

PERANAN ADMINISTRASI GURU DALAM MELENGKAPI PENILAIAN KINERJA GURU DI SDN 1 GALAGAMBA KEC. CIWARINGIN, KABUPATEN CIREBON- JAWA BARAT

¹⁾Nani Nuraini Sarah, ²⁾Desilia Purnama Dewi, ³⁾Ratna Suminar

^{1,2,3)}Dosen Sekretari D-III Universitas Pamulang

dosen00071@unpam.ac.id

ABSTRACT

Teachers are expert teachers who have important tasks in the form of guiding, fostering, assessing, educating, training, teaching, directing and evaluating students at the formal level of elementary to high school education. Thus teacher performance assessments must be held so that every teacher can develop in a better direction. In order for the implementation of PKG to run smoothly, there are efforts or factors that need to be observed, including the readiness of teachers, assessment instruments, assessors, school principals. The scope of the Teacher Performance Assessment on the limits of the teacher's task load and responsibilities include: Designing lessons, conducting lessons, assessing learning outcomes, guiding & training students, as well as carrying out additional tasks in the main activities according to the teacher's workload. Community Service (PKM) is one of the elements of the Tri Dharma of Higher Education which cannot be separated from its implementation with the other two (2) dharmas. In its implementation, it must be able to involve other academics, such as: lecturers, education staff, students and alumni. This Community Service Report (PKM) is planned to be published in the secretarial PKM journal, with the aim that the academic community and other readers can benefit from it.

Keywords: *Administration, Teacher, Performance Appraisal*

ABSTRAK

Guru merupakan pengajar ahli yang memiliki tugas penting berupa membimbing, membina, menilai, mendidik, melatih, mengajar, mengarahkan dan mengevaluasi siswa pada jenjang formal pendidikan dasar hingga menengah atas. Dengan demikian penilaian kinerja guru harus diadakan agar setiap guru bisa berkembang ke arah yang lebih baik. Agar penerapan PKG dapat berlangsung dengan lancar, terdapat usaha atau faktor yang perlu dicermati, diantaranya adalah kesiapan dari guru, instrumen penilaian, penilai, kepala sekolah. Ruang lingkup Penilaian Kinerja Guru pada batasan beban tugas dan tanggung jawab guru diantaranya adalah: Merancang pembelajaran, melakukan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing & melatih siswa, serta melakukan tugas tambahan yang ada pada kegiatan utama sesuai dengan beban kerja guru. Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan salah satu unsur Tri Dharma Perguruan Tinggi yang tidak dapat dipisahkan pelaksanaannya dengan dua (2) dharma lainnya. Dalam pelaksanaannya harus dapat melibatkan civitas akademika lainnya, seperti: dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa serta alumni. Laporan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini direncanakan terbit dalam jurnal PKM sekretari, dengan tujuan agar dapat diambil manfaatnya oleh civitas akademika serta pembaca lainnya.

Kata Kunci : *Administrasi, Guru, Penilaian Kinerja*

PENDAHULUAN

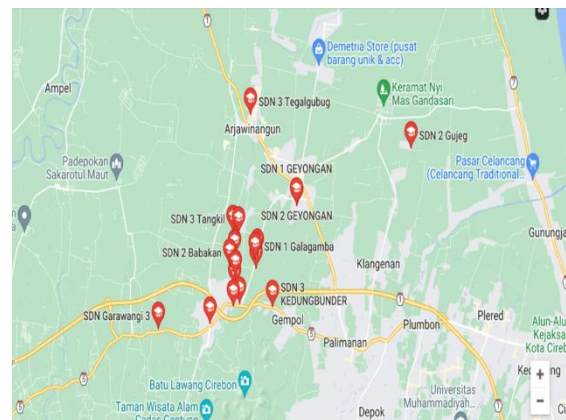
SDN 1 Galagamba beralamat di Jl. Jend. Urip Sumoharjo no. 174, Desa Galagamba, Kecamatan Ciwaringin, Kabupaten Cirebon dengan kode pos 45167. Sekolah ini didirikan pada tahun 1963, usia yang cukup lama untuk sebuah sekolah menandakan sekolah tsb. telah melalui berbagai pengalaman dan memiliki segudang prestasi. Menempati tanah seluas 3.672 M2 dan luas bangunan 513 M2, mempunyai 8 lokal dan lapangan Olahraga yang cukup luas. Tanggal SK Pendirian Sekolah 01-08-1963 oleh Pem Prov. Jawa Barat.

Letak gedung sangat strategis, karena berada di tepi jalan utama yang menghubungkan antara 2 (dua) jalan utama, yaitu jalan Tol Cikopo Palimanan dan jl. Arjawinangun, dimana ada banyak pemukiman penduduk.

Dengan pimpinan Bapak Endang Sungkawa, S.Pd sebagai kepala sekolah dan 3 orang guru tenaga PNS serta 3 orang guru tenaga honorer, dibantu dengan 1 guru PJOK dan 1 guru PAI sekolah ini mengayomi 227 siswa pada tahun pelajaran 2021/2022, terdiri dari kelas 1 hingga kelas 6. Letak gedung sangat strategis, karena berada di tepi jalan utama yang menghubungkan antara 2 (dua) jalan propinsi, yaitu jalan Tol Cikopo Palimanan

dan jl. Arjawinangun, dimana ada banyak pemukiman penduduk.

SDN Galagamba I mempunyai visi menyelenggarakan layanan Sekolah Dasar Negeri-1 Galagamba yang memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) untuk membentuk peserta didik yang cerdas dan berakhlak mulia. SDN-1 Galagamba menetapkan tujuannya Siswa Berakhlak mulia; Siswa sehat jasmani dan rohani; Siswa memiliki dasar-dasar pegetahuan, kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi; Siswa mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat dan kebudayannya; Siswa kreatif, terampil dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus; Kepercayaan masyarakat yang semakin tinggi terhadap SDN 1 Galagamba; Lingkungan SDN 1 Galagamba yang kondusif sebagai lingkungan komunitas pembelajaran.



Gambar 1.1 Peta lokasi SDN-1 Galagamba

Untuk merealisasi visi serta tujuan tersebut, sekolah ini harus memiliki guru yang mempunyai level kompetensi tertentu;

memiliki efektivitas dan efisiensi tugas sebagai seorang guru; serta kompetensi pedagogik yang mumpuni.

Guru merupakan aset bangsa yang paling berharga, agar kemampuan guru terpantau dan bisa terus berkembang dari waktu ke waktu maka dibutuhkan sebuah penilaian. Penilaian yang telah diusahakan pemerintah adalah PKG atau penilaian kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru merupakan manajemen kinerja yang berfokus pada guru yang dirancang untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu. Ini merupakan upaya yang lebih besar untuk menjadikan kinerja guru menjadi optimal dan bisa berefek pada kualitas siswa yang lebih baik. Ini adalah usaha penilaian yang berfaedah untuk menakar kemampuan guru dalam melakukan perannya sebagai guru.

Berdasarkan pengertian dan tujuan, penilaian kinerja guru, PKG mempunyai dua fungsi, yakni: Mengukur kapabilitas kerja guru dalam melaksanakan setiap kompetensi yang ada pada aktivitas bimbingan, pembelajaran dan tugas tambahan yang sesuai dengan tujuan sekolah. Maka dari itu hasil PKG merupakan kinerja guru yang bisa memberikan cermin dari keunggulan dan kelemahan guru. Figur guru juga bisa diartikan sebagai analisis evaluasi skill agar para guru bisa mengembangkan keterampilan lain sehingga kualitas atau

proses pembelajaran bisa naik level; dan mengevaluasi angka kredit yang didapat guru dalam pembelajaran, implementasi tugas dan bimbingan tambahan yang sesuai dengan fungsi sekolah. Aktivitas penilaian kinerja dilaksanakan setiap tahun. Ini bertujuan agar kualitas guru bisa berkembang dan aktivitas peningkatan promosi serta karir guru dalam kepangkatan juga bisa dipertimbangkan.

Hasil dari PKG adalah dasar untuk sekolah dalam memutuskan peningkatan promosi dan karir guru. Sementara untuk guru, PKG atau penilaian kinerja guru adalah panduan untuk memahami elemen apa saja yang bisa membuat kapabilitasnya menjadi lebih berkembang. Contohnya adalah mengetahui keunggulan dan kelemahan dirinya sehingga bisa dievaluasi sedini mungkin.

Bisa dikatakan bahwa kompetensi yang dinilai dalam kinerja guru adalah kompetensi profesional, kepribadian, sosial dan pedagogik. Ini berlandaskan pada peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007. Agar mendapatkan hasil penilaian yang maksimal, PKG memiliki elemen yang harus dipenuhi, yakni: Valid, agar bisa mendapatkan penilaian kinerja yang valid, maka penilaian harus serius dan benar. Penilaian yang benar meliputi kinerja guru dalam bimbingan, pembelajaran dan melaksanakan KBM (kegiatan belajar mengajar) yang sesuai dengan visi dan

fungsi yang telah ditetapkan. Reliabel, arti dari reliabel itu sendiri adalah dapat diandalkan. Bila dalam pelaksanaan PKG menghasilkan hasil yang persis sama walaupun penilai (juri) berbeda, maka bisa dikatakan bahwa pelaksanaan kinerja yang telah dilaksanakan adalah reliabel. Praktis, jika pelaksanaannya bisa dilakukan dengan gampang dan mudah. Maka sistem penilaian kinerja guru bisa dikatakan praktis.

Dalam pelaksanaan PKG harus memiliki dampak yang bisa bertanggung jawab. maka PKG dituntut untuk mempunyai prinsip yaitu yang pertama harus sesuai dengan ketentuan, pelaksanaan penilaian kinerja guru dituntut untuk sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, berdasarkan kinerja. Faktor yang bisa dinilai dalam PKG adalah kapabilitas yang bisa dilihat dan diperhatikan sesuai dengan tanggung jawab (tugas) guru dalam mengamalkan aktivitas bimbingan, pembelajaran dan kewajiban tambahan sehari-hari yang berdasarkan pada fungsi dan tujuan sekolah. Ketiga, berlandaskan dokumen. Faktor yang berhubungan dengan aktivitas penilaian kinerja guru adalah mereka dituntut untuk menguasai setiap ketetapan dokumen yang berhubungan dengan sistem PKG. Salah satunya adalah yang berhubungan dengan kompetensi dan faktor kinerja serta dasar

yang dipakai dalam menentukan penilaian. Keempat, dilaksanakan secara konsisten. Dalam pelaksanaannya PKG dibuat secara kontinyu setiap tahun yang pada bagian pertama berupa evaluasi diri.

Untuk mengendalikan pelaksanaan PKG, ada beberapa pihak yang harus terlibat. Pihak yang terlibat meliputi kepala sekolah, pengawas sekolah, pemerintah pusat, Dinas Pendidikan Provinsi, BKD Provinsi, BKD/Kabupaten/Kota, LPMP, dan instansi lain yang terkait. Agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kesiapan guru, kesiapan penilai, kesiapan kepala sekolah dan kesiapan instrumen penilaian.

Bisa dikatakan bahwa kompetensi yang dinilai dalam kinerja guru adalah kompetensi profesional, kepribadian, sosial dan pedagogik. Ini berlandaskan pada peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007. Agar mendapatkan hasil penilaian yang maksimal, PKG memiliki elemen yang harus dipenuhi, yakni: Valid, agar bisa mendapatkan penilaian kinerja yang valid, maka penilaian harus serius dan benar. Penilaian yang benar meliputi kinerja guru dalam bimbingan, pembelajaran dan melaksanakan KBM (kegiatan belajar mengajar) yang sesuai dengan visi dan fungsi yang telah ditetapkan. Reliabel, arti dari reliabel itu sendiri adalah dapat

diandalkan. Bila dalam pelaksanaan PKG menghasilkan hasil yang persis sama walaupun penilai (juri) berbeda, maka bisa dikatakan bahwa pelaksanaan kinerja yang telah dilaksanakan adalah reliabel. Praktis, jika pelaksanaannya bisa dilakukan dengan gampang dan mudah. Maka sistem penilaian kinerja guru bisa dikatakan praktis.

Dalam pelaksanaan PKG harus memiliki dampak yang bisa bertanggung jawab. maka PKG dituntut untuk mempunyai prinsip yaitu yang pertama harus sesuai dengan ketentuan, pelaksanaan penilaian kinerja guru dituntut untuk sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, berdasarkan kinerja. Faktor yang bisa dinilai dalam PKG adalah kapabilitas yang bisa dilihat dan diperhatikan sesuai dengan tanggung jawab (tugas) guru dalam mengamalkan aktivitas bimbingan, pembelajaran dan kewajiban tambahan sehari-hari yang berdasarkan pada fungsi dan tujuan sekolah. Ketiga, berlandaskan dokumen. Faktor yang berhubungan dengan aktivitas penilaian kinerja guru adalah mereka dituntut untuk menguasai setiap ketetapan dokumen yang berhubungan dengan sistem PKG. Salah satunya adalah yang berhubungan dengan kompetensi dan faktor kinerja serta dasar yang dipakai dalam menentukan penilaian. Keempat, dilaksanakan secara konsisten. Dalam pelaksanaanya PKG dibuat secara

kontinyu setiap tahun yang pada bagian pertama berupa evaluasi diri.

Untuk mengendalikan pelaksanaan PKG, ada beberapa pihak yang harus terlibat. Pihak yang terlibat meliputi kepala sekolah, pengawas sekolah, pemerintah pusat, Dinas Pendidikan Provinsi, BKD Provinsi, BKD/Kabupaten/Kotadan instansi lain yang terkait. Agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kesiapan guru, kesiapan penilai, kesiapan kepala sekolah dan kesiapan instrumen penilaian

Berdasarkan latar belakang tersebut, kami dari Tim Program Pengabdian Masyarakat (PKM) Universitas Pamulang (UNPAM) menawarkan program pelatihan bagi guru-guru SDN-1 Galagamba dengan judul PKM: **“Peranan Administrasi Guru dalam Melengkapi Penilaian Kinereja Guru di SDN-1 Galagamba Kec. Ciwaringin, Kabupaten Cirebon- Jawa Barat”**

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diselenggarakan pada 24 sampai dengan 26 Maret 2022 di SDN-1 Galagamba Kec. Ciwaringin, Kabupaten Cirebon – Jawa Barat. Adapun tujuan dari Penilaian Kinerja Guru ini adalah memastikan & mengetahui level kompetensi guru; menambah efektivitas dan efisiensi tugas seorang guru; menampilkan dasar yang akurat untuk

menentukan sistem keefektifan dari kinerja guru; memberikan dasar program peningkatan profesi yang berjenjang; membantu guru agar mampu melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik; serta memberikan kepastian guru tentang peningkatan karir dan kenaikan jabatan dalam rangka penghargaan dan penyemangat.

Yang menjadi tolak ukur kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawab pribadinya dalam melaksanakan profesinya disertai rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas profesinya di dalam maupun diluar kelas. Mudah-mudahan para guru bisa berada pada *high level of performance* dalam kinerja dengan diawali pembuatan administrasi guru yang baik dan benar.

Prodi Sekretari menawarkan solusi pelatihan pada para guru yang berjumlah 8 orang, tidak terkecuali guru PNS atau guru honorer, mereka harus dapat mempersiapkan berkas administrasi atau kelengkapan Penilaian Kerja se-efektif mungkin..

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian bersifat pemaparan materi dan praktek yang di berikan oleh dosen Prodi D-III Sekretari Fakultas Ekonomi

Universitas Pamulang. Penyampaian materi akan di adakan dalam ruang Aula SDN-1 Galagamba di kombinasikan dengan tanya jawab dan diskusi, serta praktek langsung dalam melenkapi administrasi guru dalam penilaian kinerja guru.



Gambar 1 Pemberian Cendera Mata Kepada Kepala Desa Pedeslohlor



Gambar 2 Foto Bersama Panitia dan Peserta PKM



Gambar 3 Foto Team PKM dan Peserta PKM Saat Penyampaian Materi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru merupakan aset bangsa yang paling berharga, agar kemampuan guru terpantau dan bisa terus berkembang dari waktu ke waktu maka dibutuhkan sebuah penilaian. Penilaian yang telah diusahakan pemerintah adalah PKG atau penilaian kinerja guru. Sistem penilaian kinerja guru merupakan manajemen kinerja yang berfokus pada guru yang dirancang untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu. Ini merupakan upaya yang lebih besar untuk menjadikan kinerja guru menjadi optimal dan bisa berefek pada kualitas siswa yang lebih baik. Ini adalah usaha penilaian yang berfaedah untuk menakar kemampuan guru dalam melakukan perannya sebagai guru.

Hasil dari PKG adalah dasar untuk sekolah dalam memutuskan peningkatan promosi dan karir guru. Sementara untuk guru, PKG atau penilaian kinerja guru adalah panduan untuk memahami elemen apa saja yang bisa membuat kapabilitasnya menjadi lebih berkembang. Contohnya adalah mengetahui keunggulan dan kelemahan dirinya sehingga bisa dievaluasi sedini mungkin.

Bisa dikatakan bahwa kompetensi yang dinilai dalam kinerja guru adalah kompetensi profesional, kepribadian, sosial dan pedagogik. Ini berlandaskan pada peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007. Agar mendapatkan hasil penilaian yang

maksimal, PKG memiliki elemen yang harus dipenuhi, yakni: Valid, agar bisa mendapatkan penilaian kinerja yang valid, maka penilaian harus serius dan benar. Penilaian yang benar meliputi kinerja guru dalam bimbingan, pembelajaran dan melaksanakan KBM (kegiatan belajar mengajar) yang sesuai dengan visi dan fungsi yang telah ditetapkan. Reliabel, arti dari reliabel itu sendiri adalah dapat diandalkan. Bila dalam pelaksanaan PKG menghasilkan hasil yang persis sama walaupun penilai (juri) berbeda, maka bisa dikatakan bahwa pelaksanaan kinerja yang telah dilaksanakan adalah reliabel. Praktis, jika pelaksanaannya bisa dilakukan dengan gampang dan mudah. Maka sistem penilaian kinerja guru bisa dikatakan praktis.

Dalam pelaksanaan PKG harus memiliki dampak yang bisa bertanggung jawab. maka PKG dituntut untuk mempunyai prinsip yaitu yang pertama harus sesuai dengan ketentuan, pelaksanaan penilaian kinerja guru dituntut untuk sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, berdasarkan kinerja. Faktor yang bisa dinilai dalam PKG adalah kapabilitas yang bisa dilihat dan diperhatikan sesuai dengan tanggung jawab (tugas) guru dalam mengamalkan aktivitas bimbingan, pembelajaran dan kewajiban tambahan sehari-hari yang berdasarkan pada fungsi dan tujuan sekolah. Ketiga,

berlandaskan dokumen. Faktor yang berhubungan dengan aktivitas penilaian kinerja guru adalah mereka dituntut untuk menguasai setiap ketentuan dokumen yang berhubungan dengan sistem PKG. Salah satunya adalah yang berhubungan dengan kompetensi dan faktor kinerja serta dasar yang dipakai dalam menentukan penilaian. Keempat, dilaksanakan secara konsisten. Dalam pelaksanaannya PKG dibuat secara kontinyu setiap tahun yang pada bagian pertama berupa evaluasi diri.

Untuk mengendalikan pelaksanaan PKG, ada beberapa pihak yang harus terlibat. Pihak yang terlibat meliputi kepala sekolah, pengawas sekolah, pemerintah pusat, Dinas Pendidikan Provinsi, BKD Provinsi, BKD/Kabupaten/Kota, LPMP, dan instansi lain yang terkait. Agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kesiapan guru, kesiapan penilai, kesiapan kepala sekolah dan kesiapan instrumen penilaian.

Bisa dikatakan bahwa kompetensi yang dinilai dalam kinerja guru adalah kompetensi profesional, kepribadian, sosial dan pedagogik. Ini berlandaskan pada peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007. Agar mendapatkan hasil penilaian yang maksimal, PKG memiliki elemen yang harus dipenuhi, yakni: Valid, agar bisa mendapatkan penilaian kinerja yang valid,

maka penilaian harus serius dan benar. Penilaian yang benar meliputi kinerja guru dalam bimbingan, pembelajaran dan melaksanakan KBM (kegiatan belajar mengajar) yang sesuai dengan visi dan fungsi yang telah ditetapkan. Reliabel, arti dari reliabel itu sendiri adalah dapat diandalkan. Bila dalam pelaksanaan PKG menghasilkan hasil yang persis sama walaupun penilai (juri) berbeda, maka bisa dikatakan bahwa pelaksanaan kinerja yang telah dilaksanakan adalah reliabel. Praktis, jika pelaksanaannya bisa dilakukan dengan gampang dan mudah. Maka sistem penilaian kinerja guru bisa dikatakan praktis.

Dalam pelaksanaan PKG harus memiliki dampak yang bisa bertanggung jawab. maka PKG dituntut untuk mempunyai prinsip yaitu yang pertama harus sesuai dengan ketentuan, pelaksanaan penilaian kinerja guru dituntut untuk sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Kedua, berdasarkan kinerja. Faktor yang bisa dinilai dalam PKG adalah kapabilitas yang bisa dilihat dan diperhatikan sesuai dengan tanggung jawab (tugas) guru dalam mengamalkan aktivitas bimbingan, pembelajaran dan kewajiban tambahan sehari-hari yang berdasarkan pada fungsi dan tujuan sekolah. Ketiga, berlandaskan dokumen. Faktor yang berhubungan dengan aktivitas penilaian

kinerja guru adalah mereka dituntut untuk menguasai setiap ketetapan dokumen yang berhubungan dengan sistem PKG. Salah satunya adalah yang berhubungan dengan kompetensi dan faktor kinerja serta dasar yang dipakai dalam menentukan penilaian. Keempat, dilaksanakan secara konsisten. Dalam pelaksanaannya PKG dibuat secara kontinyu setiap tahun yang pada bagian pertama berupa evaluasi diri.

Untuk mengendalikan pelaksanaan PKG, ada beberapa pihak yang harus terlibat. Pihak yang terlibat meliputi kepala sekolah, pengawas sekolah, pemerintah pusat, Dinas Pendidikan Provinsi, BKD Provinsi, BKD/Kabupaten/Kota, LPMP, dan instansi lain yang terkait. Agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu kesiapan guru, kesiapan penilai, kesiapan kepala sekolah dan kesiapan instrumen penilaian

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pelaporan dan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja guru merupakan manajemen kinerja yang berfokus pada guru yang dirancang untuk menilai level kinerja guru secara kelompok maupun individu

2. Hasil dari PKG adalah dasar untuk sekolah dalam memutuskan peningkatan promosi dan karir guru. Sementara untuk guru, PKG atau penilaian kinerja guru adalah panduan untuk memahami elemen apa saja yang bisa membuat kapabilitasnya menjadi lebih berkembang. Contohnya adalah mengetahui keunggulan dan kelemahan dirinya sehingga bisa dievaluasi sedini mungkin.

3. Dalam pelaksanaan PKG harus memiliki dampak yang bisa bertanggung jawab. maka PKG dituntut untuk mempunyai prinsip yaitu yang pertama harus sesuai dengan ketentuan. Kedua, berdasarkan kinerja. Ketiga, berlandaskan dokumen. Keempat, dilaksanakan secara konsisten.

Untuk mengendalikan pelaksanaan PKG, ada beberapa pihak yang harus terlibat, meliputi kepala sekolah, pengawas sekolah, pemerintah pusat, Dinas Pendidikan Provinsi, BKD Provinsi, BKD/Kabupaten/Kota, LPMP, dan instansi lain yang terkait. Agar pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar, maka perlu diperhatikan, yaitu kesiapan guru, kesiapan penilai, kesiapan kepala sekolah dan kesiapan instrumen penilaian.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal. (2014). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma*

- Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arikunto, Suharsimi. Dkk. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas* Jakarta: Bumi Aksara
- Depdiknas. 2003. “*Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*”. Biro Hukum dan Organisasi Sekjen Depdiknas. Jakarta
- Ginting, Abdorrahman. (2012). *Esensi Praktis Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: Humaniora
- Grafura, Lubis. Ari Wijayanti. (2016). *100 Masalah Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Haryono. (2015). *Bimbingan Teknik Menulis Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*. Yogyakarta: Amara Books
- Hasbullah. (2011). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Darmadi, Hamid. (2015). *Desain dan Implementasi Penelitian Tindakan Kelas (PTK)*. Bandung: Alfabeta
- Iskandar, Dadang. Narsim. (2015). *Penelitian Tindakan Kelas dan Publikasinya*. Cilacap: Ihya Media
- Eggen, Paul. Kauchak, Don. (2012). *Strategi dan Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Indeks
- Kunandar. (2016). *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kurniasih, Imas. Berlin sani. (2016). *Ragam Pengembangan Model Pembelajaran*. Malang: Kata Pena
- Madya, S. 2006. “*Teori dan Praktik Penelitian Tindakan (Action Reseach)*” Alfabeta. Bandung