

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Pengertian Guru

Kalimat guru hampir semua orang pernah mengatakannya, guru merupakan orang yang senantiasa ditiru oleh peserta didiknya. Guru tidak dapat dilepaskan dalam dunia pendidikan, karena guru merupakan tombak utama dalam dunia pendidikan. UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Uzer (2011: 1) menyatakan “Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan”. Sedangkan Roestiyah (2015: 175) menyampaikan “Guru adalah seorang pendidik professional adalah seorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap professional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya, menjadi anggota organisasi professional pendidikan memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta didalam mengomunikasikan usaha pengembangan profesi bekerja sama dengan profesi yang lain.”

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disampaikan maka dapat di simpulkan guru adalah tenaga profesional yang mempunyai berbagai kompetensi dasar yang harus dimilikinya guna untuk pembentukan pesetra didiknya. Sehingga guru merupakan salah satu tenaga profesi yang tidak dapat dipandang sebelah mata oleh setiap orang, karena guru mempunyai peranan yang penting dalam dunia pendidikan.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kunandar (2010: 55) menyatakan “Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif”. Selanjutnya Kunandar (2010: 55) melanjutkan bahwa “Kompetensi guru meliputi kompetensi intelektual, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi fisik”.

Lain halnya Fachruddin dan Ali (2015: 31) menyampaikan “Kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tingkatan guru profesional. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial”. Sedangkan menurut Sagala (2016: 23) “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya”.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah di paparkan maka dapat disimpulkan kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sehingga mau tidak mau guru harus menguasai segenap kompetensi dasar yang harus dimilikinya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Keempat kompetensi ini tidak terlepas satu sama lain, karena guru yang profesional harus memiliki keempat kompetensi tersebut.

3. Pengertian Profesional

Sujana dalam Sagala (2016: 46) berpendapat bahwa, kata “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan

untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “Professional diartikan sebagai suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 7 UU 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Prinsip-prinsip tersebut tidak boleh berhenti sebatas prinsip, tetapi juga harus diimplementasikan dalam aktifitas sehari-hari. Wujudnya berupa rasa tanggung jawab sebagai pengelola belajar, pengarah belajar, dan perencana masa depan masyarakat. Dengan tanggung jawab ini pendidik memiliki tiga fungsi, yaitu : 1) fungsi instruksional yang bertugas melaksanakan pengajaran 2) fungsi edukasional yang bertugas mendidik peserta didik agar mencapai tujuan pendidikan, dan 3) fungsi managerial yang bertugas memimpin dan mengelola proses pendidikan (Kunandar, 2010: 46).

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan profesional adalah sebuah kegiatan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan guru merupakan salah satu profesi yang profesional, yang tidak boleh dipandang sebelah mata oleh kita. Karena untuk menjadi guru memiliki prinsip-prinsip yang harus dipenuhi yaitu salah satunya adalah memiliki kompetensi yang perlu dalam bidangnya.

4. Pengertian Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional seorang guru sangat penting dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. Kunandar (2010: 77) menyatakan “Kompetensi profesional merupakan penugasan materi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi, kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan menaungi materinya, serta penugasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya”.

Usman (2013: 16-19) menyatakan seorang guru yang profesional harus memiliki kompetensi profesional yang diantaranya adalah:

1) Penguasaan konsep dan pola pikir keilmuan yang meliputi: mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar, 2) menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, dan menguasai bahan pengayaan, 3) menyusun program pengajaran, yang meliputi menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan memanfaatkan sumber belajar. 4) melaksanakan program pengajaran, yang meliputi iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar. 5) menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, yang meliputi menilai siswa untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Surya dalam Kunandar (2010: 47), “Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual”. Lebih dalam lagi Kunandar(2010: 47-48), menjelaskan:

1). Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. 2). Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif dan efektif. 3). Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. 4). Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Berdasarkan padangan para ahli maka dapat disimpulkan kompetensi profesional adalah kemampaun guru dalam pemberian materi kepada peserta didik

secara mendalam. Kompetensi profesional meliputi: penguasaan konsep kurikulum, penguasaan bahan, mampu menyusun program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran.

5. Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Ruang lingkup kajian tentang kompetensi professional guru merujuk pada permendiknas RI nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi: 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. c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan membuat karya tulis ilmiah dan melakukan reflektif. e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kemampuan profesional yang harus dimiliki seorang guru menurut Fachruddin dan Ali (2015: 57-58) adalah: (1). Penguasaan materi/bahan bidang studi. (2). Kemampuan mengelola program pembelajaran (silabus, rpp dan metode pembelajaran). (3). Menejemen kelas. (4). Mengelola media dan sumber belajar yang ada. (5). Mengevaluasi peserta didik.

6. Kinerja Guru

Kata kinerja berasal dari kata "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*" (prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Anwar (2012: 9) mengemukakan "Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau output baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Lain halnya dengan Mulyasa, (2015: 136) "Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja".

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi. Kinerja karyawan dengan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan

oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan atau kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja dapat diartikan sebagai penampilan yang melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

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 guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas serta motivasi untuk berkembang (Kemendikbud, 2012: 8).

Berdasarkan pandangan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya dalam bidang mengajar di dalam kelas saja tetapi juga kinerja di luar kelas dalam artian di luar mengajar misalnya administrasi siswa. Kinerja guru merupakan bagian dari kompetensi profesional guru, apabila kompetensi profesional guru baik maka kinerja guru akan baik.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Martinis (2016: 129), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut: (1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan (kompetensi), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru. (2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru. (3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan kultur kerja dalam

organisasi (sekolah). (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru).

Indrafachrudi (2010: 52) membagi “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi”.

Lain halnya menurut Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: “(1) Dorongan untuk bekerja, (2) Tanggung jawab terhadap tugas, (3) Minat terhadap tugas, (4) Penghargaan terhadap tugas, (5) Peluang untuk berkembang, (6) Perhatian dari kepala sekolah, (7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) Kelompok diskusi terbimbing serta (10) Layanan perpustakaan”.

Berdasarkan pandangan para ahli maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kemampuan (kompetensi) khususnya kompetensi profesional, motivasi, minat dan peluang yang dimiliki. Semua faktor ini saling melengkapi guna menunjang kinerja guru menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya.

8. Penilaian Kinerja Guru

Untuk mengetahui tingkatan keberhasilan kinerja guru maka dilakukan penilaian. Penilaian dilakukan untuk memperbaiki kinerja guru, apakah perlu diperbaiki menjadi lebih baik atau perlu ditingkatkan. Menurut Hadari (2016: 67) “Kinerja perlu dinilai dan hasilnya harus dipergunakan untuk membantu pekerja atau karyawan, agar secara terus-menerus berusaha memiliki yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya. Untuk itu diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang efektif dan efisien agar berfungsi secara maksimal dalam membantu karyawan atau pekerja agar kinerjanya tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Pandangan Penilaian kinerja menurut Anwar (2012: 69) adalah “Suatu penilaian kinerja yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut Hadari (2016: 71) mengatakan bahwa “Secara sederhana evaluasi kinerja berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya”. Selanjutnya Hadari (2016: 71) mengatakan “Evaluasi kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur/menilai, dan mengelola pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja”.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Hasil penilaian kinerja guru tersebut dapat digunakan guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru (Mulyasa, 2015: 88).

Sistem PKG merupakan serangkaian program penilaian kinerja yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan dengan kompetensi profesional dan pedagogik yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung (Mulyasa, 2015: 89).

Secara umum PKG memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemendiknas berikut ini:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknasi sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.
3. Lebih lanjut Kemendiknas mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menentukan berbagai

kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran dalam menciptakan insan yang cerdas komprehensif, dan berdaya saing tinggi (Mulyasa, 2015: 90-91).

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

9. Indikator Kinerja Guru

Dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG), Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Guru dilakukan minimal satu kali dalam setahun. Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk kenaikan pangkat Guru yang akan dipertimbangkan untuk naik pangkat dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun, yaitu 3 bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran dijelaskan oleh (Mulyasa, 2015: 95), yaitu sebagai berikut:

- a. Mengetahui karakteristik anak didik.
- b. Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Pengembangan kurikulum.
- d. Kegiatan pembelajaran yang mendidik.
- e. Memahami dan mengembangkan potensi.
- f. Komunikasi dengan peserta didik.
- g. Penilaian dan evaluasi.
- h. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.

- i. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.
- j. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
- k. Bersikap inklusif, bertindak obyektif dan tidak diskriminatif.
- l. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
- m. Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- n. Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

B. Kerangka Berfikir

Guru merupakan profesi yang mengharuskan seseorang tersebut memiliki pendidikan dibidang akademik. Hal ini dimaksudkan agar guru memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik untuk membentuk individu yang berkualitas. Kompetensi tersebut diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian.

Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, untuk menjalankan tugas utamanya sebagai seorang guru. salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam bidang pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional baik secara pribadi maupun dalam bidang keilmuan.

Ketika seorang guru memiliki kompetensi profesional yang baik maka kinerja kerja guru akan meningkat. Kinerja kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya dalam bidang mengajar di dalam kelas saja tetapi juga kinerja di luar kelas dalam artian di luar mengajar misalnya administrasi siswa. Diharapkan guru bukan hanya terampil dalam mengajar tetapi juga cakap dalam berbagai bidang ilmu terutama dalam bidang administrasi siswa.

C. Hipotesis Tindakan

Berdasarkan kerangka berfikir dan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan hipotesis dari permasalahan adalah: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan peningkatan kinerja kerja guru di SD Negeri 048432 Kabanjahe Tahun Pembelajaran 2018/2019.

D. Definisi Operasional

Agar penelitian sesuai dengan yang diharapkan dan menghindari kesalahan pemahaman maka perlu didefinisi operasional sebagai berikut:

1. Guru adalah tenaga profesional yang mempunyai berbagai kompetensi dasar yang harus dimilikinya guna untuk pembentukan pesetra didiknya.
2. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional. Adapun ruang lingkup yang menjadi indikator kompetensi profesional adalah : 1. Penguasaan materi/bahan bidang studi. 2. Kemampuan mengelola program pembelajaran (silabus, rpp dan metode pembelajaran). 3. Menejemen kelas. 4. Mengelola media dan sumber belajar yang ada. 5. Mengevaluasi peserta didik.
3. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya dalam bidang mengajar di dalam kelas saja tetapi juga kinerja di luar kelas dalam artian di luar mengajar misalnya administrasi siswa.
4. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.
5. Indikator penilaian kinerja guru dalam penelitian ini adalah: a). Mengetahui karakteristik anak didik. b). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. c). Pengembangan kurikulum. d). Kegiatan pembelajaran yang mendidik. e). Memahami dan mengembangkan potensi. f). Komunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik. g). Penilaian dan evaluasi.