

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusminto dan Joko Budi Poernomo (2013) dengan judul “analisis penilaian kinerja dengan teknik *self assessment* sebagai evaluasi kinerja mahasiswa pada praktikum fisika dasar II tadris fisika iain walisongo semarang”. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kemampuan mahasiswa dalam melakukan *self assessment* untuk menilai kinerja diri pada praktikum Fisika Dasar II secara umum dapat dikatakan baik. Hal ini berdasarkan data bahwa sebagian besar kriteria ideal dalam pelaksanaan penilaian ini telah terpenuhi. Sebagian besar mahasiswa (83%) mengetahui tujuan *self assessment*, 73% memahami kriteria penilaian, 80% memahami indikator penilaian, 87% mahasiswa menyatakan dapat melakukan penilaian secara mandiri serta 90% mahasiswa dapat menyelesaikan penilaian dan praktikum tepat waktu.

Selain itu hasil *self assessment* belum dapat mengungkap kinerja praktikum mahasiswa dikarenakan adanya perbedaan asesment oleh mahasiswa dan *observer* yang relatif besar. Kecenderungan hasil penilaian *self assessment* terhadap *observer* berdasarkan kategori kinerja praktikum pada lembar penilaian menunjukkan bahwa sebanyak 39% menilai lebih tinggi dari *observer*, sebanyak 55% menilai sama dengan *observer* dan sebagian kecil (6%) lebih rendah dari *observer*. Hasil *self assessment* dapat dimanfaatkan sebagai *feedback* ataupun sebatas penilaian formatif saja.

Secara umum mahasiswa memberikan tanggapan yang baik terhadap penerapan *self assessment* untuk menilai kinerja praktikum pada Praktikum Fisdas II. Sebagian besar mahasiswa (90%) menyatakan setuju dengan pelaksanaan *self assessment*, karena dengan *self assessment* mahasiswa mengaku lebih mengetahui kemampuan dan kekurangan diri dalam praktikum, terdorong untuk lebih aktif, termotivasi lebih disiplin, serta lebih mempersiapkan diri. Namun ada juga kendala dalam penerapan *self assessment* untuk menilai kinerja praktikum diantaranya masih terdapat beberapa mahasiswa yang tidak mengetahui tujuan *self assessment*, tidak antusias ataupun tidak setuju dengan pelaksanaan *self assessment*. Selain itu, sebagian mahasiswa juga tidak mengetahui kriteria penilaian *self assessment* dan prosedur yang harus dilakukan dalam pelaksanaan *self assessment*, mahasiswa masih cenderung memberikan penilaian yang lebih terhadap diri sendiri. Kendala berikutnya yaitu mahasiswa mengalami kesulitan dalam menentukan poin atau skor penilaian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Usodoningtyas (2018) dengan judul “implementasi *self assessment* sebagai ukuran kompetensi mahasiswa”. mendapatkan hasil bahwa dalam proses pembelajaran pada mata kuliah Tata Rias pengantin Indonesia II, *self assesmetn* dilakukan saat pembelajaran praktek. Diperoleh peningkatan kompetensi yang signifikan sejak praktek pertama hingga praktek keenam. Bahwa terdapat peningkatan yang signifikan dalam penggunaan metode *self assessment*, dimana peningkatan tersebut pada sikap atau afektif mahasiswa, dimana mahasiswa lebih bertanggung jawab, lebih dapat berkerjasama, lebih jujur, serta lebih disiplin. Sedangkan dalam ranah kognitif

mahasiswa dapat meningkatkan pengetahuan terkait materi yang dipraktikkan, begitupun dengan kemampuan psykomotor dimana mahasiswa sudah dapat meningkatkan keterampilannya dengan merivew praktek atau kinerja pada praktek sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Simon Borg, Adam Edmett (2018), dengan judul “developing a *self-assessment* tool for English language teachers” dan mendapatkan hasil dalam konteks meningkatkan minat global dalam evaluasi guru, penelitian ini menjelaskan pengembangan alat *self-assessment* (SAT) untuk guru bahasa Inggris dan analisis tanggapan untuk itu oleh 1.716 guru dari seluruh dunia. Salah satu fitur dari penilaian diri responden adalah bahwa mereka sebagian besar positif, dan masalah ini dibahas dalam kaitannya dengan kekhawatiran tentang akurasi kompetensi diri dinilai lebih umum. Guru juga memberikan umpan balik pada alat itu sendiri dan komentar mereka tentang relevansinya, kejelasan, cakupan dan nilai yang sebagian besar positif juga. Para guru tidak, meskipun, menyarankan cara-cara di mana *self-assessment* dapat dikembangkan lebih lanjut, dan sejumlah perangkat tambahan desain yang dibahas. Dua tantangan tertentu disorot oleh hasil penelitian ini juga dianggap: kelayakan pengembangan alat penilaian diri yang guru bahasa Inggris di semua konteks dapat menggunakan, dan sejauh mana guru dapat menilai kompetensi mereka tanpa mengacu pada keadaan tertentu di mana mereka bekerja. Potensi untuk penelitian lebih lanjut dalam *self-assessment* juga mencatat, khususnya dalam hal bagaimana dapat dikombinasikan dengan observasi kelas untuk memberikan gambaran keseluruhan lebih kuat dari apa yang guru dapat lakukan.

Analisis kami telah mengidentifikasi berbagai cara di mana *self-assessment* dapat ditingkatkan dan tantangan yang tinggi-terang yang terlibat dalam mengembangkan alat global. Hal ini juga menunjukkan, meskipun, bahwa sebagian besar dari para guru dalam penelitian ini merasa bahwa menyelesaikan penilaian diri adalah latihan menguntungkan. Kami tidak menyarankan bahwa alat kami telah dievaluasi di sini lebih unggul atau lebih baik untuk strategi evaluasi guru alternatif dan satu titik kita telah mencatat seluruh adalah bahwa evaluasi guru harus diberitahu oleh beberapa sumber bukti argumen kita, meskipun *self-assessment* guru dinilai dalam ELT dan berbagai kerangka ada untuk mendukungnya, ini tetap menjadi daerah yang sebagian besar belum dipelajari dan penyelidikan lebih sistematis diperlukan ke dalam pengembangan kerangka tersebut, bagaimana mereka digunakan, hasil yang mereka hasilkan, dan konsekuensi dari hasil ini.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Peneliti Terdahulu	Peneliti Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1.	a. Nama dan Tahun : Kusminto dan Joko Budi Poernomo (2013)	a. Nama dan Tahun : Amiliyah Nor Safitri (2019)	-	
	b. Judul : Analisis penilaian kinerja dengan teknik <i>self assessment</i> sebagai evaluasi kinerja mahasiswa pada praktikum fisika dasar II tadaris fisika iain walisongo semarang	b. Judul : Analisis kinerja guru non-PNS dengan pendekatan <i>self-assessment</i> di SMK YPI Darussalam 1 Cerme	-	Judul dan objek penelitian.
	c. Teknik Analisis : Dekriptif kualitatif	c. Teknik Analisis : Kualitatif	Teknik analisis	-

		deskriptif dengan cara : Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.		
	d. Objek penelitian : Mahasiswa pada praktikum fisika dasar II Tadris fisika IAIN Walisongo Semarang	d. Objek Penelitian : SMK YPI Darussalam 1 Cerme	-	Jenis usaha dan lokasi.
	e. Hasil penelitian : Hasil <i>self assessment</i> belum dapat mengungkap kinerja praktikum mahasiswa dikarenakan adanya perbedaan asesment oleh mahasiswa dan <i>observer</i> yang relatif besar.	-		
2.	a. Nama dan Tahun : Sri Usodoningtyas (2018)	a. Nama dan Tahun : Amiliyah Nor Safitri (2019)	-	
	b. Judul : Implementasi <i>self assessment</i> sebagai ukuran kompetensi mahasiswa	b. Judul : Analisis kinerja guru non-PNS dengan pendektakan <i>self-assessment</i> di SMK YPI Darussalam 1 Cerme	-	Judul dan objek penelitian.
	c. Teknik Analisis : Developing research	c. Teknik Analisis : Kualitataif deskriptif dengan cara : Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.	-	Teknik analisis
	d. Objek Penelitian : mahasiswa Program Studi Pendidikan Tata Rias	d. Objek Penelitian : SMK YPI Darussalam 1 Cerme	-	Jenis usaha dan lokasi.
	e. Hasil penelitian: Peningkatan kompetensi yang signifikan sejak	-		

	praktek pertama hingga praktek keenam. Bahwa terdapat peningkatan yang signifikan dalam penggunaan metode <i>self assessment</i>			
3.	a. Nama dan Tahun : Simon Borg, Adam Edmett (2018)	a. Nama dan Tahun : Amiliyah Nor Safitri (2019)	-	
	b. Judul : Developing a self-assessment tool for English language teachers	b. Judul : Analisis kinerja guru non-PNS dengan pendektakan <i>self-assessment</i> di SMK YPI Darussalam 1 Cerme	-	Judul dan objek penelitian.
	c. Teknik Analisis : Kuantitatif	c. Teknik Analisis : Kualitataif deskriptif dengan cara : Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.	-	Teknik analisis
	d. Objek Penelitian : Seluruh guru bahasa inggris di dunia	d. Objek Peneleitian : SMK YPI Darussalam 1 Cerme	-	Jenis usaha dan lokasi.
	e. Hasil penelitian: Salah satu fitur dari penilaian diri responden adalah bahwa mereka sebagian besar positif, dan masalah ini dibahas dalam kaitannya dengan kekhawatiran tentang akurasi kompetensi diri dinilai lebih umum.	-		

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2010;2) Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode.

Menurut Mangkunegara Kinerja (2013;67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Robbins (dalam Moehariono 2012) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Benardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149). Sedangkan menurut Rivai (2013;548) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2013), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis sekolah, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Ismail (2013), kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Dari pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka membimbing, mendidik, mengajar dan melakukan *transfer of knowledge* kepada peserta didik sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang dimilikinya dan hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh seorang guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan lembaga pendidikan terutama kepala sekolah.

Menurut Supardi (2014;53), profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keamanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
3. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memperoleh penghasilan yang ditentukan oleh prestasi kerja.
5. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.
6. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
7. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. (pasal 7 UU RI no. 14:2005)

Menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: penguasaan *content knowledge*, *behavioral skill* dan *human relation skill*. Menurut Michael yang dikutip oleh Supardi (2014), dalam bukunya *Kinerja Guru* bahwa aspek yang

dilihat dalam kinerja individu (termasuk guru), yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam sekolah menurut Supardi (2014), yaitu :

1. Kemampuan teknik, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, dan membawa guru melakukan negoisasi.

Menurut Buchari (1994), faktor utama yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam organisasi adalah perasaan puas, guru merasa kesejahteraan material dan spritual terpenuhi. Adanya kepuasan dalam memenuhi keinginannya maka seseorang akan bekerja dengan efektif dengan penuh semangat.

1. Motivasi Kinerja Guru, yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan uang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
2. Etos Kinerja Guru, guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki

- etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena: pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang, kondisi yang terbuka akan menerima dan menyalurkan kreativitas, perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
3. Lingkungan Kinerja Guru, lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:
 - a. Lingkungan Sosial-Psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, kepala sekolah dengan Staff tata usaha (TU), dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
 - b. Lingkungan Fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat yaitu: ruangan harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata dengan baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik dan jauh dari kebisingan.
 4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru:
 - a. Tanggung jawab moral, yaitu guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral pancasila.
 - b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut menyukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.

- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
 - e. Optimalisasi kelompok kerja guru.
5. Kedisiplinan, Menurut The Liang Gie yang dikutip oleh (Ondi Saondi dan Haris Suherman dalam bukunya Etika Profesi Keguruan 2010), disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana setiap orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Kedisiplinan sangat perlu untuk menjalankan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing peserta didik, melalui kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerjanya.

Pendapat lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah rekan kerja yang suka membantu dan bekerjasama dalam meningkatkan ide-ide, kepala sekolah yang suka menolong dan bekerjasama. Perlengkapan dan fasilitas yang memadai kebebasan mengajar di sekolah minat siswa begitupunlah supervise suka membantu, siswa dan sekolah yang sudah diorganisasikan dengan kebijakan yang sudah diformulasikan dengan baik.

Indikator kinerja guru

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru yaitu, menyusun program tahunan (PROTA), program semester (PROMES), penyusunan silabus dan rencana

pelaksanaan pembelajaran (RPP). Penyusunan program pembelajaran dapat dibedakan menjadi program tahunan dan program semester. Program tahunan merupakan rencana pembelajaran yang disusun untuk setiap mata pelajaran yang berlangsung selama satu tahun ajaran pada setiap mata pelajaran dan kelas tertentu yang disusun menjadi bahan ajar.

Manurut Avisha (2017), pembelajaran berkenaan dengan kegiatan bagaimana guru melaksanakan pembelajaran serta bagaimana siswa belajar. Kegiatan pembelajaran ini merupakan suatu kegiatan yang disadari dan direncanakan. Suatu kegiatan yang direncanakan atau kegiatan berencana menyangkut tiga hal, yaitu perencanaan, pelaksanaan dari perencanaan dan evaluasi. Demikian juga halnya dengan pembelajaran. Setiap guru semestinya melakukan persiapan pembelajaran sebelum memasuki suatu proses pembelajaran.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran terbagi menjadi 3 tahap yaitu, pra kegiatan sebelum masuk pada pelaksanaannya guru harus menyiapkan bahan ajar, menyiapkan RPP, menyiapkan media dan metode. Pelaksanaan kegiatan, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran guru memberikan motivasi saat membuka pelajaran, mengawali pembelajaran dengan mengaitkan materi sebelumnya, kemudian menyampaikan materi yang telah dipersiapkan, memberikan contoh untuk memperjelas materi pokok, menggunakan media sesuai tujuan pembelajaran, guru juga dapat menggunakan sumber belajar sesuai kebutuhan peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok yang belum jelas. Pasca kegiatan, sebelum menutup kegiatan

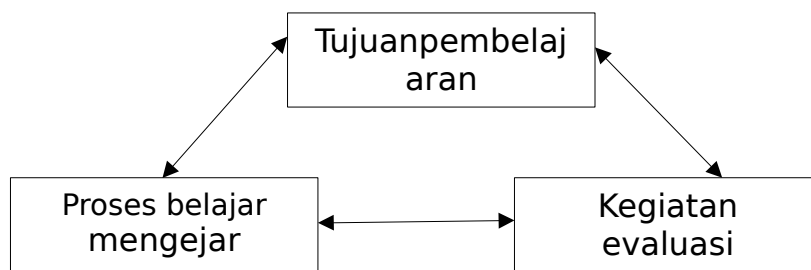
pembelajaran guru memberikan kesimpulan diakhir pelajaran dan menginformasikan materi pelajaran selanjutnya.

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran dan mengakhiri pembelajaran.

3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Sebelum evaluasi hasil belajar dilaksanakan, terlebih dahulu disusun perencanaan yang baik dan matang.

Menurut Purwanto (2010;4), Proses pembelajaran di kelas merupakan integrasi antara perencanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran itu sendiri serta kegiatan evaluasi. Salah satu aspek yang harus ada dalam perencanaan adalah tujuan pengajaran sebagai target yang diharapkan dari proses belajar mengajar, serta bagaimana cara agar tujuan maupun proses belajar mengajar tersebut dapat dicapai dengan efektif. Kemudian berdasarkan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan dilaksanakan kegiatan pembelajaran. Untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu dilakukan evaluasi pembelajaran. Hubungan antara tujuan kegiatan pembelajaran, proses belajar mengajar dan evaluasi dapat digambarkan dalam bagan berikut ini:



Gambar 2.1. Hubungan antara tujuan, proses pembelajaran dan evaluasi

Penilaian harus dipandang sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses dan hasil kinerja, bukan hanya sekedar cara yang digunakan untuk menilai hasil kinerja. Implikasinya kegiatan penilaian harus dapat memberikan informasi yang menyeluruh tentang proses dan hasil kinerja guru. Maksudnya bahwa penilaian tidak hanya ditujukan pada salah satu aspek tertentu saja, tetapi mencakup aspek kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial guru.

Menurut Marhaeni (2012), penilaian kinerja diartikan sebagai suatu prosedur penilaian yang menggunakan berbagai bentuk tugas-tugas untuk memperoleh informasi tentang apa dan sejauhmana pencapaian dalam suatu program. Penilaian didasarkan pada kinerja (*performance*) yang ditunjukkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau permasalahan yang diberikan. Penilaian kinerja (*performance*) merupakan salah satu bentuk asesmen otentik yang mengoptimalkan variasi bentuk penilaian untuk menjangkau semua domain target *assessment*. *Assessment* otentik digunakan untuk memantau penguasaan kompetensi guru secara riil dalam proses pembelajaran.

Menurut Nawawi (2011;249), secara umum penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan batuan agar pekerja menggunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/ perusahaan.

2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekrja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan.
3. Untuk menyusun inventarisasi SDM dilingkungan organisasi/ perusahaan.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

2.2.2 Pengertian Kompetensi Guru

Guru sebagai seseorang yang berwenang untuk mengajar dan mendidik peserta didik harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik agar upaya dalam mengkondisikan lingkungan belajar dapat merubah perilaku peserta didik menjadi lebih baik secara efektif dan efisien. Menurut Undang-undang Nomor 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. Kompetensi merupakan syarat yang harus dimiliki guru agar dapat melaksanakan tugas dengan profesional sehingga mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien.

Menurut Finch (dalam Mulyasa 2004;38), bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, ketrampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas - tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu.

Kompetensi menurut UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 (10), menyebutkan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dan dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Menurut Siswoyo (2013;118), kompetensi pedagogik itu bukan hanya bersifat teknis belaka, yaitu “*kemampuan mengelola pembelajaran kelas*” (yang dirumuskan dalam PP RI No. 19 Tahun 2005. Kompetensi pedagogik tidak hanya mencakup perencanaan, pelaksanaan dan penilaian pembelajaran namun juga menguasai ilmu pendidikan. Ilmu pendidikan diperlukan karena seorang guru harus mengetahui wawasan tentang pendidikan yang ada sehingga guru dapat mempersiapkan strategi yang efektif dan efisien yang sebaiknya digunakan. Menurut Musfah (2015;30) kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi :

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan.
2. Pemahaman tentang peserta didik.
3. Pengembangan kurikulum atau silabus
4. Perancangan pembelajaran.
5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.
6. Evaluasi hasil belajar.
7. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi kepribadian menurut Mulyasa (2013;117), “Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam jurnal Pengembangan Kepribadian Guru. Kartono (2005;9), menjelaskan bahwa kepribadian itu secara langsung berhubungan dengan kapasitas psikis seseorang ; berkaitan dengan nilai-nilai etis atau kesusilaan dan tujuan hidup. Kepribadian itu manusia itu juga selalu mengandung unsur dinamis, yaitu ada kemajuan-kemajuan atau progress menuju suatu integrasi baru tapi systempsikofisis tersebut tidak pernah akan sempurna bisa terintegrasi dengan sempurna. Kepribadian ini mencakup kemampuan adaptasi (menyesuaikan diri) yang karakteristik terhadap lingkungan.

1. Kemampuan menerima atau memberi kritik dan saran
2. Membiasakan diri bersikap dan bertindak secara konsisten
3. Ketepatan menyelenggarakan pembelajaran sesuai jadwal yang telah di tetapkan

4. Menyelesaikan permasalahan pembelajaran dikelas
5. Kebiasaan berpakaian berseragam rapi dan berpakaian sopan
6. Berperilaku yang dapat diteladani siswa

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat luas. Menurut Siswoyo (2013), kompetensi sosial adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik di sekolah untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini diukur dengan portofolio kegiatan, prestasi dan keterlibatan dalam berbagai aktivitas. Sedangkan dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan pengertian kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial yang dimiliki guru minimal memiliki kemampuan untuk :

1. Berkomunikasi secara lisan, tulisan, maupun isyarat
2. Mengoperasikan teknologi komunikasi dan informasi
3. Bergaul secara efektif dan efisien
4. Bergaul yang sesuai dengan nilai norma masyarakat

Kompetensi Profesional menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (dalam buku Peningkatan Kompetensi 2006;88), kemampuan guru dalam penguasaan

materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Menurut Musfah (dalam buku Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik 2015;54) kompetensi professional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi :

1. Konsep, struktur, dan metode keilmuan, teknologi, seni yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.
2. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.
3. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.
4. Penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
5. Kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai budaya nasional.

Kemampuan dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Kesanggupan ini menyangkut berbagai unsur seperti kemampuan kognitif dan kemampuan teknis, bahkan sampai pada sifat-sifat yang dimiliki.

Kemampuan terdiri dari dua unsur pokok yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, seperti kegiatan-kegiatan yang rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik mengarah pada kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa atau sebaliknya.

2.2. Pengertian *Self-Assessment*

Dalam psikologi sosial, penilaian diri adalah proses memandang diri sendiri untuk menilai aspek-aspek yang penting bagi identitas seseorang. Ini adalah salah satu motif yang mendorong evaluasi diri, bersama dengan verifikasi diri dan peningkatan diri.

Panadero, dkk (2016;804) dalam psikologi dan pendidikan penilaian diri melibatkan beragam mekanisme dan teknik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menilai dan menetapkan nilai untuk mengevaluasi kualitas dari proses dan produk pembelajaran mereka sendiri.

Smith, (2007) berpendapat bahwa, penilaian diri mendorong seseorang untuk mengenal kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, individu mampu merefleksikan [kompetensi](#) yang sudah dicapai, memberikan motivasi diri dalam hal tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya sehingga mereka dapat mandiri, juga melatih kejujuran individu.

Beberapa manfaat dari melakukan penilaian terhadap diri sendiri, antara lain :

1. Mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya, *self assessment* merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh setiap individu agar dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dirinya karena ketika melakukan penilaian diri sama seperti individu tersebut melakukan introspeksi diri.
2. Membiasakan diri untuk jujur dan bertanggung jawab, *self assessment* juga dapat membiasakan diri untuk jujur dan bertanggung jawab karena individu harus

melakukan penilaian diri secara objektif dan itu semua akan menimbulkan rasa percaya diri pada individu karena mereka dapat memperbaiki diri.

3. Termotivasi untuk memperbaiki diri atas kekurangannya, individu dapat termotivasi untuk memperbaiki diri atas kekurangannya, dan selanjutnya akan melakukan hal-hal yang lebih baik lagi kedepannya untuk menutupi kekurangan yang dimilikinya.
4. Mempunyai pola pikir yang sistematis dan strategis, individu yang sudah terbiasa melakukan self assessment terhadap pikiran, tindakan dan pekerjaan mereka akan mempunyai pola pikir yang sistematis dan strategis.
5. Mengevaluasi keefektifan tindakan mereka, dalam setiap tahap pekerjaan mereka akan terus menerus sadar akan proses berpikir mereka sendiri dan mengevaluasi keefektifan tindakan mereka

Menurut Mahendrawathi, berikut ini adalah manfaat dari penggunaan *self assessment* :

1. Organisasi dipaksa untuk melakukan dua langkah awal yang sangat penting (dokumentasi proses dan pengukuran kinerja).
2. Memberikan gambaran kepada manajemen tentang kebutuhan dan potensi peningkatan.
3. Memungkinkan sumber daya perusahaan digunakan untuk usaha peningkatan area atau proses yang benar.

Menurut Mahendrawathi (2015), tujuan dari *self asesment* adalah untuk memberikan gambaran kasar tentang:

1. Proses-proses yang berjalan baik
2. Proses-proses yang harus ditingkatkan

Ukuran kinerja pada *self assesment* harus pada tingkat yang lebih tinggi dan mencakup seluruh proses.

Mahendrawathi (2015), berikut langkah-langkah pelaksanaan *self assesment* :

1. Harus sesuai dengan rencana
2. Informasi yang dihasilkan harus disimpan untuk digunakan sebagai analisis perbandingan kinerja sepanjang waktu dan mencari trend kinerja.
3. Berdasarkan hasil self assesment:
 - a. Tentukan area yang perlu ditingkatkan
 - b. Kenali kekuatan yang dapat menjadi keunggulan kompetitif
4. Informasi diatas digunakan untuk memprioritaskan area peningkatan dan rencana kegiatan peningkatan periode berikutnya.

2.3 Kerangka Konseptual

