

**MANAJEMEN KINERJA GURU SMP
DI SEKOLAH PSKD MANDIRI**



**TRI MAELINA
7656100537**

**Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

MANAJEMEN KINERJA GURU SMP DI SEKOLAH PSKD MANDIRI

Studi Kasus Di Sekolah PSKD Mandiri, Jakarta Pusat

PERFORMANCE MANAGEMENT OF JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN PSKD MANDIRI SCHOOL

TRI MAELINA

ABSTRACT

The objective of this research is to gain a deep understanding of performance management of junior High School teachers in PSKD Mandiri School.

This research is a case study method. The validity of qualitative data obtained through the extension of time doing research and triangulation of data collection techniques and data sources in the field.

The result shows: 1) teacher's performance evaluation has two type; formally in each semester and in formally. Teacher was evaluated by principal, training and mentoring staff, students, colleagues and teacher itself. 2) Training was held in the first of the years, in the middle of the year and weekly. The purpose is to develop teacher performance and professionalism. Training is presented by training and mentoring staff, teachers, other department such as finance or human resources, and organizations.

Keywords: Teachers Performance Evaluation, Training

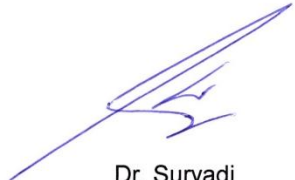


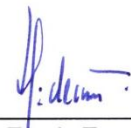
RINGKASAN

Pembinaan dan pengembangan guru tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Agar dapat membantu peningkatan kinerja guru, maka diperlukan manajemen kinerja. Sekolah PSKD Mandiri adalah salah satu sekolah yang menerapkan sistem tersebut. Noe menyatakan bahwa, “*we define performance management as the process through which managers ensure that employees’ activities and outputs are congruent with the organization’s goals*”. Manajemen kinerja adalah proses yang membuat manajer yakin bahwa aktifitas dan hasil para pegawai telah sesuai dengan tujuan organisasi. Noe menambahkan bahwa “*performance management is critical for companies to execute their talent management strategy, that is, to identify employee’s strengths and weaknesses, link employees to appropriate training and development activity, and reward good performance with pay and other incentives*”. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan, yang berhubungan dengan pelatihan yang sesuai dan kegiatan pengembangan, dan pemberian penghargaan untuk kinerja yang baik dengan gaji dan insentif. Dengan demikian dapat di dalam sistem manajemen kinerja ada penilaian kinerja dan pelatihan kemudian pemberian penghargaan bagi pegawai yang mempunyai kinerja bagus.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus dari Robert K. Yin. Langkah-langkah penelitian di atas terdiri dari 6 (enam) kegiatan, yaitu: *plan, design, prepare, analyze, and share*. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan sampel bertujuan (*purposive sampling*) dan *snowball*. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi.






Hasil penelitian ini menjelaskan tentang sub fokus penelitian sekolah PSKD Mandiri sudah terencana dan sistematis. Penilaian kinerja guru

dilakukan berbagai pihak yaitu kepala sekolah, tim pelatihan dan mentoring, siswa, teman sejawat dan guru itu sendiri. Setelah penilaian kinerja diberikan umpan balik yang dilakukan oleh kepala sekolah bersama tim training mentoring. Hasil akhir dari penilaian kinerja digunakan untuk menentukan kenaikan ataupun bonus. Peneliti menemukan pelatihan di sekolah SMP PSKD Mandiri diadakan setiap awal tahun ajaran, pertengahan tahun pelajaran dan ada pula pelatihan yang dilakukan secara regular pada setiap hari selasa. Bentuk- bentuk pelatihan yang diselenggarakan bermacam-macam yaitu *in house training*, *peer teaching*, *e-learning*, pelatihan diluar sekolah dan mentoring dari guru yang lebih senior kepada guru yang masih baru dan pelatihan secara *online*. Setelah pelatihan, pengawasan dilakukan oleh tim pelatihan dan mentoring bersama dengan Kepala sekolah melalui observasi penilaian dan dibantu oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang memeriksa rencana pengajaran. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, wawancara dan dokumen, peneliti merekomendasikan kepada tim pelatihan dan mentoring agar mensosialisasikan sistem penilaian dan standar yang harus dicapai oleh guru pada awal tahun. Sedangkan untuk perencanaan pelatihan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan guru dan jadwal pelatihan diinformasikan kepada guru. Kepala sekolah hendaknya memberikan umpan balik secara proposional. Pengawasan dan evaluasi hasil pelatihan hendaknya tersusun dengan baik dengan cara membuat jadwal bersama tim pelatihan dan mentoring serta membantu guru yang mengalami kesulitan. Untuk pihak yayasan diharapkan dapat memberi informasi secara jelas tentang penghargaan yang diterima guru yang mempunyai kinerja bagus dan diharapkan tim training dan mentoring tidak lagi mendapat tugas mengajar sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN		
DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM MAGISTER		
Pembimbing I	Pembimbing II	
 Dr. Suryadi Tanggal : 11/3/2016	 Dr. Francis Tantri, SE, MM Tanggal : 11/3/16	
Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd. (Ketua) ¹	 Tanda Tangan	<u>18/3 2016</u> Tanggal
Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Sekretaris) ²	 Tanda Tangan	<u>15/3 2016</u> Tanggal
Nama	: TRI MAELINA	
No. Registrasi	: 7656100537	
Tanggal Lulus	:	

1). Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
 2). Ketua Program Studi MP

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
ATAS HASIL PERBAIKAN TESIS**

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur PPs/Ketua)		18/3/2016
2	Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Ketua Prodi/Sekretaris)		15/3/2016
3	Dr. Suryadi, M.Pd (Pembimbing I)		11/3/16
4	Dr. Francis Tantri, SE, MM (Pembimbing II)		11/3/16
5	Dr. Matin M.Pd (Penguji)		21/3/2016

Nama : Tri Maelina
 No Reg : 7656100537
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian teks ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Maret 2016



METERAI
TEMPEL
CF8A3ADF805607923
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Tri Maelina

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Manajemen Kinerja Guru SMP di Sekolah PSKD Mandiri”

Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu dan mendorong peneliti dalam menyelesaikan tesis ini. Secara khusus, peneliti mengucapkan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd selaku Ketua Program Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan pengarahan dan dorongan untuk menyelesaikan studi ini .
4. Dr. Suryadi selaku pembimbing I yang selalu dengan sabar memberikan pencerahan dengan memberikan ilmu dan pengalamannya sehingga membuat peneliti terus termotivasi untuk menyelesaikan tesis ini
5. Dr. Francis Tantri, SE, MM, selaku pembimbing II yang telah memberikan inspirasi dengan memberikan ilmu-ilmunya sehingga membantu untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Pimpinan sekolah PSKD Mandiri, kepala sekolah, para guru dan karyawan yang telah membantu peneliti dan memberikan motivasi untuk terus bergerak maju untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Kedua orang tua yang selalu mendoakan dan terus memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan studi ini.
8. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu peneliti.

Jakarta, Februari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRACTii
RINGKASANiii
LEMBAR PERSETUJUAN YUDISIUM	iv
LEMBAR BUKTI PERBAIKAN TESIS	v
LEMBAR PERNYATAANvi
KATA PENGANTARvii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRANxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah1
B. Fokus Penelitian	10
C. Perumusan Masalah	11
D. Kegunaan Hasil Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Konsep Manajemen Kinerja.....	13
B. Konsep Penilaian Kinerja.....	21
C. Konsep Pelatihan.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Latar Penelitian	37
D. Metode dan Prosedur Penelitian	39
E. Data dan Sumber Data	47
F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	48
G. Prosedur Analisis Data	47

H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian	56
B. Temuan Penelitian.....	62
1. Penilaian Kinerja	62
2. Pelatihan.....	95
BAB V PEMBAHASAN TEMUAN PENELITIAN	
1. Penilaian Kinerja	109
2. Pelatihan.....	118
BAB VI SIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Simpulan	129
B. Rekomendasi.....	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN.....	135
RIWAYAT HIDUP	388

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Manajemen Kinerja	18
Gambar 2 Keterhubungan Manajemen Kinerja	27
Gambar 3 Proses Pelatihan Secara Sistematis	33
Gambar 4 Langkah-langkah Metode Penelitian Studi Kasus	39
Gambar 5 Keenam Pilar Dalam <i>The Leader In Me</i>	60
Gambar 6 Format Penilaian Kepala Sekolah	72
Gambar 7 Contoh Rencana Pengajaran	74
Gambar 8 Contoh Penilaian Oleh Siswa	76
Gambar 9 Format Penilaian Oleh Siswa	80
Gambar 10 Contoh Rubrik Penilaian	81
Gambar 11 Grafik Perbedaan Penilaian Kinerja Guru Sendiri dan Kepala Sekolah	87
Gambar 12 Catatan Pemberian Umpan Balik Oleh Kepala Sekolah	93
Gambar 13 Buku Pelatihan <i>Quality Tools</i>	97

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pedoman Observasi	135
LAMPIRAN 2 Pedoman Wawancara	136
LAMPIRAN 3 Catatan Lapangan Hasil Observasi	138
LAMPIRAN 4 Catatan Lapangan Hasil Wawancara	166
LAMPIRAN 5 Catatan Pendukung (Foto dan Dokumen)	219
LAMPIRAN 6 Hasil Analisis Data	356