan kelemahan dengan cara ini adalah:

a) Baik-buruknya data adalah relative sulit dicek
b) Adanya perbedaan persepsi dalam pengisian daftar isian
c) Masalah muncul daftar isian jatuh pada responden yang tidak serius mengisi daftar isian. Tidak serius ini dapat disengaja atau tidak.
d) Sering terjadi kelambatan dalam pengembalian daftar isian dan ini akan mempengaruhi waktu *monitoring* atau waktu penyerahan laporan.

Dalam pemantauan (*monitoring*) pengamatan langsung untuk pasca guru bersertifikat pendidik dapat dilaksanakan metode observasi kelas, pengamatan dokumentasi perangkat mengajar guru, dan wawancara guru yang bersangkutan langsung, sedangkan untuk cara pengamatan tidak langsung dapat menggunakan sebuah angket bentuk pertanyaan sekitar kinerja guru yang sudah bersertifikat pendidik.

b. Proses pemantauan terdiri dari tiga tahap:

Pelaksanaan pemantauan (*monitoring*) pasca guru bersertifikat pendidik di instrument penilaian kinerja guru, dalam instrument tersebut terdapat beberapa aspek untuk standar penilaian kinerja guru bersertifikat pendidik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berikut adalah proses pelaksanaan pemantauan secara umum: [11]

1) Menetapkan standar-standar pelaksanaan pekerjaan

Penentuan standar mencakup criteria untuk semua lapisan pekerjaan (*job performance*) yang terdapat dalam suatu organisasi. Standar ialah kriteria-kriteria untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan. Criteria tersebut dapat dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif. Standar pelaksanaan (*standard performance*) ialah suatu pernyataan mengenai kondisi-kondisi yang terjadi bila suatu pekerjaan dikerjakan secara memuaskan.

Umumnya standar pelaksanaan pekerjaan bagi suatu aktivitas menyangkut kriteria: ongkos, waktu, kuantitas, dan kualitas. Dengan mengadptasikan karya koonts dan O. Donnel, Murdick mengemukakan lima ukuran kritis sebagai standar: fisik, ongkos, program, pendapatan, dan standar yang tak dapat diraba (*intangible*)

Di antara standar-standar yang telah dikemukakan, standar intangible merupakan standar yang sulit diukur, biasanya tidak dinyatakan dalam ukuran kuantitas.

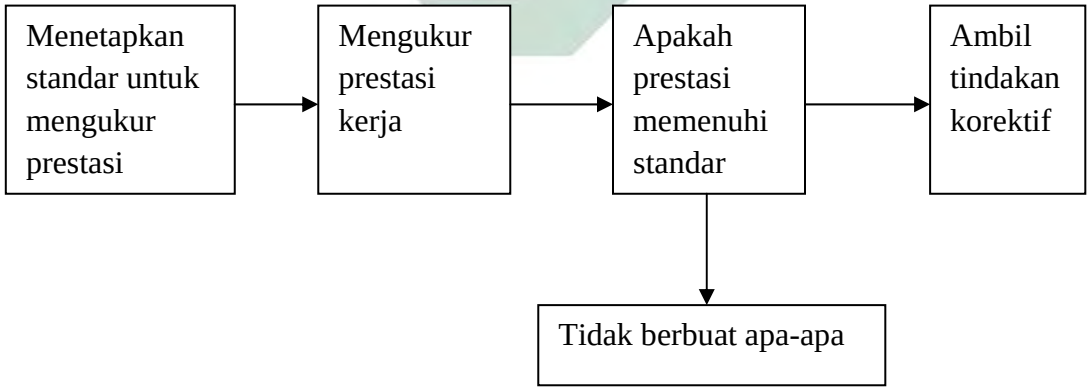
2) Pengukuran hasil/pelaksanaan pekerjaan

Tahap kedua dari proses pemantauan adalah pengukuran hasil/pelaksanaan. Metode dan teknik koreksinya dapat dilihat /

[11] Fatah, Nanang, 1996, *Landasan Manajemen Pendidikan,* (Remaja rosdakarya: Bandung) h. 101-102

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dijelaskan klasifikasi fungsi-fungsi manajemen: (1) perencaan: garis umpan balik proses manajemen dapat terwujud meninjau kembali rencana mengubah tujuan atau mengubah standar, (2) pengorganisasian: memeriksa apakah struktur organisasi yang ada itu cukup sesuai standar, apakah tugas dan kewajiban telah dimengerti dengan baik, dan apakah diperlukan penataan kembali orang-orang, (3) penataan staf: memperbaiki system seleksi, memperbaiki sistem latihan, dan menata kembali tugas-tugas, (4) pengarahan: mengembangkan kepemimpinan yang lebih baik, meningkatkan motivasi, menjelaskan pekerjaan yang sukses, penyadaran akan tujuan yang secara keseluruhan apakah kerja sama antara pimpinan dengan anak buah berada dalam standar. Untuk lebih jelasnya dapat dilukiskan dengan gambar di bawah ini, tentang hubungan langkah-langkah proses pemantauan tersebut.



Gambar. 1.1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Apakah prestasi memenuhi standar

Di tahap inilah nanti terjadi evaluasi, yaitu pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat criteria yang disepakati dan dapat dipertimbangan, dalam evaluasi ini nanti ada 2 langka yang harus di tempuh yang pertama adalah mengambil tindakan korektif hal ini akan ditempuh apabila hasil dari evaluasi tidak memenuhi standar, dan yang kedua adalah tidak berbuat apa-apa apabila hasil dari evaluasi memenuhi standar.

C. Konsep Dasar Tentang Kinerja Guru

1. Kompetensi Guru

Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dari tingkat sekolah dasar sampai sekolah menengah atas sebagaimana diatur dalam lembaran negara Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 terdiri dari:

a. Kompetensi pedagogik, yakni, penguasaan terhadap aspek-aspek pengajaran, antara lain: a. menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, b. menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pengajaran, c. melaksanakan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, d. melakukan tindakan reflekstif terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kompetensi kepribadian, antara lain: a. menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, b. memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, perasaan bangga dan penuh percaya diri sebagai seorang guru, dan c. menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi sosial, antara lain: a. mampu bersikap inklusif, bertindak objektif, dan tidak diskriminatif, b. mampu membangun komunikasi yang baik terhadap sesama profesi, maupun anggota masyarakat lainnya.

d. Kompetensi profesional, antara lain: a. menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b. menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, dan c. mengembangkan secara kreatif materi pelajaran yang diampuh.

Disimpulkan bahwa, untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dengan demikian, tujuan pelaksanaan pengajar yang dilaksanakan kepada peserta didik mampu mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan.

2. Tugas dan Peran Guru

Guru sebagai pekerjaan profesi, secara *holistic* adalah berada pada tingkatan tertinggi dalam system pendidikan nasional, karena guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"Adapun tugas guru sangat banyak baik yang terkait dengan kedinasan dan profesionya di sekolah. Tugas dan tanggungjawab guru begitu berat dan (1) mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman *empiric*, kepada para muridnya, (2) membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar Negara (3) mengantarkan anak didik menjadi warga Negara yang baik. Memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi anak didik (4) mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak, dan bersikap (5) memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan baik sekolah negeri maupun swasta (6) harus mampu mengawal dan menegakkan disiplin baik untuk dirinya, maupun murid dan orang lain (7) mengfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi (8) melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi (9) guru diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilannya (10) membimbing anak untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi muridnya dan (11) guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman".[12]

[12] Sagala, Syaiful, 2009, *Kemampuan Profesioal Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Alfabeta: Bandung) h: 11-12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tuntuan profesi guru seolah-olah harus menjadi manusia yang sempurna, padahal guru juga manusia biasa, akan tetapi profesi seorang guru dituntut harus professional bisa menempatankan dirinya pada posisi dan kondisi apapun dalam melaksanakan tugas dan perannnya.

> "Peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal sebagaimana yang dikemukakan oleh Adams & Decey dalam *Basic Principles of Sudent Teaching*, "antara lain guru sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, akspeditor, perencana, supervisor, motivator, dan konselor".[13]

Dalam melaksanakan perannya khususnya pada saat proses pembelajaran, seorang guru harus benar-benar mampu dalam bidang apa yang akan di ajarkan kepada muridnya, dan yang paling berat adalah pada saat di tujukan pada peran sebagai orang yang harus mampu membuat mengerti seorang murid, dengan apa yang guru sampaikan. Mengkonstruksi pikiran seorang murid.

Kompetensi bahasa ringannya adalah kemampuan. Guru dijadikan sebagai profesi yang mempunyai peran dari hasil kemampuan yang di peroleh melalui pendidikan nya yang telah dicapai sebelumnya. Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnnya.

---

[13] Usman, Uzer, Moh. 1998, *Menjadi Guru Professional*,(Remaja rosdakarya: Bandung) h: 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Meninjau kompetensi guru dilihat dari segi peranannya adalah sebagai berikut:[14]

a. Guru sebagai pendidik dan pengajar

Peranan ini akan dapat dilaksanakan bila guru memenuhi syarat-syarat kepribadian dan penguasaan ilmu. Sehubungan dengan peranannya sebagai pendidik dan pengajar, guru harus menguasai ilmu, antara lain mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai bahan pelajaran, serta ilmu-ilmu yang bertalian dengan mata pelajaran/bidang studi yang diajarkan, menguasai teori dan praktek mendidik, teori kurikulum metode pengajaran, teknologi pendidikan, teori evaluasi dan psikologi belajar, dan sebagainya.

Pelaksanaan peran ini menuntut keterampilan tertentu, yakni:

1) Terampil dalam menyiapkan bahan pelajaran
2) Terampil menyusun satuan pelajaran
3) Terampilan menyampaikan ilmu kepada murid
4) Terampil menggairahkan semangat belajar murid
5) Terampil memilih dan menggunakan alat peraga pendidikan
6) Terampil melakukan penilaian hasil belajar murid
7) Terampil menggunakan bahasa yang baik dan benar
8) Terampil mengatur disiplin kelas, dan berbagai keterampilan lainnya

[14] Hamalik, Oemar, 2002, *Pendidikan Guru (Berdasarkan Pendekatan Kompetensi)*, (Bumi aksara: Jakarta) h: 42-45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Guru sebagai anggota masyarakat

Untuk melaksanakan peranan ini, guru harus memenuhi syarat-syarat kepribadian dan syarat penguasaan ilmu tertentu. Agar guru mampu mengembangkan pergaulan dengan masyarakat, dia perlu meguasai psikologi social, khususnya mengenai hubungan antarmanusia dalam rangka dinamika kelompok. Sebagai anggota masyarkat, guru memiliki keterampilan, seperti: keterampilan dalam membuka kelompok, keterampilan bekerja sama dalam kelompok, dan keterampilan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

c. Guru sebagai pemimpin

Peranan kepemimpinan akan berhasil apabila guru memiliki kepribadian, seperti: kondisi fisik yang sehat, percaya pada diri sendiri, memiliki daya kerja yang besar dan antusiasme, gemar dan dapat cepat mengambil keputusan, bersikap objektif dan mampu menguasai emosi, serta bertindak adil.

Untuk itu guru harus memiliki berbagai keterampilan yang dibutuhkan sebagai pemimpin, seperti: bekerja dalam tim, keterampilan berkomunikasi, bertindak selaku penasehat dan orang tua bagi murid-muridnya, keterampilan melaksanakan rapat, diskusi, dan membuat keputusan yang tepat, cepat, rasional, dan praktis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Guru sebagai pelaksana administrasi ringan

Peranan ini memerlukan syarat-syarat kepribadian, seperti jujur, teliti dalam bekerja, rajin, harus menguasai ilmu mengenai tata buku ringan, korespondensi, penyimpanan arsip dan ekspedisi, dan administrasi pendidikan.

Untuk itu maka guru harus memiliki keterampilan, seperti: mengadministrasikan keuangan, keterampilan menyusun *academic records*, keterampilan menyusun arsip dan ekspedisi, dan keterampilan mengetik, serta berbagai keterampilan lainnya yang berkenaan dengan pelaksanaan administrasi ringan di sekolah. Sebagai bahan pelengkap mengenai kompetensi guru.

e. Kompetensi guru model P3G

Dalam lokakarya kurikulum pendidikan guru yang diselenggarakan oleh P3G, telah dirumuskan sejumlah kemampuan dasar seorang calon guru lulusan system multistrata sebagai berikut:

1) Menguasai bahan yakni menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah, menguasai bahan pengayaan/penunjang bidang studi.
2) Mengelola program belajar mengajar yakni merumuskan tujuan instruksional, mengenal dan bisa pakai metode mengajar, memilih materi dan prosedur instruksional yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, menyesuaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rencana dengan situasi kelas, merencaakan dan melaksanakan pengajaran remedial serta mengevaluasi hasil belajar.

3) Mengelola kelas yakni mengatur tata ruang kelas dalam rangka CBSA (system belajar siswa aktif), dan menciptakan iklim belajar mengajar yang efektif.
4) Menggunakan media yakni memilih dan menggunakan media, membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana, menggunakan dan mengelola laboratorium, mengembangkan laboratorium, serta menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.
5) Menguasai landasan-landasan kependidikan
6) Merencanakan program pengajaran
7) Mengelola interaksi belajar mengajar
8) Menguasai macam-macam metode mengajar
9) Menilai kemampuan prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.
10) Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah.
11) Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah
12) Mampu memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan yang sederhana guna kemajuan pengajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kinerja Guru

Berdasarkan uraian yang menjelaskan tentang kompetensi, tugas dan peran guru tentu dapat di identifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan tugas dan perannya. Kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya.

> "Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut *performance.* Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut" (Hikman, 1990). Sementara itu, Stoner dan Freeman (1994) mengemukakan, "kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil".[15]

Kinerja adalah penampilan dari seseorang dalam melakukan tugas dan perannya, kinerja seorang guru yang paling dominan adalah pada saat proses pemebelajaran di kelas, meskipun penampilan di luar kelas juga di sebut kinerja.

> Menurut Salim Peter (1991), "kinerja digunakan apabila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada". Selanjutnya, Kotter dan Hesket (1998) mengartikan "kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu. Pandangan itu menunjukan bahwa kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya".[16]

Di dalam melakukan tugas dan perannya seorang guru perlu di adakan penilaian dari hasil penampilan atau kinerja nya. Dan biasanya penilaian kinerja guru dilakukan oleh pimpinan nya sendiri atau kepala sekolah dengan

---

[15] Ibid, Usman, Husnia h: 487
[16] Op. cit Usman, Husnia h: 488

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cara yang di kenal sebagai supervisi. Atau bisa juga di nilai oleh pengawas sekolah dari Diknas kabupaten, dengan cara memantau (*monitoring*). Seperti hal nya yang dilakukan oleh tim *monitoring* untuk pasca guru bersertifikasi pendidik.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga actual *performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari arti kinerja tersebut. Menurut *Oxford Dictionary*,

> "kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya, kinerja merupakan suatu kontruks, dimana banyak ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut".[17]

Hasil penilaian tugas dan peran guru tersebutlah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Dari beberapa pengetian kinerja di atas, penulis menginterpretasikan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh

[17] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Ghalia Indonesia: Jakarta, 2011) cet. Ke.1 h: 61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang di embannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kapada kepatuhan dan loyalitas da dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

4. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departement of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian guru meliputi: "(1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials)* atau yang disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill)"*.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:

a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Menurut Djahiri (2002)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "dalam proses pembelajaran prinsip utamanya adalah adannya proses keterlibatan seluruh atau sebagian besar potensi diri dan kehidupannya saat ini dan di masa yang akan datang (*life skill*).[18]

Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsure/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

1) Identitas Silabus
2) Standar Kompetensi (SK)
3) Kompetensi Dasar (KD)
4) Materi Pembelajaran
5) Kegiatan Pembelajaran
6) Indicator
7) Alokasi Waktu
8) Sumber Pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh komponen-komponen:

1) Identitas RPP
2) Standar Kompetensi (SK)
3) Kompetensi Dasar (KD)

[18] Kusnandar, *Guru Professional Implentasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru,* (Jakarta:raja grafindo persada, 2010) h. 287

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Indicator
5) Tujuan Pembelajaran
6) Materi Pembelajaran
7) Metode Pembelajaran
8) Langkah-langkah Kegiatan
9) Sumber pembelajaran
10) Penilaian

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

1) Pengelolaan kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.

Pengelolaan kelas adalah lebih berarti mewujudkan kondisi belajar sebagai sarana penunjang keberhasilan belajar. Pengaturan tempat duduk serta penempatan alat peraga dan fasilitas lainnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

merupakan usaha untuk menciptakan kondisi belajar yang baik agar pengajaran itu efektif dan efisien.[19]

Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

2) Penggunaan media dan sumber belajar

Kemampuan lainya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu di kuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah media dan sumber belajar.

"Media adalah segala yang digunakan dengan baik dalam kegiatan belajar-mengajar yang dapat mempengaruhi keefektifan program instruksional".[20]

---

[19] Wijaya, Cece, 1991, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung:PT. remaja rosdakarya) h.119

[20] Ibid. Wijaya, Cece. h. 137

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang disebut dengan "sumber belajar adalah lingkungan yang dapat dimanfaatkan oleh sekolah sebagai sumber pengetahuan, dapat berupa manusia atau bukan manusia. Sumber belajar beraneka ragam diklasifikasikan ke dalam enam bagian, yaitu: (1) orang (2) bahan (3) peralatan (4) lingkungan (5) teknik, dan (6) pesan".[21] Sumber belajar yang dimaksud disini adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, pengayaan dalam proses belajar.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih di tekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar, dan sebagainnya, atau

[21] Op. cit Wijaya, Cece. h. 138

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.

3) Penggunaan metode pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.

Menurut Cece Wijaya ”mengenal dan sanggup menggunakan metode mengajar adalah kemampuan dasar guru yang paling utama dalam meraih sukses di sekolah. Guru yang tidak mengenal metode mengajar jangan diharap bisa melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya.”[22]

Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu menyelerasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan Tanya jawab, dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang di alami siswa.

[22] Op. cit Wijaya, Cece. h. 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Evaluasi/penilaian pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan, dan penggunaan.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian yang dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang di dapat dikelasnya adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan nilai jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *Passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapatkan dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang ditetapkan.

Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan perbaikan system pembelajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai oleh guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukaan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Tes lisan adalah soal tes yang di ajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya di tujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa di minta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah di ajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, computer dan sebagainya.

Indikasi seorang guru dalam menyusun alat-alat tes ini dapat di gambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alt-alat tes yang secara variatif, karena alat-alat tes yang disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Disamping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar yaitu:

a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka perlu di adakan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

a) Kegiatan remedial, yaitu pembenahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
b) Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Indikator Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik (guru)

Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan di tetapkan oleh pemerintah.

Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggaraan pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi.[23]

Sasaran penyelenggaraan sertifikasi bagi guru sesuai dengan yang diamanatkan Undang-Undang adalah meningkatnya empat kompetensi dasar guru, bukan sekedar meningkat dan bertambahkan kesejahteraan guru, walaupun secara mendasar peningkatan kesejahteraan guru menjadi fokus utama sertifikasi, tetapi harus dibarengi pula dengan peningkatan sumber daya manusia guru dalam melaksanakan tugas, peran, fungsi dan tanggung jawabnya dalam pengajaran.

[23] Kusnandar. 2010. *Guru Professional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.*(Rajagrafindo: Jakarta) h. 79

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Standar kompetensi inti pendidik adalah:[24]

a. Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, social, cultural, emosional, dan intelektual
b. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social, dan kebudayaan, nasional Indonesia
c. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latarbelakang keluarga, dan status social ekonomi
d. Menguasai materi struktur, konsep, dan pola piker keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu
e. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
f. Mengembangkan materi bidang pengembangan yang diampu secara kreatif
g. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik
h. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu
i. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
j. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik

[24] Ibid. kusnandar hal: 78

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki
l. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
m. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar
n. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pengembangan
o. Melakukan tindakan reflektif untuk eningkatan kualitas kegiatan pengembangan
p. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat
q. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi pesrta didik dan masyarakat
r. Menapilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa,arif, dan berwibawa
s. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif
t. Memanfaatkan teknologi informasidan komunikasi untuk berkumunikasi dan mengembangkan diri
u. Menunjukan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga manjadi guru, dan rasa percaya diri
v. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

w. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman social budaya

x. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi orang lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Sertifikat pendidik adalah merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga professional hal ini tercantum dalam UU No, 14 Tahun 2005, sebagai tenaga professional disini maksudnya adalah mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya boleh dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kinerja guru pasca sertifikat pendidik yang di monitoring adalah perangkat pembelajaran dan pelaksanaan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar).

6. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Adapun proses penilaian kinerja dengan langkah-langkah sebagai berikut:[25] (1) mereviu standar kinerja, (2) melakukan analisis jabatan, (3) mengembangkan instrument penilaian, (4) memilih penilai, (5) melatih penilai, (6) mengukur kinerja, (7) membandingkan kinerja actual dengan standar, (8) mengkaji hasil penilaian, (9) memberikan hasil penilaian, (10) mengaitkan imbalan dengan kinerja, (11) membuat rencana-rencana

[25]Ibid, Usman, Husnia h. 491

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan dengan menyepakati sasaran-sasaran dan standar-standar kinerja masa depan.

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan dengan kriteri-kriteria yang jelas dalam pencapaian sasaran pelaksanaannya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa: terciptanya sistem penilaian kerja yang baik sangat bergantung pada persiapan yang benar-benar matang, yakni: 1) Berkaitan langsung dengan pekerjaan, yaitu: penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu; 2) Praktis, yaitu: penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak yang menilai dan dinilai, tentang segi-segi pekerjaan yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan; 3) Standar yang jelas, yaitu; indentifikasi unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan, bersumber dari analisis pekerjaan dan bernilai komparatif; 4) Kriteria yang obyektif, yaitu; apabila dua orang yang melakukan pengamatan memberikan penilaian yang relatif sama.[26]

[26]Siagian, Sondang. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta: Bumi Aksara, 2008) Ed.1 Cet. 15.h: 229

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penilaian kinerja guru pada prinsipnya harus mengacu pada tiga tiga aspek dasar kemampuan guru, yaitu: 1) aspek perencanaan pembelajaran, 2) aspek pelaksanaan pembelajaran, dan 3) aspek evaluasi pembelajaran.

Aspek perencanaan pengajaran adalah kemampuan guru dalam merencanakan, mendesain, dan menyusun perangkat pembelajaran yang meliputi: 1) perangkat pembelajaran seperti: a) silabus, b) rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), alat evaluasi yaitu tes normatif dan sumatif; 2) media belajar; dan 3) sumber belajar.

Aspek pelaksanaan pembelajaran yaitu pelaksanaan tugas pengajaran kepada peserta didik di kelas sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Proses pembelajaran dilaksanakan berdasarkan tahapan-tahapan yang direncanakan, mulai dari materi yang diberikan, strategi pelaksanaan pembelajaran, metode atau teknik pembelajaran yang digunakan sesuai dengan karakteristik materi pembelajaran. Sedangkan aspek evaluasi pembelajaran yaitu guru melaksanakan serangkain tes hasil belajar kepada peserta didik baik melalui tes normatif maupun tes sumatif. Evaluasi pembelajaran akan memberikan gambaran hasil belajar siswa, sekaligus menjadi tolak ukur pencapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan guru selama ini. Berhasil tidaknya proses pembelajaran guru pada hakikatnya dapat diukur dari hasil belajar yang dicapai siswa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Efektifitas Pelaksanaan Tim *Monitoring* Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik

1. Efektifitas pelaksanaan tim *monitoring*

Dengan terlaksananya sertifikasi guru, diharapkan akan berdampak pada meningkatnya mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu pengawas sekolah membentuk sebuah tim untuk melaksanakan pemantauan di sekolah-sekolah, yang tugasnya untuk

Untuk mengetahui sejauh mana kegiatan sertifikasi guru dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, Direktorat Profesi Pendidik, Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) melaksanakan *monitoring* dan evaluasi sertifikasi guru.

Tujuan umum *monitoring* dan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana kegiatan sertifikasi dilaksanakan sesuai dengan prosedur operasional standar yang telah ditetapkan, sejauh mana instansi terkait menjalankan perannya dalam pelaksanaan sertifikasi guru, dan untuk mengetahui dampak sertifikasi terhadap guru, kinerja sekolah dan hasil belajar siswa.

Secara khusus *monitoring* dan evaluasi ini ingin mendapatkan informasi tentang (1) proses penetapan peserta sertifikasi guru yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi, Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, (2) pelaksanaan penilaian portofolio sertifikasi guru sebagai masukan dalam memperbaiki pelaksanaan sertifikasi guru yang akan datang, (3)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

permasalahan/kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan penilaian portofolio guru, (4) perkembangan pelaksanaan penilaian portofolio sertifikasi guru, dan (5) dampak sertifikasi guru baik terhadap guru, kinerja sekolah dan hasil belajar siswa.

Efektifitas dari penilaian kinerja tim *monitoring* di atas yang dimaksudkan adalah dalam sasaran strategis yang ingin dicapai.

2. Kinerja guru bersertifikat pendidik (guru)

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah.

Proses pembelajaran/pendidikan terdapat tiga hal yang dilakukan oleh guru yaitu: menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pengajaran/ mengajar, dan melakukan evaluasi atas hasil belajar siswa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penyusunan rencana pembelajaran merupakan langkah persiapan yang dilakukan guru sebelum melakukan proses pembelajaran di kelas. Perencanaan yang baik merupakan langkah penting yang akan menentukan terhadap proses pembelajaran yang baik pula. Sementara itu langkah pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi rencana pembelajaran dalam konteks interaksi pembelajaran di kelas, dalam langkah ini disamping ditentukan oleh perencanaan juga dipengaruhi oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagaimana guru mengelola kelas yang kondusif bagi peroses pembelajaran yang efektif. Sedangkan langkah evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana hasil peroses pembelajaran, apakah telah sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Hasil evaluasi ini merupakan bahan penting untuk memperbaiki perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru yang bersertifikat profesi bukan sekedar meningkat kesejahteraannya, tetapi sejalan dengan itu pelaksanaan tugas, dan fungsi pokok sebagai tenaga pendidik dan kependidikan harus meningkat pula, terutama dalam mendidik, membimbing, dan membelajarkan peserta didik dalam proses pembelajaran, sehingga kualitas pendidikan juga semakin meningkat.

Pelaksanaan sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007, dan perubahan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2008 tentang Setifikasi bagi Guru dalam Jabatan. Tahun 2010 ini merupakan tahun keempat pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Landasan yang digunakan sebagai dasar penyelenggaraan sertifikasi guru tahun 2010 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Oleh karena itu, ada beberapa perubahan mendasar dalam proses penetapan peserta sertifikasi guru tahun 2010. Jumlah sasaran peserta sertifikasi guru setiap tahunnya ditentukan oleh Pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan fungsi, peran dan kedudukan tersebut, guru perlu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik, sebab, guru yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu dalam rangka mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya, cerdas dan kompetitif, yaitu manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang mulia, sehat fisik dan rohani, memiliki pengetahuan yang luas, cakap, kritis dan bertanggung jawab.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Identifikasi variable merupakan definisi yang dilaksanakan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat di amati atau observasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. Variable bebas (*independent*) adalah variable yang memberikan pengaruh pada variable yang lain yaitu
   a. Variable (X1) pelaksanaan tim *monitoring*
2. Variable terikat (*dependent*) merupakan variable yang keberadaannya dipengaruhi oleh variable yang sebelumnya. Variable terikat (Y) adalah kinerja guru bersertifikat pendidik

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent*) variabel yang dalam hubungannya dengan variabel lain dan bertindak sebagai penyebab pengaruh variabel lain.

   Disini yang menjadi variabel bebas adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Variabel pelaksanaan tim *monitoring* (X1)

Yaitu pelaksanaan tugas pengawas dari Pendidikan Nasional Kabupaten Lamongan yang di bentuk terdiri dari beberapa orang untuk memantau di sekolahan-sekolahan yang ada di Lamongan

2. Variabel terikat (*Dependent*) variabel yang nilainnya dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru bersertifikat pendidik (Y) adalah pelaksanaan tugas dan peranan guru setelah memperoleh sertifikat pendidik.

Aspeknya sebagai berikut:

a. Perangkat pembelajaran terdiri dari yaitu

1) Program tahunan adalah program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas, yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan sebagai pedoman bagi pengembangan program-program selanjutnya, seperti program semester, program mingguan, dan program harian atau program pembelajaran setiap pokok bahasan.

2) Program semester adalah program yang berisikan garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan dan dicapai dalam semester tersebut.

3) Program silabus adalah rencana pembelajaran pada suatu dan/atau kelompok mata pelajaran/tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok/pembelajaran, kegiatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pembelajaran, indicator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber/bahan/alat belajar.

4) RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) adalah perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar.

b. Pelaksanaan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) meliputi:

1) Prosentase kehadiran guru
2) Jurnal mengajar
3) Buku nilai siswa
4) Analisis hasil ulangan
5) Program dan pelaksanaan pengayaan/perbaikan
6) Buku catatan siswa

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA N 1 Sekaran Lamongan, yang mempunyai 49 guru dan 24 guru yang sudah bersertifikt pendidik.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebelum mengadakan penelitian, terlebih dulu ditentukan populasi yang akan diteliti. Menurut Soegiono (1999: 57) “populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti”. Dalam hal ini populasi yang penulis jadikan penelitian adalah semua guru yang ada di SMA N 1 Sekaran Lamongan yang berjumlah 49 guru.

2. Teknik pengambilan sampel

Dalam suatu penelitian disamping menentukan populasi, kita juga dituntut untuk menentukan sampel. Menurut Natsir (1999: 325) “keterangan mengenai populasi dapat dikumpulkan dengan dua cara. Pertama, tiap-tiap unit harus dihitung (sensus). Kedua, perhitungan hanya dilakukan pada bagian unit populasi saja “(*survey sampel*)” jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan yang kedua yaitu *survey* sampel, karena populasinya kurang dari 100.

E. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif sebagai berikut:

a. Data Kaulitatif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adalah data yang tidak bisa diukur secara langsung atau data yang tidak berbentuk angka.[1] Dalam skripsi ini, data ini meliputi:

1) Gambaran tentang pelaksanaan tim *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan
2) Gambaran tentang kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

b. Data Kuantitatif

Adalah data yang berhubungan langsung dengan angka-angka atau bilangan.[2] Dalam skripsi ini, data ini meliputi:

1) Jumlah guru yang bersertifikat pendidik yang dijadikan obyek populasi dalam skripsi ini yaitu 24 guru
2) Jumlah anggota tim *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan
3) Data Hasil kinerja guru bersertifikat pendidik yang di *monitoring* oleh tim *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan

2. Sumber Data

Adapun sumber data dari penelitian ini di dapat dari:

a. Data Primer

[1] ine I. Amirman Ine I. Amirman Yousda dan Arifin Zainal, *Penelitian* dan Statistic Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), h. 13

[2] Ibid, ine I. Amirman Ine I. Amirman Yousda dan Arifin Zainal, h. 129

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adalah data yang digunakan secara langsung dari obyek yang diteliti, diawali dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam hal ini data diambil dari responden melalui kuisioner

Data responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

No	Nama responden	Jumlah responden
1	Kepala sekolah (bpk. Mugito, S.pd, M. Si)	1
2	Pengawas/Tim *monitoring* (Drs. H. Abdul Madjid MM, MPd dan Drs. H. Muhtadin)	2
3	Guru bersertifikat pendidik	24
4	Guru tidak bersertifikat pendidik	25
5	Siswa	496:10%=50
	Jumlah total	102

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari bukan aslinya atau diperoleh dari pihak lain. Data yang dimaksud seperti literatur yang mendukung penelitian penulis dan dari karya ilmiah lain yang topiknya hampir sama dengan penelitian yang penulis lakukan.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teknik Observasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Observasi atau pengamatan adalah penginderaan secara langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau prilaku. Metode ini penulis gunakan untuk mengamati secara langsung dan mencatat tentang situasi yang ada dalam lingkungan sekolah/lembaga.[3]. Metode ini penulis gunakan untuk mengamati secara langsung dan mencatat tantang situasi yang ada dalam lingkungan sekolah atau lembaga tersebut.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya dan pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).[4] Metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan menurut daftar pertanyaan yang telah disusun, adapun teknik wawancara dalam penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkuat hasil angket.

c. Kuesioner (angket)

Angket adalah daftar isian yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk menyelidik suatu gejala yang timbul, sebagaimana pengertian dari angket itu sendiri sebagai berikut: “ Angket atau kuesioner adalah suatu

[3] Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta) h. 206
[4] Natsir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. (Bogor selatan: galia indoesia) h. 193

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

alat pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis/daftar pertanyaan tertulis, yang harus dijawab dengan tertulis juga. Menurut Suharsimi Arikunto: Sebagai besar penelitian umumnya menggunakan angket atau kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. Kuesioner atau angket memang mempunyai banyak kebaikan sebagai instrument pengumpulan data.

d. Dokumentasi (studi kepustakaan)

Adalah metode yang mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.[5]. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data dari tim *monitoring* dan para guru yang sudah bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

F. S

kala Pengukuran

Menurut natsir (1999: 396) mengatakan bahwa "*skala likert* dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa responden alternative biasanya menggunakan 5 item, yang mencerminkan berbagai tingkatan bagi setiap butir pertanyaan. Respoden melakukan pengecekan tiap item apakah ia memberikan respon positif (+) atau negatif (-). Kemudian jawaban yang memberikan respon positif diberi skor tertinggi. Tidak ada masalah untuk

[5] Ibid. Suharmi Arikunto, hal: 206

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan skor 5 untuk jawaban yang tertinggi dan skor 1 (satu) untuk yang terendah ataupun sebaliknya. Yang terpenting adalah konsistensi dari arah sikap yang diperlihatkan. Kebaikan menggunakan format tipe skala likert adalah menggambarkan keragaman skor atau nilai (*variability of scorer)* sebagai akibat dari penggunaan skala yang dalam penelitian ini berkisar antara 1 sampai 5".[6] Dengan criteria ketentuan bobot nilai sebagai berikut:

1. Huruf (a) dengan skor nilai 5: Sangat selalu, sangat lengkap, sangat baik, sangat ada, sangat membantu/bisa, sangat senang, sangat bertanggung jawab, sangat sering, sangat penting, sangat efektif, sangat sesuai, sangat objektif, sangat variatif.
2. Huruf (b) dengan skor nilai 4: Selalu, lengkap, baik, ada, membantu/bisa, senang, tanggung jawab, sering, penting, efektif, sesuai, objektif, variatif.
3. Huruf (c) dengan skor nilai 3: Cukup selalu, cukup lengkap, cukup baik, cukup ada, cukup membantu/cukup bisa, cukup senang, cukup bertanggung jawab, cukup sering, cukup penting, cukup efektif, cukup sesuai, cukup objektif dan terbuka, cukup variatif.
4. Huruf (d) dengan skor nilai 2: Tidak selalu, tidak lengkap, tidak baik, tidak ada, tidak membantu/ tidak bisa, tidak senang, tidak bertanggung jawab, tidak sering, tidak penting, tidak efektif, tidak sesuai, tidak objektif dan terbuka, tidak variatif.

[6] Natsir Muhammad, 2005, *Metode Penelitian*, (Bogor selatan: galia Indonesia) h. 396

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Huruf (e) dengan skor nilai (1): Sangat tidak selalu, sangat tidak lengkap, sangat tidak baik, sangat tidak ada, sangat tidak membantu/sangat tidak bisa, sangat tidak senang, sangat tidak bertanggung jawab, sangat tidak sering, sangat tidak penting, sangat tidak efektif, sangat tidak sesuai sangat tidak objektif dan terbuka, sangat tidak variatif.

G. T ahap Pengelolahan Data

Merupakan langkah menganalisis data dengan melakukan pengolahan data dengan melakukan pengolahan data sebagai kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data. Tahapan yang dilakukan dalam pengolahan data antara lain *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*. Konsep yang dipakai dalam analisis ini adalah perbandingan antara variabel dependen dan variabel independen.

Menurut Koentjaraningrat (1990), tahapan pengolahan data yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Editing* (Pemeriksaan Data)

Yaitu suatu kegiatan meneliti dan memperbaiki catatan pencari data untuk mengetahui apakah catatan itu sudah baik dan dapat disimpulkan utuk keperluan proses selanjutnya.

2. *Coding* (Pemberian Identitas)

Yaitu usaha mengklasifikasikan para responden menurut macamnya. Dengan menandai masing-masing jawaban itu dengan kode-kode tertentu dalam bentuk angka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. *Scoring* (Pemberian Nilai)

Yaitu langkah untuk memberikan skor atau nilai pada tiap-tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuisioner.

4. *Tabulating* (Proses pembeberan)

Yaitu tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terikat yang telah dijawab oleh responden melalui kuisioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

H. M etode Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang di dapat dari penentuan skor untuk mempermudahkan perhitungan ke dua variabel tersebut.

Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisanya. Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan yaitu:

a. Proses analisis data merupakan salah satu usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan dari perihal rumusan masalah dan hal-hal yang kita peroleh dari proyek penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah melalui tahapan-tahapan seperti diatas, maka penulis akan nilai frekuensi prosentasi relatif atas penelitian sebagai bentuk tabel prosentase dengan rumusan sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} x 100\%$$

Keterangan:

P: Angka prosentase

F: Frekuensi yang sedang dicari prosentanya

N: *Number of cases* atau banyaknya individu

Setelah menjadi prosentase lalu ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif yakni:

1) 76% - 100% : Baik
2) 56% - 75% : Cukup
3) 40% - 55% : Kurang
4) Kurang dari 40% : Sangat Kurang

Analisis ini penulis gunakan untuk memperoleh jawaban terhadap variable pertama yaitu tentang pelaksanaan tim *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

b. Karena sampel yang diambil penulis hanya 24, maka rumus yang digunakan adalah rumus t test dengan sampel kecil yang keduanya saling berhubungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Untuk memperoleh jawaban terhadap efektivitas pelaksanaan tim *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan, penulis menggunakan metode Tes "t" dengan rumus:

$$t_0 = \frac{M_D}{SE_{M_D}}$$

MD = Mean of Difference Nilai Rata-rata Hitung dari beda/selisih antara skor Variabel I dan skor Variable II, yang dapat diperoleh dengan rumus:

$$M_D = \frac{\Sigma D}{N}$$

$\sum D$ = Jumlah Beda/Selisih antara Skor Variable I (variable X) dan Skor Variable II (variable Y), dan D dapat diperoleh dari dengan rumus:

D = X - Y

N = *Number of cases* = Jumlah subjek yang kita teliti.

SE_{M_D} = *Standard Eror* (stander kesesatan) dari *Mean of Difference* yang dapat diperoleh dengan rumus: $SD_{M_D} = \frac{SD_D}{\sqrt{N-1}}$

SD_D = Devisi standar dari perbedaan antara Skor Variabel I dan Skor Variabel I, yang dapat diperoleh dengan rumus: $SD_D = \sqrt{\sum \frac{D^2}{N} - \left(\frac{\Sigma D}{N}\right)^2}$

N = *Number of cases*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun langkah-langkah perhitungannya untuk memperoleh harga t_0 berturut-turut sebagai berikut:[7]

1) Mencari D (*Difference* = perbedaan) antara skor Variabel I dan skor Variabel II. Jika variable I kita beri lambang X sedang variable II kita beri lambang Y, maka D = X – Y

2) Menjumlahkan D, sehingga $\sum D$

3) Mencari *mean* dari *difference*, dengan rumus $M_D = \frac{\sum D}{N}$

4) Menguadratkan D, setelah itu dijumlahkan sehingga diperoleh $\sum D_2$ [2]

5) Mencari deviasi standar dari *difference* (SD_D), dengan rumus:

$$SD_D = \sqrt{\sum \frac{D^2}{N} - \left(\frac{\sum D}{N}\right)^2}$$

6) Mencari Standar Error dari *Mean of Difference* SE_{M_D}, yaitu dengan menggunakan rumus: $SE_{M_D} = \frac{SD_D}{\sqrt{N-1}}$

7) Mencari t_0 dengan menggunakan rumus: $t_0 = \frac{M_D}{SE_{M_D}}$

8) Memberikan Interprestasi terhadap "t_0" dengan prosedur kerja sebagai berikut.

[7] Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada) h, 306-308

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Merumuskan terlebih dahulu hipotesis alternatif (H_0) dan Hipotesis Nihilnya (H_1)

b) Menguji signifikasi t_0, dengan cara membandingkan dengan besarnya t_0 ("t" hasil observasi atau "t" hasil perhitungan) dengan t_t (harga kritik "t" yang tercantum dalam tabel nilai "t"), dengan terlebih dahulu menetapkan *degrees of freedom*-nya (df) atau sederajat kebebasannya (db), yang dapat diperoleh dengan rumus: df atau db= N-1

c) Mencari harga kritik "t" yang tercantum pada tabel Nilai "t" dengan berpegangan pada df atau db yang telah diperoleh, baik pada taraf signifikansi 5% ataupun taraf signifikansi 1%.

d) Melakukan perbandingan antara t_0 dengan t_t dengan patokan sebagai berikut;

- Jika t_0 lebih besar atau sama dengan t_t maka hipotesis Nihil ditolak; sebaliknya Hipotesis alternatif diterima atau disetujui. Berarti antara kedua variabel yang sedang kita selidiki perbedaannya, secara signifikan memang terdapat perbedaan.
- Jika t_0 lebih kecil daripada t_t maka Hipotesis Nihil diterima atau disetujui; sebaliknya Hipotesis alternatif ditolak. Berarti bahwa perbedaan antara Variabel I dan variabel II itu bukanlah perbedaan yang berarti, atau bukan perbedaan yang signifikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9) Menarik kesimpulan hasil penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden Penelitian

Data yang dikumpulkan selama penelitian terutama mengenai karakteristik responden di gunakan hanya sebagai data pendukung, sehingga pembaca dapat mengetahui dengan jelas karakteristik dalam penelitian ini. Beberapa data tentang respoden data tentang responden yang dikumpulkan adalah jenis kelamin, usia. Dari ke dua karakteristik tersebut diketahui secara jelas tentang responden yang berpartisipasi dalam memberikan informasi yang dikumpulkan melalui wawancara. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Table 1
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Keterangan	Jenis Kelamin				Σ	
		Pria		Wanita			
		F	%	F	%	F	%
1	Guru bersertifikat pendidik	18	75%	6	25	24	100%
2	Tim *monitoring*	2	100%	-	-	2	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa baik guru bersertifikat profesi berjenis kelamin pria sebesar 18 responden atau 75 persen, dan jenis kelamin perempuan sejumlah 6 responden atau 25 persen. Sedangkan tim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

monitoring berjenis kelamin pria sebesar 2 responden atau 1% persen. Dengan kata lain, total keseluruhan responden keduanya berjenis kelamin pria sebesar 20 responden atau 76,9 persen, sedangkan jenis kelamin perempuan sejumlah 23,07 persen dari total 26 responden.

Tabel 2
Distribusi responden berdasarkan usia

No	Keterangan	Rentang Umur/Tahun				Σ	
		25-40		41-60			
		F	%	F	%	F	%
1	Guru Bersertifikat Pendidik	4	16	20	83	24	100%
2	Tim *Monitoring*	-	-	2	100%	2	100%

Sesuai dengan informasi tabel 4.2 di atas, umur responden guru bersertifikat pendidik rentang 25-40 tahun adalah 4 responden atau 16 persen, dan rentang umur 41-60 tahun sejumlah 20 responden atau 83 persen. Sedangkan tim *monitoring* yang rentang umur 41-60 tahun sebesar 2 responden atau 100 persen. Dengan demikian, secara keseluruhan rentang umur 25-40 tahun sejumlah 4 responden atau 15,38 persen, dan sebesar 22 responden atau 84,6 persen berada pada rentang umur 41-60 tahun.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Gambaran Pelaksanaan Tim Monitoring Terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1Sekaran Lamongan

Tabel 3
Hasil Angket Dari Tim Monitoring Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

No Responden	No Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	40
2	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	40
Total	9	10	8	8	9	7	10	10	8	10	80

1. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Setelah mengetahui hasil angket tim *monitoring* guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan, maka selanjutnya memprosentasekan tiap-tiap item. Adapun data selengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Analisis data tentang pelaksanaan tim *monitoring* guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

Table 4
Apakah Anda selalu melakukan monitoring di SMA N 1 Sekaran Lamongan

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat selalu	2	1	50%
B	Selalu		1	50%
C	Cukup slalu			
D	Tidak selalu			
E	Sangat tidak selalu			
Jumlah			2	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari table ini dapat diketahui bahwa ada 1 responden (50 %) menjawab sangat selalu melakukan *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan, dan 1 (50%) responden lainnya menjawab selalu melakukan *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan,

Table 5
Apakah Anda setelah melakukan monitoring kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekkaran Lamongan bisa meningkat

No	Alternatif Jawaban	N	F	P
A	Sangat bisa	2	2	100%
B	Bisa			
C	Cukup bisa			
D	Tidak bisa			
E	Sangat tidak bisa			
Jumlah			2	100%

Dari table ini dapat di ketahui bahwa ada 2 (100%) responden dari tim *monitoring* yang menjawab sangat bisa mempengaruhi kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Table 6
Bagaimana pendapat Anda tentang kinerja guru bersertifikat pendidik sebelum Anda melakukan monitoring

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat baik	2	1	50%
B	Baik			
C	Cukup baik		1	50%
D	Tidak baik			
E	Sangat tidak baik			
Jumlah			2	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari table ini dapat diketahui bahwa ada 1 (50%) responden yang menjawab bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik sangat baik di SMA N 1 Sekaran Lamongan, dan 1 (50%) responden yang menjawab cukup baik kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Table 7
Bagaimana tanggapan guru bersertifikat pendidik atas kunjungan Anda (Tim monitoring)

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat senang	2	1	50%
B	Senang			
C	Cukup senang		1	50%
D	Tidak senang			
E	Sanga tidak senang			
Jumlah			2	100%

Dari table ini dapat diketahui bahwa ada 1 (50%) responden tim *monitoring* yang menjawab bahwa guru bersertifikat pendidik sangat senang atas kunjungan di SMA N 1 Sekaran Lamongan, dan ada 1 (50%) responden yang menjawab cukup senang guru bersertifikat pendidik atas kunjungan dari tim *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Table 8
Apakah Anda melaksanakan monitoring guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan dengan penuh tanggung jawab

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat tanggung jawab	2	1	50%
B	Tanggung jawab		1	50%
C	Cukup tanggung jawab			
D	Tidak tanggung jawab			
E	Sangat tidak tanggung jawab			
Jumlah			2	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari table ini dapat diketahui bahwa 1 (50%) responden yang menjawab dengan sangat tanggung jawab dalam melaksanakan *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan, sedangkan 1 responden yang ke 2 (50%) menjawab tanggung jawab dalam melaksanakan *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan

Table 9
Apakah Anda selama memonitoring di SMA N 1 Sekaran Lamongan sering mengalami hambatan

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat sering	2		
B	Sering		1	50%
C	Cukup sering		1	50%
D	Tidak sering			
E	Sanga tidak sering			
Jumlah			2	100%

Dari table ini dapat diketahui bahwa 1 (50%) responden menjawab sering mengalami hambatan dalam melaksanakan *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan, dan 1 (50%) responden lagi menjawab cukup sering mengalami hambatan dalam melaksanakan *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 10
Apakah dengan monitoring Anda bisa mengetahui kelemahan dan kekurangan guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat bisa	2	2	100%
B	Bisa			
C	Cukup bisa			
D	Tidak bisa			
E	Sangat tidak bisa			
Jumlah			2	100%

Dari table ini dapat diketahui bahwa ke 2 (100%) responden menjawab sangat bisa mempengaruhi kinerja guru bersertifikat pendidik ata *monitoring* di SMA N 1 Sekaran Lamongan

Table 11
Bagaimana menurut Anda tentang keefektifan monitoring di SMA N 1 Sekaran Lamongan

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat efektif	2	2	100%
B	Efektif			
C	Cukup efektif			
D	Tidak efektif			
E	Sanga tidak efektif			
Jumlah			2	100%

Dari table ini dapat diketahui bahwa ke 2 (100%) responden menjawab sangat efektif dalam melaksanakan *monitoring* guru bersertifikat pendidik di SMN 1 Sekaran Lamongan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 12
Menurut Anda apakah monitoring itu penting

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat penting	2		
B	Penting		2	100%
C	Cukup penting			
D	Tidak penting			
E	Sangat tidak penting			
Jumlah			2	100%

Dari table dapat diketahui bahwa ada 2 (100%) koresponden yang menjawab penting adanya *monitoring* guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Table 13
Menurut Anda, monitoring yang Anda lakukan apakah sudah sesuai dengan prosedur instrument supervise

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat sesuai	2	2	100%
B	Sesuai			
C	Cukup sesuai			
D	Tidak sesuai			
E	Sangat tidak sesuai			
Jumlah			2	100%

Dari table ini dapat diketahui bahwa ke 2 (100%) responden menjawab sangat sesuai dalam melaksanakan tugas *monitoring* guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Dari hasil angket tersebut di atas dapat diketahui prosentase dari masing-masing alternative jawaban yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Table 14
Hasil Prosentase Pelaksanaan Tim Monitoring

NO	%										Total	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
A	50%	100%	50%	50%	50%	-	100%	100%	-	100%	600%	60%
B	50%	-	-	-	50%	-	-	-	100%	-	250%	
C	-	-	50%	50%	-	50%	-	-	-	-	250%	
D	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1100%	-

1) Alternative jawaban a dengan jumlah frekuensi 12 bernilai 600%
2) Alternative jawaban b dengan jumlah frekuensi 5 bernilai 250%
3) Alternative jawaban c dengan jumlah frekuensi 3 bernilai 250%
4) Alternative jawaban d dengan jumlah frekuensi 0 bernilai 0%
5) Alternative jawaban e dengan jumlah frekuensi 0 bernilai 0%

Sedangkan untuk menganalisa pelaksanaan tim *monitoring* guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan penulis menggunakan rumus prosentase dan untuk itu terlebih dahulu dicari prosentasenya jawaban “a” karena merupakan jawaban ideal.

Dari hasil angket dapat diketahui jumlah prosentase ideal yaitu 600% dari jumlah sebanyak 10 item, adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$M = \frac{\Sigma X}{N}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$= \frac{60_0}{1_0} = 6_0$$

Berdasarkan standart yang telah penulis tetapkan, maka nilai 60% tergolong cukup, karena berada antara 56-75%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tim *monitoring* terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik tergolong cukup efektif.

C. Gambaran Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

1. Analisis tentang kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

   Setelah mengetahui hasil angket siswa tentang gambaran atau penilaian kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan, maka selanjutnya dapat diprosentasekan tiap-tiap item. Adapun data selengkapnya sebagai berikut:

   a. Analisis data tentang gambaran kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

Table 15
Selama satu semester mengajar, guru Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Selalu hadir	50	26	52%
B	Hadir		24	48%
C	Cukup hadir			
D	Tidak hadir			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E	Sangat tidak hadir			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 26 responden (52%) yang terdiri dari siswa SMA N 1 Sekaran Lamongan menjawab bahwa guru bersertifikat pendidik selalu hadir, dan 24 responden (48%) menjawab hadir, berarti jumlah keseluruhan adalah 50 responden (100%)

Table 16
Bila hadir, waktu kedatangan guru Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Selalu tepat	50	24	48%
B	Tepat		15	30%
C	Cukup tepat		11	22%
D	Tidak tepat			
E	Sangat tidak tepat			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 24 responden (48%) yang terdiri dari siswa SMA N 1 Sekaran Lamongan menjawab bahwa guru bersertifikat pendidik selalu tepat. dan 15 responden (30%) menjawab tepat, dan 11 responden (22%) menjawab cukup tepat. Ini dari semua keseluruhan yang berjumlah 50 responden (100%).

Table 17
Apakah guru Anda menyampaikan materi dalam RP (rencana pembelajaran) selama mengajar

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat selalu	50	26	52%
B	Selalu		24	48%
C	Cukup selalu			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D	Tidak selalu			
E	Sangat tidak selalu			100%
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 26 responden (52%) yang terdiri dari siswa SMA N 1 Sekaran Lamongan menjawab bahwa guru bersertifikat pendidik sangat selalu menyampaikan rencana pembelajaran, dan responden yang menjawab cukup selalu menyampaikan rencana pembelajaran ada 24 responden (48%)

Table 18
Bagaimanakah penguasaan materi pelajaran guru Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat menguasai	50	30	60%
B	Menguasai		10	20%
C	Cukup menguasai		10	20%
D	Tidak menguasai			
E	Sangat tidak menguasai			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa koresponden yang menjawab sangat menguasai sebanyak 30 responden (60%), dan yang menjawab menguasai sebanyak 10 responden (20%), dan yang menjawab cukup menguasai sebanyak 10 (20%) total 50 responden (100%)

Table 19
Guru Anda dalam menjelaskan materi pembelajaran

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat jelas	50	25	50%
B	Jelas		25	50%
C	Cukup jelas			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D	Tidak jelas			
E	Sangat tidak jelas			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 25 responden (50%) menjawab sangat jelas, dan 25 responden (50%) menjawab jelas atas penjelasan materi dari guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan.

Table 20
Menurut Anda metode mengajar yang diterapkan guru Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat variatif	50	25	50%
B	Variatif		15	30%
C	Cukup variatif		10	20%
D	Tidak variatif			
E	Sangat tidak variatif			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 25 responden (50%) menjawab sangat variatif guru bersertifikat pendidik dalam menerapkan metode mengajar, dan 15 responden (30%) menjawab variatif, dan 10 responden (20%) menjawab cukup variatif

Table 21
Dalam pembelajaran, apakah guru Anda selalu memberi kesempatan kepada Anda untuk bertanya

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat selalu	50	25	50%
B	Selalu		20	40%
C	Cukup selalu		5	10%
D	Tidak tidak selalu			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E	Sangat tidak selalu			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 25 responden (50%) menjawab sangat selalu, bahwa guru bersertifikat pendidik sangat selalu memberi kesempatan untuk bertanya, dan yang menjawab 20 responden (40%) menjawab selalu, 5 responden (10%) menjawab cukup selalu

Table 22
Apakah guru Anda memberi kesempatan Anda/teman Anda berpartisipasi dalam proses pembelajaran, misalnya dalam menjawab pertanyaan Anda/teman Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat selalu	50	25	50%
B	Selalu		10	20%
C	Cukup selalu		15	30%
D	Tidak tidak selalu			
E	Sangat tidak selalu		50	100%
Jumlah				

Dari table diatas dapat dketahui bahwa ada 25 responden (50%) menjawab sangat selalu, bahwa guru bersertifikat pendidik selalu memberikan kesempatan kepada siswa untuk berpartisipasi dalm proses pembelajaran di SMA N 1 Sekaran Lamongan, dan 10 responden (20%) lagi menjawab selalu. Dan 15 responden (30%) menjawab cukup selalu.

Table 23
Cara memberikan penilaian terhadap tugas atau ulangan, menurut Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat objektif	50	25	50%
B	Objektif		25	50%
C	Cukup objektif			

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D	Tidak objektif			
E	Sangat tidak objektif			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 25 responden (50%) menjawab sangat objektif, bahwa guru bersertifikat pendidik dalam memberikan penilaian bersifat sangat objektif, dan 25 responden (50%) lagi menjawab objektif.

Table 24
Secara keseluruhan, penampilan guru Anda

No	Alternatif jawaban	N	F	P
A	Sangat baik	50	25	50%
B	Baik		25	50%
C	Cukup baik			
D	Tidak baik			
E	Sangat tidak baik			
Jumlah			50	100%

Dari table diatas dapat diketahui bahwa ada 25 responden (50%) menjawab baik sekali atas penampilan guru bersertifikat pendidik di SMA N 1 Sekarn Lamongan, dan ada 25 responden (50%) menjawab baik.

Untuk prosentase dari penilaian siswa terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 25
Hasil prosesntase angket siswa terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah
A	52%	48%	52%	60%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	512 %
B	48%	30%	48%	20%	50%	30%	40%	20%	50%	50%	386 %

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C	-	22%	-	20%	-	20%	10%	30%	-	-	102%
D											
E											
Jumlah											**1000%**

Berdasarkan hasil wawancara terhadap tim *monitoring* tentang kinerja guru, maka guru bersertifikat pendidik pada umumnya lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja guru belum bersertifikat pendidik khususnya di SMA N 1 Sekaran Lamongan atau. Dari aspek perencanaan pengajaran, kinerja guru bersertfikat pendidik secara umum berada pada kategori cukup sesuai dan kategori sesuai. Dari aspek pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru bersertifikat pendidik paling tinggi berada pada kategori sangat sesuai dan sesuai. Sedangkan dari aspek evaluasi pengajaran, guru bersertifikat pendidik paling tinggi berada pada kategori sesuai.[1]

Kinerja guru pada dasarnya dapat diukur melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan. Dari segi tugas pokok dan fungsinya, maka guru dalam melaksanaan pembelajaran harus memiliki perencanaan, untuk kemudian melaksanakan pembelajaran. Sedangkan pada bagian akhir proses pembelajaran, guru dapat melakukan evaluasi untuk mengukur tingkat kemajuan hasil belajar peserta didik. Penilaian kinerja

[1] Muhtadin dan Abdul Majid, pengawas sekolah (tim *monitoring*), wawancara terstruktur, lamongan, 09-07-2011

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

guru perlu dilakukan untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di sekolah.[2]

[2] Mugito, kepala sekolah, wawancara terstruktur, lamongan 11-07-2011

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik Sebelum dan Sesudah di *Monitoring*

Tabel 26
Daftar Hasil Angket Guru Bersertifikat Pendidik Sebelum di *Monitoring*

No Responden	No Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	35
2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	33
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	42
4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	38
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
6	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
7	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	39
8	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	36
9	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	38
10	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	37
11	2	4	4	5	5	4	5	5	3	3	40
12	2	4	3	4	4	5	4	5	5	5	41
13	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	32
14	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	23
15	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	41
16	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	41
17	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	28
18	2	1	2	4	4	3	4	3	3	4	30
19	3	2	3	4	4	5	5	3	2	4	35
20	2	1	2	4	4	3	4	3	4	4	31
21	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
22	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	41
23	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	41
24	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	41
Total	75	81	82	96	90	89	92	92	90	91	878

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 27
Daftar Hasil Angket Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik
Setelah Di *Monitoring*

No Responden	No Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	3	4	4	6	4	5	4	4	43
2	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	41
3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	42
4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	42
5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	42
6	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	39
7	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43
9	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	42
10	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	42
11	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	40
12	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	40
13	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	41
14	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	39
15	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	40
16	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	41
17	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	37
18	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	37
19	3	5	3	4	3	4	5	3	5	3	38
20	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	44
21	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	42
22	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	42
23	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	40
24	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	42
Total	102	104	85	105	92	98	104	102	99	92	983

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Analisis Data tentang Efektifitas Pelaksanaan Tim *Monitoring* terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik di SMA N 1 Sekaran Lamongan

Untuk mengetahui efektif atau tidaknya Pelaksanaan Tim *Monitoring* terhadap Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik, penulis menggunakan rumus t_o sebagai berikut:

$$t_o = \frac{M_D}{SE_{M_D}}$$

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam mencari kefektifan variabel X (Pelaksanaan Tim *Monitoring*) dan variabel Y (Kinerja Guru Bersertifikat Pendidik) adalah sebagai berikut:

Tabel 28
Langkah-langkah untuk mencari kefektifan variabel X dan variabel Y

No	X	Y	D(X-Y)	D^2
1	43	35	8	64
2	41	33	8	64
3	42	42	0	0
4	42	38	4	16
5	42	41	1	1
6	39	40	-1	1
7	44	39	5	25
8	43	36	7	49
9	42	38	4	16
10	42	37	5	25
11	40	40	0	0
12	40	41	-1	1
13	41	32	9	81

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

14	39	23	16	256
15	40	41	-1	1
16	41	41	0	0
17	37	28	9	81
18	37	30	7	49
19	38	35	3	9
20	44	31	13	169
21	42	34	8	64
22	42	41	1	1
23	40	41	-1	1
24	42	41	1	1
Total	$\sum x$=983	$\sum y$=878	$\sum D$=105	$\sum D^2$=975

Adapun langkah perhitungan tabel di atas adalah:

a. Menjumlahkan subyek penelitian, diperoleh N= 24

b. Menjumlahkan skor variabel x, diperoleh x = 983

c. Menjumlahkan skor variabel y, diperoleh y = 878

d. Mencari Mean dari *Different*, dengan rumus:

$$M_D = \frac{\sum D}{N}$$

$$= \frac{105}{24}$$

$$= 4{,}3$$

e. Mencari Deviasi Standar dari *different* (SD_D) dengan rumus:

$$SD_D = \sqrt{\sum \frac{D^2}{N} - \left(\frac{\sum D}{N}\right)^2}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$$= \sqrt{\frac{975}{24} - \left(\frac{105}{24}\right)^2}$$

$$= \sqrt{40{,}6 - (4{,}3)^2}$$

$$= \sqrt{40{,}6 - 19{,}09}$$

$$= \sqrt{21{,}51}$$

$$= 4{,}63$$

f. Mencari Standar eror dari *mean of different*, yaitu SE_{MD} dengan menggunakan rumus:

$$SE_{M_D} = \frac{SD_D}{\sqrt{N-1}}$$

$$= \frac{4{,}63}{\sqrt{24-1}}$$

$$= \frac{4{,}63}{\sqrt{23}}$$

$$= \frac{4{,}63}{4{,}79}$$

$$= 0{,}96$$

g. Mencari t_o dengan menggunakan rumus:

$$t_o = \frac{M_D}{SE_{M_D}}$$

$$= \frac{4{,}3}{0{,}96}$$

$$= 4{,}47$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Harga t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan mencari df terlebih dahulu.

df = N – 1

= 24 – 1

= 23

Berdasarkan df = 23, untuk taraf kesalahan 5 % adalah 2,07, dan taraf kesalahan 1 % adalah 2,81. Ternyata Harga t_{hitung} lebih besar dari harga t_{tabel} (2,07 < 4,47 > 2,81) Karena $t_0 > t_t$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian pelaksanaan tim *monitoring* efektif terhadap kinerja guru bersertifikat pendidik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah ditemukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bahwasannya pelaksanaan tim *monitoring* dari DISPENDIK Kabupaten Lamongan yang dilaksanakan di SMA N 1 Sekaran Lamongan adalah efektif. Dengan adanya kunjungan atau *monitoring*, kinerja guru bisa lebih meningkat dibanding sebelum dilaksanakan pelaksanaan *monitoring*, kedatangan tim *monitoring* ke sekolah-sekolah adalah untuk membina dan memberi masukan atas kekurangan guru dalam membuat perangkat pembelajaran atau kekurangan dalam *performance* nya di dalam kelas.

2. Berdasarkan hasil interpretasi data statistik diketahui bahwa kinerja guru bersertifikat pendidik di SMA Negeri 1 Sekaran Lamongan mengalami peningkatan itu berarti menandakan bahwa pelaksanaan *monitoring* efektif. Artinya, guru bersertifikat pendidik memiliki kinerja yang lebih baik dari yang sebelumnya dalam bidang: Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan pembelajaran dan Evaluasi pembelajaran hal ini dikarenakan oleh kedatangan dari tim *monitoring*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Saran

1. Institusi pendidikan dalam hal ini SMA Negeri 1 Sekaran Lamongan perlu mengadakan penilaian kinerja yang mengacu pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di sekolah, sehingga dengan begitu meskipun tidak kedatangan oleh tim *monitoring* sekolah, mampu meningkatkan motivasi kerja guru tidak hanya motivasi karena takut pada kunjungan atau *monitoring* dari pengawas (tim *monitoring*).
2. Perlu komitmen dari pengawas sekolah (tim *monitoring*) dan manajemen sekolah agar dapat dipastikan bahwa guru telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, terutama pada pelaksanaan proses pembelajaran di kelas, dan melaksanakan semua tugas dengan penuh disiplin.
3. Agar pedoman penilaian kinerja dapat diterima dan dilaksanakan dengan konsisten, tim *monitoring* atau pengawas melibatkan unsur manajemen sekolah.
4. Guru harus lebih memahami tugas pokok dan fungsinya, yaitu pelaksanaan proses pembelajaran yang diawali dengan kegiatan perencanaan pengajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran kepada peserta didik untuk mengukur tingkat perkembangan hasil belajar yang dicapai peserta didik.
5. Peneliti lain diharapkan dapat menindak lanjuti dan mengembangkan hasil penelitian yang telah dicapai, sehingga wawasan dan ilmu pengetahuan semakin berkembang luas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan,* Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Atmodiwiryo, Soebagio, 2011, *manajemen pengawasan dan supervise sekolah*, Jakarta: Ardadizya Jaya

Fatah, nanang, 1996, *landasan manajemen pendidikan,* Remaja rosdakarya: Bandung

Hamalik, oemar, 2002, *pendidikan guru (berdasarkan pendekatan kompetensi),* Bumi aksara: Jakarta

ine I. Amirman Ine I. Amirman Yousda dan Arifin Zainal, 1993, *penelit*ian dan statistic pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.

Kusnandar, 2010, *guru professional implementasi (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi guru,* PT. RajaGrafindo: Jakarta

Moeheriono, 2009, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi,* Ghalia Indonesia: Bandung

Muslich, Mansur, 2007, *sertifikasi guru menuju profesionalisme pendidik,* Jakarta: Bumi aksara

Natzir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor selatan: Galia Indonesia

Pdf. Sertifikasi pendidik, data modified 4/10/2011, 11:50 AM

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Akademik dan Kualifikasi Guru

Sagala, Syaiful,2009, *kemampuan professional guru dan tenaga kependidikan,* Bandung: Alfabeta

Samani, muchlas dkk, 2006, *mengenal sertifikasi guru di Indonesia,* Tanpa nama penerbit: SIC dan Asosiasi peneliti pendidikan Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Siagian, Sondang. P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Bumi Aksara

Soekartawi, 2000*, monitoring dan evaluasi proyek pendidikan*, Bumi aksara: Jakarta

Sudijono, Anas, 2009, *pengantar statistic.* Jakarta: rajawali pers

Sugiono, 2009, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D,* Bandung: Alfabeta

Sugiono, 2009, *statistica untuk penelitian,* Alfabeta: Bandung

Usman, Husnia, 2009, *manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan,* Bumi Aksara: Jakarta

Usman, Moh. Uzer, 1998, *menjadi guru professional,* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung

Wijaya, Cece, 1994, *kemampuan dasar guru dalam proses belajar-mengajar,* PT. remaja rosdakarya: Bandung

http://dewi.students-blog.undip.ac.id/tag/efektivitas/

http://www.lpmpjateng.go.id/web/?option=com_content&view=article&id=193:kinerja-guru-bersertifikat-belum-memuaskan&catid=55:berita&Itemid=115&fontstyle=f-larger

http://www.muniryusuf.com/pengertian-implementasi-kurikulum.html

http://pnya ela,blogspot.com/2007/10/kerja sama-team.html

http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/04/08/tugas-pokok-fungsi-hak-dan-wewenang-pengawas-sekolahsatuan-pendidikan/

http://cindoprameswari.blogspot.com/2009/02/kinerja-guru-dan-faktor-faktor-yang.html

http://madtauhid.wordpress.com/2010/03/18/program-monitoring-dan-evaluasi-dampak-sertifikasi-guru-tahun-2010-provinsi-sumatera-selatan/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id