UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

PENYAJIAN DATA

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru

SMP Negeri 40 Pekanbaru salah satu sekolah menengah di Pekanbaru yang di dirikan oleh pemerintah daerah pada tahun 2014 dengan nomor SK No. 72 Tahun 2014 Tanggal 17 Februari dan berstatus Sekolah negeri. Adapun alamat SMP Negeri 40 Pekanbaru adalah jalan Garuda Sakti KM 3, Gg Ketitiran, Kelurahan Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Didirikannya SMP Negeri 40 Pekanbaru ini tidak lepas dari peran masyarakat yang sadar akan pentingnya dunia pendidikan untuk anak-anak mereka yang merupakan generasi penerus bangsa dan negara. Masyarakat menginginkan keberadaan sebuah lembaga pendidikan yaitu SMP di lingkungan mereka, sehingga anak-anak mereka tidak jauh pergi ke pusat kota untuk menimba ilmu. Selain jaraknya yang jauh, biaya yang dikeluarkan juga terlalu besar. Melihat keadaan inilah pemerintah menganggap perlunya didirikan sebuah sekolah yang diharapkan dapat menghasilkan generasi yang berakhlak dan bermutu tinggi, sehingga berguna bagi penerus bangsa dan negara.

Selama SMP Negeri 40 Pekanbaru ini didirikan, sudah dua kali dipimpin kepala sekolah. Pertama dipimpin oleh Hj. Hotting Rain, M.Pd

yang menjabat dari tahun 2014 sampai 2015. Kedua dipimpin oleh Khairul Anwar, M.Pd yang menjabat sejak tahun 2016 sampai sekarang.

Adapun identitas sekolah yaitu, sebagai berikut:

Nama Sekolah	: SMP Negeri 40 Pekanbaru
Nomor Statistik	: 20.1.09.60.01.078
Provinsi	: Riau
Otonomi Daerah	: Kota Pekanbaru
Kecamatan	: Tampan
Desa/Kelurahan	: Simpang Baru
Jalan dan Nomor	: Garuda Sakti KM.3
Kode Pos	: 28293
Telepon	: 081276177989
Faxcimile/Fax	: -
Daerah	: Perkotaan
Status Sekolah	: Negeri
Kelompok Sekolah	: -
Akreditasi	: A
Surat Keputusan SK	: Nomor 72 Tahun 2014 Tanggal 17

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Februari
Tahun Berdiri	: 2014
Tahun Penegerian	: 2014
Kegiatan Belajar Mengajar	: Pagi dan Siang
Bangunan Sekolah	: Milik Sendiri
Lokasi Sekolah	: Garuda Sakti KM 3, Gg Ketitiran, Kelurahan Simpang Baru, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru Provinsi Riau.
Jarak ke Pusat Kecamatan	: 3 Km
Jarak ke Pusat Otoda	: 15 Km
Terletak pada Lintasan	: Kabupaten/Kota
Organisasi Penyelenggara	: Pemerintah
E-Mail	: smpn40.pekanbaru@gmail.com
Website	: smpn40pekanbaru.sch.id
Kantor	: Pekanbaru Kota
Luas Tanah	: 5.000 m2

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Motto, Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Motto

M A J U "Termodifikasi untuk Aktif selalu Jujur menjadi Unggul"

b. Visi Sekolah

"Terwujudnya sekolah yang religius berkarakter dan unggul dalam berprestasi serta peduli terhadap lingkungan"

c. Misi Sekolah

1) Menanamkan keimanan dan ketaqwaan melalui ajaran agama
2) Meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga pendidik melalui kegiatan pelatihan dan mgmp yang dilaksanakan di sekolah dan dinas pendidikan kota Pekanbaru
3) Melengkapi sarana dan prasarana pendidikan yang tepat guna
4) Meningkatkan disiplin peserta didik yang sesuai dengan pearturan sekolah yang berlaku serta menjadikan siswa berkarakter kebangsaan
5) Menciptakan sarana pembelajaran yang efektif, menyenangkan dan komunikatif
6) Menciptakan sekolah yang berbasis lingkungan yang asri, bersih, sehat dan tertata dengan baik
7) Melakukan pembinaan imtaq dan imtek secara seimbang
8) Membina kemandirian peserta didik, melalui kegiatan pengembangan diri ekstrakurikuler yang terencana dan berkesinambungan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Meningkatkan minat orang tua peserta didik dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah.

10) Menjalin kerja sama yang harmonis antar warga sekolah dan instansi yang terkait

d. Tujuan Sekolah

1) Menciptakan proses pembelajaran yang professional

2) Meningkatkan prestasi bidang akademik siswa.

3) Meningkatkan prestasi dan seni siswa

4) Meningkatkan pengetahuan, penghayatan, dan pengaplikasian siswa dalam bidang IMTAQ

5) Meningkatkan pengetahuan, penghayatan, dan pengaplikasian siswa dalam bidang IPTEK

6) Meningkatkan pengetahuan, penghayatan, dan pengaplikasian siswa dalam bidang kebersihan dan kesehatan sekolah

7) Meningkatkan pengetahuan, penghayatan, dan pengaplikasian siswa dalam bidang kepramukaan

8) Mengembangkan kemampuan, loyalitas dan dedikasi tenaga pendidik dan kependidikan

9) Mengembangkan kepribadian siswa menjadi insane yang berakhlakul karimah

10) Mewujudkan visi dan misi SMPN 40 Pekanbaru

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Struktur Organisasi Sekolah SMPN 40 Pekanbaru

a. Kepala sekolah

Kepala sekolah adalah orang yang memimpin serta mengatur segala sesuatu yang diperlukan oleh sekolah. Kepala sekolah SMPN 40 Pekanbaru dipimpin oleh Khairul Anwar M,Pd. Kepala sekolah mempunyai tugas merencanakan,mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan,mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah dengan rincian tugas sebagai berikut:

1) Merencanakan seluruh program sekolah
2) Merencanakan RAPBS
3) Mengkoordinir perencanaan dan pelaksanaaan
4) Mengkoordinir kegiatan UN/US/PMB/uji profesi
5) Mengawasi dan membina pengelolaan KBM
6) Mengkoordinir kegiatan kerjasama dengan pemda dan dunia kerja
7) Merencanakan pengembangan, pendayagunaan dan pemeliharaan secara benar untuk sarana dan prasana
8) Mengkoordinir pelaksanaan bimbingan keguruan
9) Merencanakan dan membina pengembangan profesi dan karier staf
10) Mengkoordinir pengembangan kurikulum
11) Mengevaluasi kegiatan program kerja sekolah
12) Membuat laporan berkala dan insidentil
13) Mengkoordinir penerimaan siswa baru

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

14) Manager dalam menentukan kebijaksanaan, mengambil keputusan, mengatur organisasi intra sekolah
15) Administrator berupa pengawasan, pengarahan dan pengorganisasian
16) Supervisor berupa menyelenggarakan yang mengenai proses belajar mengajar, kegiatan bimbingan konseling, kegiatan OSIS dan kegiatan lainnya.

b. Waka kurikulum

Wakil Kepala Kurikulum SMPN 40 Pekanbaru dipegang oleh Martania, S,Si. Adapun Tugas dari Wakil Kepala Kurikulum adalah sebagai berikut:

1) Mengatur dan menyusun program pengajaran, program satuan pengajaran dan persiapan mengajar.
2) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
3) Menyusun jadwal pelaksanaan ulangan umum dan akhir.
4) Menganalisis ketercapaian target kurikulum.
5) Mengkoordinir pengembangan kurikulum.
6) Mengkoordinir kegiatan belajar mengajar termasuk pembagian tugas guru, jadwal pelajaran dan evaluasi belajar.
7) Mengkoordinasikan persiapan dan pelaksanaan UN/US, Uji Profesi dan sebagainya.
8) Menyusun kriteria kenaikan kelas dan persyaratan kelulusan bersama kepala jurusan program studi.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Mengarahkan penyusunan silabus, RPP, dan modul.

10) Mengajar bidang studi

c. Waka kesiswaan

Wakil Kepala Kesiswaan diamanahkan kepada Wirdanova S.Pd. Adapun tugas dari Waka Kesiswaan antara lain:

1) Menyusun program pembinaan kesiswaan.
2) Pembina pengurus OSIS dalam berorganisasi.
3) Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, kemudahan dan kekeluargaan.
4) Menyusun program kegiatan ekstra kurikuler.
5) Mengajar bidang studi.
6) Membina program ektrakulikuler seperti, kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Pasukan Khusus (PASUS), dan Unit Kesehatan Sekolah (UKS).

d. Waka sarana dan prasarana

Wakil kepala sarana prasarana SMPN 40 Pekanbaru ditanggung jawab oleh Yenly Endria S.Pd. Tugas Waka sarana prasarana adalah sebagai berikut:

1) Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar.
2) Merencanakan program pengadaan.
3) Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana.
4) Mengatur perawatan, perbaikan, dan pengisian.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Mengatur pembukuan sarana dan prasarana sekolah.

6) Mengajar bidang studi

e. Waka hubungan masyarakat

Wakil kepala hubungan masyarakat dipegang oleh Bayanuddin S.Ag. Tugasnya antara lain:

1) Mengatur dan mengembangkan hubungan komite sekolah dengan peran komite sekolah.

2) Menyelenggarakan bakti sosial.

3) Menyelenggarakan peranan hasil pendidikan sekolah.

4) Menyusun laporan.

5) Mengajar bidang studi.

f. Wali kelas

Tugas wali kelas antara lain:

1) Menguasai nama siswa dan karakter siswa dari kelas yang di asuhnya.

2) Mengatur tempat duduk siswa.

3) Mempunyai hubungan dengan orang tua siswa.

4) Menghubungi wali/orang tua murid tentang kenakalan dan ketidakhadiran siswa lebih dari 2 hari.

5) Mengadakan mutasi/perpindahan tempat duduk.

6) Membantu bendahara dalam pengumpulan pembayaran SPP.

7) Mengumpulkan nilai dari guru dan memasukkan ke dalam daftar kumpulan nilai.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) Mengisi dan membagi rapor.

9) Membantu guru BP menangani kasus siswa.

10) Memberi pengetahuan tentang budi pekerti.

11) Membantu siswa yang mempunyai masalah.

12) Membuat laporan berkala dan intensif.

B. Penyajian Data

Pada bab ini merupakan penyajian data yang diperoleh dari lapangan, untuk data tentang penilaian kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Pada bagian ini peneliti memaparkan peneliti secara keseluruhan apa saja yang telah peneliti amati, baik penilaian kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di sekolah Menengah Pertama Negeri 40 pekanbaru, maupun faktor yang mempengaruhi penilaian kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru. Penyajian data dapat dijelaskan berdasarkan proposisi yang telah di buat oleh peneliti sebagai berikut:

1. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Maka langkah

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

awal yang harus dilakukan kepala sekolah dalam hal ini yaitu penilaian kinerja. Seperti penyampaian para informen yang salah satunya Pak Khairul Anwar selaku kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru.

Pak Khairul Anwar mengatakan bahwa:

> Pengertian Penilaian kinerja menurut pandangan saya sistem penilaian yang dilakukan secara keseluruhan yang diberikan kepada guru. Adapun langkah- langkah Penilaian dilakukan diawal tahun dan penilaian ini juga ada dilakukan di awal tahun jadi disetiap tahun ada 2 penilaian dan untuk guru honor sistem penilaiannya waktu untuk penilaiannya tidak ditetapkan. (28/02/2019)

Kemudian setelah melakukan penilaian dalam hal ini yang perlu dilakukan selanjutnya adalah mengetahui tujuan dari penilaian itu tersebut. Tujuan dalam setiap penilaian itu sangat penting karena tujuan dari penilaian itu salah satunya untuk meningkatkan kualitas guru yang ada di sekolah. Dengan adanya tujuan penilaian tersebut bisa menciptakan kualitas guru yang ada di sekolah bisa meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Dengan begitu, kita bisa mengetahui tujuan penilaian untuk tenaga pendidik di setiap sekolah.Ibu Yuni mengatakan:

> Adapun tahapan dalam melakukan penilaian kinerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru yaitu salah satunya tujuan Penilaian yang diperlukan di sekolah. Dengan adanya tujuan ini untuk meningkatkan Kualitas guru dan tujuan ini juga untuk melihat sejauh mana kinerja guru disekolah ini sehingga dari hasil kinerja yang baik bisa meningkatkan akreditasi disekolah. (28/02/2019).

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah mengetahui tujuan penilaian yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru, indikator selanjutnya yaitu melakukan penilaian materi. Dengan begitu, kita bisa mengetahui materi-materi apa saja yang menjadi penilaian dalam sekolah itu. Dengan demikian penilaian materi itu yang dinilai bagaimana proses mengajar tenaga pendidik itu dan kepala sekolah menilainya dengan memasuki kedalam kelas dan melakukan penilaian disaat tenaga pendidik sedang melakukan proses belajae mengajar dan Dari hasil wawancara dengan Hasanah selaku guru bahasa Inggris, beliau mengatakan :

> Penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan penilaian materi. Untuk Penilaian materi yang dinilai dalam proses belajar kepala sekolah masuk ke dalam kelas dan menilai kinerja guru itu dan untuk dalam segi kehadiran kepala sekolah melihat dari absensi guru yang hadir disekolah. (02/03/2019).

Dari Pernyataan para informan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian penilaian kinerja dalam penilaian kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru itu sistem penilaian yang dilakukan secara keseluruhan kepada guru dan langkah-langkahnya untuk menentukan waktu penilaian, setelah itu menentukan tujuan penilaian, selanjutnya melakukan penilaian materi dan dari setiap langkah yang telah

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan untuk menjadikan penilaian kinerja nya itu baik kedepannya.

b. Materi Penilaian

Setelah melakukan penilaian kinerja yang matang, kegiatan selanjutnya adalah penilaian Materi-Materi yang dinilai. Dalam proses materi yang dinilai perlu diketahui materi apa saja yang dinilai dalam proses penilain kinerja tenaga pendidik. di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru cara Materi-Materi yang dinilai dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan materi yang digunakan dalam sistem penilaian dengan demikian materi yang dinilai seperti cara mengajar tenaga pendidik dan penilaian sikap guru dan kehadiran guru. Berdasarkan wawancara dengan Pak Khairul Anwar selaku kepala sekolah terkait dengan materi – materi yang dinilai, beliau mengatakan:

> Materi – materi yang dinilai dalam penilaian kinerja tenaga pendidik salah satunya yaitu cara mengajar. Di dalam cara mengajar sistem penilaiannya dengan cara diberikan bimbingan bagaimana cara mengajar yang baik dan diberikan catatan untuk guru agar guru memperbaikinya. (28/02/2019).

Dalam materi-materi yang dinilai, penilaian cara mengajar tersebut bisa meningkatkan kualitas sekolah yang baik, dengan demikian materi yang dinilai bukan saja tentang cara mengajar tenaga pendidik tetapi seperti penilaian kehadiran guru itu juga sangat berpengaruh dalam proses materi-materi yang dinilai. Materi yang dinilai dilakukan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam 1 tahun menjadi 2 penilaian dan penilaiannya itu sudah diatur sesuai jadwal supervisi yang telah ditetapkan. Sesuai wawancara dengan Ibu Yuni Hartati, beliau mengatakan:

> Bahwa didalam materi-materi yang dinilai yang jadi penilaian yaitu penilain kehadiran. Untuk penilaian kehadiran kinerja ada jadwal supervisi dan biasanya penilainnya dalam satu semester satu kali sedangkan kalau untuk penilaian sehari- hari hanya yang dinilai hanya kehadiran. (28/02/2019).

Dari penjelasan informan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam materi yang dinilai harus benar-benar teliti karena materi yang dinilai itu sangat berpengaruh untuk menentukan segala hal untuk proses ke depannya bagi sekolah tersebut. Dengan cara tersebut bisa meningkatkan kualitas sekolah dan meningkat akreditasi yang ada di sekolah.

c.`Cara Penilaian Guru oleh Kepala Sekolah

Cara penilaian di dalam sekolah dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Tiga cara penilaian itu sangat penting dalam melakukan penilaian, karena dengan adanya observasi, wawancara dan dokumentasi kita bisa mengetahui banyak aspek. Misalnya dengan wawancara bisa kita ketahui dari proses penilaian sampai akhir dan tidak lanjut kedepannya dalam memperbaiki hal tersebut. Adanya cara ini untuk mengamati lingkungan pembelajaran. Dengan cara ini supaya peran guru dalam mengajar bisa berubah menjadi lebih baik. Dengan demikian cara penilaian guru oleh kepala

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah, kepala sekolah masuk ke dalam kelas dan guru harus menyiapkan semua bahan yang manjadi penilaiannya itu. Berdasarkan Pendapat ibu Hasanah, belian mengatakan:

> Di sini cara penilaiannya sebelum masuk kekelas guru harus menyiapkan bahan pengajaran yang baik seperti RPP, silabus dan media lainnya. Dengan persiapan itu untuk mempermudah dalam proses mengajar dan dengan persiapan itu sebagai bahan untuk proses penilaian. (02/03/2019)

Kemudian di dalam persiapan penilaian setelah itu dilakukan cara penilaian dan di dalam proses ini kepala sekolah yang harus menilai guru saat mengajar di dalam kelas, penilaian kepala sekolah secara individual dilakukan terhadap tenaga pendidik dan setelah diakukan penilaian tersebut bisa dilihat bagaimana hasil kinerja guru yang dilakukannya. Sebagaimana dengan pendapat ibu Hosnilawati, beliau mengatakan:

> Di sini cara penilaian yang dilakukan kepala sekolah yaitu prosesnya diikuti guru masuk ke dalam kelas setelah itu dilakukan penilaian saat guru mengajar, selain penilain mengajar kepala sekolah juga menilai kehadiran guru secara individual. Dan cara selanjutnya penilaian kepala sekolah melihat jika guru bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada maka diadakan rapat bersama kepala sekolah dan biasanya rapat itu dilakukan 1 bulan sekali dan untuk disekolah ini memiliki buku kasus untuk guru.(02/03/1019)

Kemudian di dalam cara penilaian kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru untuk penilaian guru ASN dan penilaian guru honor itu tidak ada perbedaan tetapi guru ASN secara terencana

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan untuk guru honor dilakukan penilaian tanpa ada jadwalnya. Guru ASN penilainnya sesuai format penilaian kinerja guru yang ada. Berdasarkan pendapat ibu Yanuria Harefa, beliau mengatakan:

> Di sini cara penilaian guru oleh kepala sekolah mengenai penilaian disini tidak ada perbedaan antara guru ASN dengan guru honor. Cuma penilaian untuk guru ASN itu lebih terencana sedangkan guru honor itu tidak. Jadi tidak bisa diketahui kapan penilaian untuk guru honor itu dilakukan oleh kepala seolah, tetapi penilaian itu tetap dilakukan.(28/02/2019)

Setelah dilakukan semua penilaian terhadap guru ASN dan honor oleh kepala sekolah di dalam proses ini kepala sekolah dibantu oleh tim yang ada. Tim tersebut ditujuk oleh kepala sekolah dan tim itu yang telah paham dengan cara penilaiannya. Tim itu yang ditunjuk berdasarkan bidang yang diajarkannya dan tim itu merupakan senior yang telah lama bekerja dalam bidangnya yang sebagaimana dengan pendapat pak Khairul Anwar selaku kepala sekolah, beliau mengatakan:

> Di dalam proses penilaian yang saya lakukan, saya mempunyai tim penilaian adapun tim yang membantu itu yang telah saya tunjuk yang sesuai dengan bidang nya masing – masing. Kalau untuk sekolah ini saya membuat menjadi 3 tim pembantu dalam penilaian.(28/02/2019)

Senada dengan itu ibu Hasanah menjelaskan tim pembantu penilaian di Sekolah Menengah Pertana Negeri 40 Pekanbaru yaitu:

> Jadi di sini ada pihak yang membantu kepala sekolah dan tim tersebut ditunjuk langsung oleh kepala sekolag untuk menilai guru – guru dan guru yang ditunjuk di sini merupakan guru senior yang ada setiap bidang mata pelajaran.(02/03/2019)

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
   a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
   b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari pendapat informan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa cara penilaian guru harus tetap dilakukan baik guru ASN maupun guru honor karena penilainnya itu yang bisa meningkatkan akreditasi sekolah dan kualitas sekolah. Penilaian nya secara individual saat mengajar dan ada juga penilaian dalam bentuk absensi kehadiran tenaga pendidik. Penilaian ini harus sesuai dengan format penilaian kinerja guru dan di dalam sekolah, kepala sekolah mempunyai tim pembatu. Kegunaan tim pembatu itu untuk membantu kepala sekolah dalam proses penilaian karena tanpa ada nya tim pembantu penilaiannya itu lama terselesaikan. Dengan demikian tim pembantu itu merupakan senior yang telah paham dalam proses penilaian tersebut dan tim yang dibentuk tersebut harus sesuai sesuai dengan bidang yang telah diampu.

d. Hasil dan *Follow up* tindak lanjut Penilaian

Follow up yaitu tindak lanjut dari hasil evaluasi dan *follow up* usaha untuk mengetahui keberhasilan kedepannya yang tindak lanjutnya yang didasari hasil evaluasi dan tindakan ini agar proses pembelajaran berjalan dengan baik kedepannya dan penilaian harus dilakukan berkelanjutan. Dengan demikian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru Sistem *Follow up* ini ada dilakukan Sebagaimana pendapat informan yang peneliti wawancara, ibu Hosnilawati mengatakan:

> Jadi untuk sistem penilaian di Sekolah menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru untuk hasil dan *Follow up* tindak lanjut

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

> Penilaian ada dilakukan. Adapun yang dilakukan itu harus sesuai dengan cara yang telah ditetapkan sesuai dengan sistem penilaian yang ada disekolah (03/02/2019)

Selanjutnya dengan adanya sistem penilaian tersebut dari *follow up* tindak lanjut penilaian maka akan akan mempunyai hasil yang akan ditindak lanjutkan kedepannya agar menjadi lebih baik. Dengan demikian tindak lanjut kedepannya harus sesuai dengan cara-cara penilaian yang telah ditetapkan dalam format penilaian kinerja guru dan hasil dari penialain kinerja guru itu dalam bentuk angka – angka dan angka tersebut proses nya dengan cara dihitung dengan hasil hitungan tersebut bisa dilihat perubahannya. Sesuai wawancara dengan ibu Yuni Hartati , beliau mengatakan

> Dengan adanya *Follow up* di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru adapun hasilnya ini di dalam bentuk angka. Di dalam Proses untuk melihat hasil yang telah dilakukan angka tersebut dihitung dan dijumlah agar kita dapat melihat apakah ada perubahan yang baik atau tidak. (28/02/2019)

Setelah mengetahui hasil dari *follow Up* yang ada disekolah, Kegiatan selanjutnya adalah cara *follow Up*, dalam kegiatan ini, kepala sekolah langsung yang melihat bagaimana cara guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru melakukan tugas nya masing-masing. Dengan demikian cara *follow up* yang dilakukan dengan menyiapkan dan melengkapi bahan-bahan yang diajarkan dan dengan hal tersebut bisa merubah dan memperbaiki supaya menjadi

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebaik baik. Sesuai wawancara dengan ibuk Hasanah terkait dengan cara *follow up*, beliau mengatakan:

> Cara *follow Up* tindak lanjut di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru ini menurut saya pribadi kalau saya melakukan perubahan pembelajaran dengan menyiapkan media-media yang lebih menarik karena dengan cara itu menurut saya bisa meningkatkan proses belajar mengajar dengan lancar dan dengan media menarik bisa membuat siswa yang diajarkan lebih bersemangat dalam belajar.(02/03/2019)

Berbeda cara *follow Up* dengan ibuk Hosnilawati menjelaskan tentang cara *follow Up* nya di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru yaitu diperoleh jawaban:

> Untuk cara *follow Up* tindak lanjutnya mungkin setiap guru caranya berbeda-beda kalau untuk saya pribadi setelah hasil dari *follow Up* tersebut diketahui maka caranya itu saya diberikan bimbingan supaya mengajar dengan baik dan dari diberikan catatan untuk guru agar guru bisa memperbaiki untuk kedepannya.(02/03.2019)

Setelah melakukan cara *follow Up* dalam memenuhi sistem penilaian kinerja tenaga pendidik, hal yang perlu dilakukan selanjutnya adalah tindak lanjut perubahan. Tindak lanjut perubahan itu hasilnya untuk perubahan yang akan datang jika hasil yang diperoleh belum mencapai standar penilaian maka harus dilakukan perbaikan dan tindak lanjut perubahan ini untuk memperbaik-memperbaiki kesalahan yang telah terjadi. Dengan begitu, kita bisa mengetahui tindak lanjut kedepannya yang lebih baik seperti mana semestinya dilakukan.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagaimana dengan pendapat pak Khairul Anwar selaku kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru, beliau Mengatakan:

> Tindak lanjut perubahan ini hasilnya kita tindak lanjutkan apakah ada perubahan yang baik atau tidak, dengan tidak lanjut ini bisa memperbaiki apa saja yang sudah terjadi kesalahan selama ini dalam proses yang telah dilakukan. (28/02/2019)

Setelah ditindaklanjuti perubahan itu maka terdapat proses untuk catatan perbaikan. catatan perbaikan ini diadakan supaya bisa memperbaiki kesalahan yang telah terjadi disekolah dan dengan cacatan perbaikan dilakukan dengan diberikan bimbingan kembali dengan kesalahan – kesalahan yang telah terjadi baik itu dari segi mengajar guru terhadap siswa, sikap guru dalam mengajar dan absensi guru dalam datang kesekolah dengan catatan lain semua kesalahan itu tenaga pendidik harus memperbaiki agar menjadi lebih baik. Berdasarkan pendapat ibu Yuni Hartati, beliau mengatakan:

> Di sini untuk catatan perbaikan cara kepala sekolah melakukannya saya diberikan bimbingan supaya mengajar dengan baik dan diberikan catatan untuk guru supaya guru memperbaikinya. (28/02/2019)

Setelah dilakukan semua proses yang ada maka langkah selanjutnya yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru melakukan penyelesaian masalah dan memberikan solusi kendala yang selama ini terjadi. Penyelesaian masalah di dalam mengajar guru harus pintar menghadapi siswa dan solusi kendalnya

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tenaga pendidik harus memperbaiki sistem bekajar mengajarnya dengan lebih menarik berdasarkan pendapat dari ibu Hosnilawati, beliau mengatakan:

> Untuk menyelesaikan masalah nya cara yang saya lakukan dengan memberikan permainan untuk siswa di dalam mengajar dan setelah itu solusi kendalanya kita harus pintar – pintar menasehati siswa karna kita sebagai guru. (02/03/2019)

Dengan demikian, dapat penulis simpulkan dari hasilnya di sekolah menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru sistem *follow up* nya ada dilakukan. Adapun yang dilakukan itu harus sesuai dengan cara yang telah ditetapkan sesuai dengan sistem penilaian yang ada disekolah itu. Hasil dari *follow up* itu dalam bentuk angka – angka dan angka tersebut dihitung untuk mendapatkan nilai nya agar bisa dilihat sejauh mana proses guru mengajar dalam satu semester apakah ada peningkatan ataupun kemunduran. Cara *follow up* tindak lanjut di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru ini dengan cara melakukan perubahan pembelajaran dengan menyiapkan media-media yang lebih menarik karena dengan cara itu bisa meningkatkan proses belajar mengajar dengan lancar dan dengan media menarik bisa membuat siswa yang diajarkan lebih bersemangat dalam belajar. Hasil dan *Follow up* tindak lanjut Penilaian itu untuk perubahan yang baik kedepnnya didalalam sekolah tersebut.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Pembahasan Temuan

1. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Berdasarkan temuan di atas tugas kepala sekolah dalam menilai tenaga pendidik sangatlah penting karena dengan adanya penilaian tersebut untuk meningkatkan kualitas guru, penilaian kinerja yang kepala sekolah lakukan harus sesuai dengan format yang ditetapkan dalam penilaian yang ada dan sesuai dengan fungsi dan tujuan yang ingin dilakukan penilaian.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan terjemahan dari kata "*perfomance*" (Job Perfomance). Secara etimologis *perfomance* berasal dari kata "to perform" yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *perfomance* ialah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan.[32]

Penilaian kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik harus direncanakan dan dilakukan sedemikian rupa sehingga dari padanya diperoleh hasil yang maksimal. Penilaian yang baik memungkinkan akan meningkatkan hasil sekolah yang baik.

[32] Uhar Suharsaputra, *Op.Cit.* hlm.167

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang tenaga pendidikdan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.[33]

Sesuai dengan teori bahwa penilaian kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru sudah dikatakan maksimal karena kepala sekolah benar melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan format penilaian yang telah ditetapkan di sekolah tersebut.

b. Materi Penilaian

Berdasarkan temuan dari penyajian di atas bahwa materi penilaian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru aspek yang dinilai dilakukan sesuai dengan cara sistem penilaian yaitu dengan cara mengajar tenaga pendidik, penilaian sikap guru dan kehadiran guru.

Cara mengajar guru termasuk dalam kriteria materi penilaian, cara mengajar guru juga sangat penting dalam materi penilaian karena dengan adanya cara mengajar tersebut bisa mengoptimalkan

[33] Pandi Afandi, *Op.Cit.*hlm. 87

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan guru. Cara mengajar guru berpengaruh dalam proses pembelajaran di kelas dapat dilihat dari bagaimana guru tersebut mengatur siswa baik di dalam kelas maupun di luar kelas.

Penilaian sikap merupakan penilaian yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang melakukan proses pembelajaran. Keberhasilan seorang guru dapat diukur dengan adanya penilaian sikap yang dilakukan oleh kepala sekolah, hal ini yang menjadi faktor yang terpenting dalam materi penilaian. Penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi kepala sekolah melakukan kunjungan kelas dan penilaian kehadiran guru.

Kehadiran guru merupakan keikutsertaan guru secara fisik terhadap aktivitas-aktivitas di sekolah. Kehadiran guru merupakan elemen yang sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu sekolah. Di sekolah penilaian kehadiran guru diukur menggunakan buku absensi guru.

Dari ketiga materi yang dinilai, penilaian ini dilakukan dalam setahun 2 kali. Pihak yang dinilai adalah pekerja sedangkan yang menilai adalah atasan. Proses penilaian dilakukan secara periodik, misalnya setiap tiga bulan, enam bulan, atau setiap tahun. Hasil penilaian dapat menjelaskan sukses tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan.[34]

[34] Pandi Afandi, *Op.Cit.* hlm.154

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian yang dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru sudah bisa dikatakan sesuai dengan teori. Karena materi penilaian benar dilakukan dengan cara kepala sekolah menilai dan melakukan penilaian Materi yang dinilai dilakukan sesuai jadwal penilaian.

c. Cara Penilaian Guru oleh Kepala Sekolah

Berdasarkan temuan dari penyajian di atas, cara penilaian di Sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru kepala sekolah memiliki buku kasus untuk guru. Proses yang dilakukan kepala sekolah dengan mengikuti guru masuk ke dalam kelas, setelah itu dilakukan penilaian saat guru mengajar. Selain penilaian mengajar kepala sekolah juga menilai kehadiran guru secara individual. Kepala sekolah melihat jika guru bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada maka diadakan rapat bersama kepala sekolah dan biasanya rapat itu dilakukan 1 bulan sekali.

Dalam penilaian, kepala sekolah menggunakan observasi untuk melihat langsung cara guru mengajar. Dalam observasi ini kepala sekolah dibantu oleh tim yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Tim tersebut terdiri dari 3 guru senior yang telah paham dalam bidang diampunya.

Wawancara merupakan tahap kedua di dalam melakukan penilaian terhadap guru di mana kepala sekolah melakukan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wawancara setelah mengisi format penilaian kinerja guru. Dalam melakukan wawancaranya kepala sekolah langsung melakukan dokumentasi sebagai penunjang dari hasil kinerja guru tersebut.

Nanang priatna dan tito sukamto dalam buku pengembangan profesi guru mereka mengatakan bahwa kepala sekolah melakukan 3 cara dalam penilaian terhadap guru. Adapun 3 cara penilaian yang pertama observasi, observasi dilakukan dengan cara mengamati lingkungan pembelajaran. Kedua kepala sekolah melakukan wawancara, wawancara ini diambil untuk mengumpulkan data dengan dialog langsung yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi. Ketiga dokumentasi, dokumentasi dilakukan untuk mengambil data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan data-data yang disediakan oleh instansi.[35]

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cara penilaian guru oleh kepala sekolah tidak sesuai dengan teori, karena kepala sekolah yang kurang terencana dalam melakukan penilaian dan banyak guru yang melanggar aturan saat proses penilaian dilakukan.

d. Hasil dan *Follow up* tindak lanjut Penilaian

Temuan data di atas menjelaskan bahwa hasil dan *follow up* yang dilakukan itu sesuai dengan cara yang telah ditetapkan. Hasil

[35] Nanang priatna dan tito sukamto, *Op.Cit.* hlm.16

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari *follow up* itu dalam bentuk angka-angka dan angka tersebut dihitung untuk mendapatkan nilainya agar bisa dilihat sejauhmana proses guru mengajar dalam satu semester apakah ada peningkatan ataupun kemunduran.

Follow up penilaian yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru yaitu dengan pemanggilan guru ke dalam ruangan kepala sekolah, sambil berbicara mengenai hasil yang didapatkan. Dengan hasil yang didapatkan dari penilai, kepala sekolah langsung mengatasi masalah yang terjadi. Setelah adanya tidak lanjut kepala sekolah memberi arahan kepada guru yang bersangkutan.

Follow up adalah tindak lanjut dari hasil evaluasi dan follow up usaha untuk mengetahui keberhasilan bantuan yang telah diberikan kepada siswa dan tindak lanjutnya yang didasari hasil evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan dalam upaya pemberian bimbingan. *follow up* itu dilakukan untuk perubahan pembelajaran dengan menyiapkan media-media yang lebih menarik karena dengan cara itu bisa meningkatkan proses belajar mengajar dengan lancar dan dengan media menarik bisa membuat siswa yang diajarkan lebih bersemangat dalam belajar.

Follow up yang di lakukan kepala sekolah dengan menyusun program bersama dengan pihak terkait sesuai dengan kebijakan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekolah dengan mengikuti prosedur yang telah di tetapkan, pihak lain yang terkait menjalankan sesuai tugas pokoknya.[36]

Dalam hal ini, hasil dan *follow up* penilaian di sekolah Menengah Pertama Negeri 40 Pekanbaru sudah sesuai dengan teori. Hasil dari penilaian itu sudah sesuai dengan format penilaian yang telah dilakukan kepala sekolah dan *follow up* penilaian dilakukan dengan cara pemanggilan guru, pemberian bimbingan kepada guru yang bersangkutan.

[36]Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.253.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.