



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611, Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)  
E-mail: humas\_fip@uny.ac.id Home Page: http://fip.uny.ac.id



Certificate No. QSC 00687

**SURAT IJIN / PENUGASAN**

Nomor : 1839 /UN34.11/PM/2012

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta mengijinkan/menugaskan kepada :

No.	Nama	NIP/NIM	Pangkat. Gol
1.	Sudiyono, M.Si.	19540406 198303 1 004	Pembina, IV/a/Lektor Kepala
2.	Priadi Surya, M.Pd.	19811111 200912 1 001	Penata Muda Tk. I, III/b/Asisten Ahli
3.	Veny Hidayat, M.Psi.	19810805 200912 2 005	Penata Muda Tk. I, III/b/Tenaga Pengajar
4.	Nurina Putri Utami	11101241038	Mahasiswa
5.	Fajar Arian Oktavianto	11101241036	Mahasiswa
6.	Mashud Syahroni	10101241034	Mahasiswa

Jurusan : Administrasi Pendidikan (AP)  
Lembaga : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta  
Keperluan : Pelatihan Manajemen Diri Guru SMK Negeri 1 Wonosari Menghadapi Penilaian Kinerja Guru dan Penilaian Keprofesionalan Berkelanjutan  
Tempat : SMK Negeri 1 Wonosari Gunungkidul  
Waktu : Jumat s.d. Sabtu, tanggal 28 s.d. 29 September 2012  
Keterangan : Berdasarkan surat dari Ketua Kelompok PPM tanggal 27 September 2012.

Surat ijin ini diberikan untuk dipergunakan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya, dan setelah selesai agar melaporkan hasilnya kepada Dekan.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Yogyakarta, 2 Oktober 2012

Dekan,

Dr. Haryanto, M.Pd.  
NIP. 19600902 198702 1 001,

Tembusan :

1. Rektor (sebagai laporan)
  2. Wakil Dekan I FIP
  3. Kajur AP FIP
  4. Kasubbag. Keu. & Akt. FIP
  5. Sekretariat ISO FIP
- Universitas Negeri Yogyakarta  
Ist/kolektif/AP

# PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Pelatihan Manajemen Diri Guru Menghadapi Penilaian  
Kinerja Guru dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Diselenggarakan di SMK Negeri 1 Wonosari  
Kabupaten Gunung Kidul  
Daerah Istimewa Yogyakarta  
28-29 September 2012



Sudiyono, M.Si. ([sudiyono@uny.ac.id](mailto:sudiyono@uny.ac.id))

Veny Hidayat, M.Psi. ([veny\\_h@uny.ac.id](mailto:veny_h@uny.ac.id))

Priadi Surya, M.Pd. ([priadisurya@uny.ac.id](mailto:priadisurya@uny.ac.id))

Fakulta Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Yogyakarta

# LATAR BELAKANG

Profesional

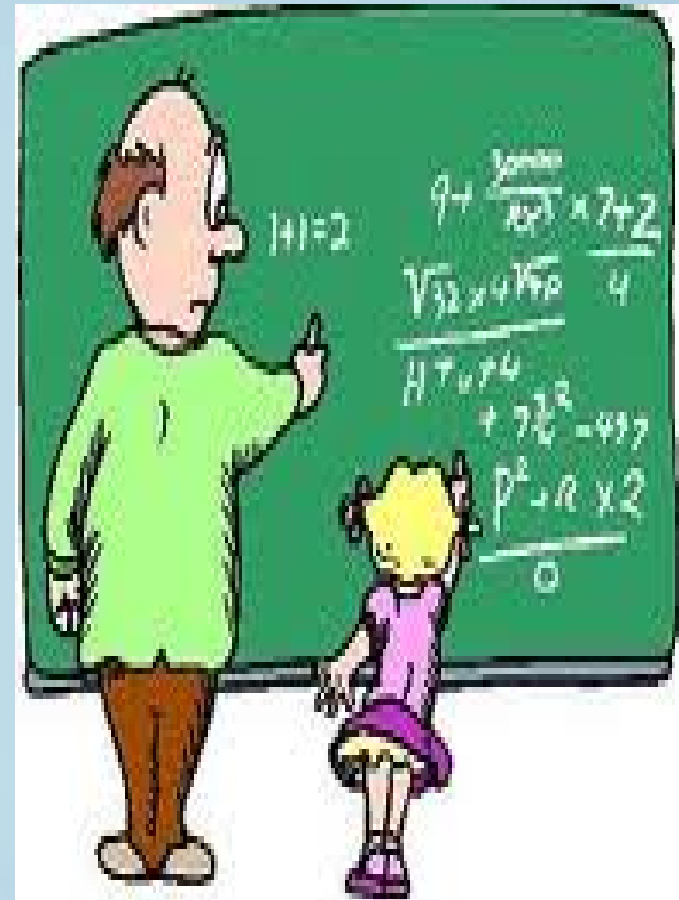


GURU



# TUNTUTAN GURU SAAT INI, TIDAK HANYA

**KARENA SISWA SEKARANG  
LEBIH KRITIS**

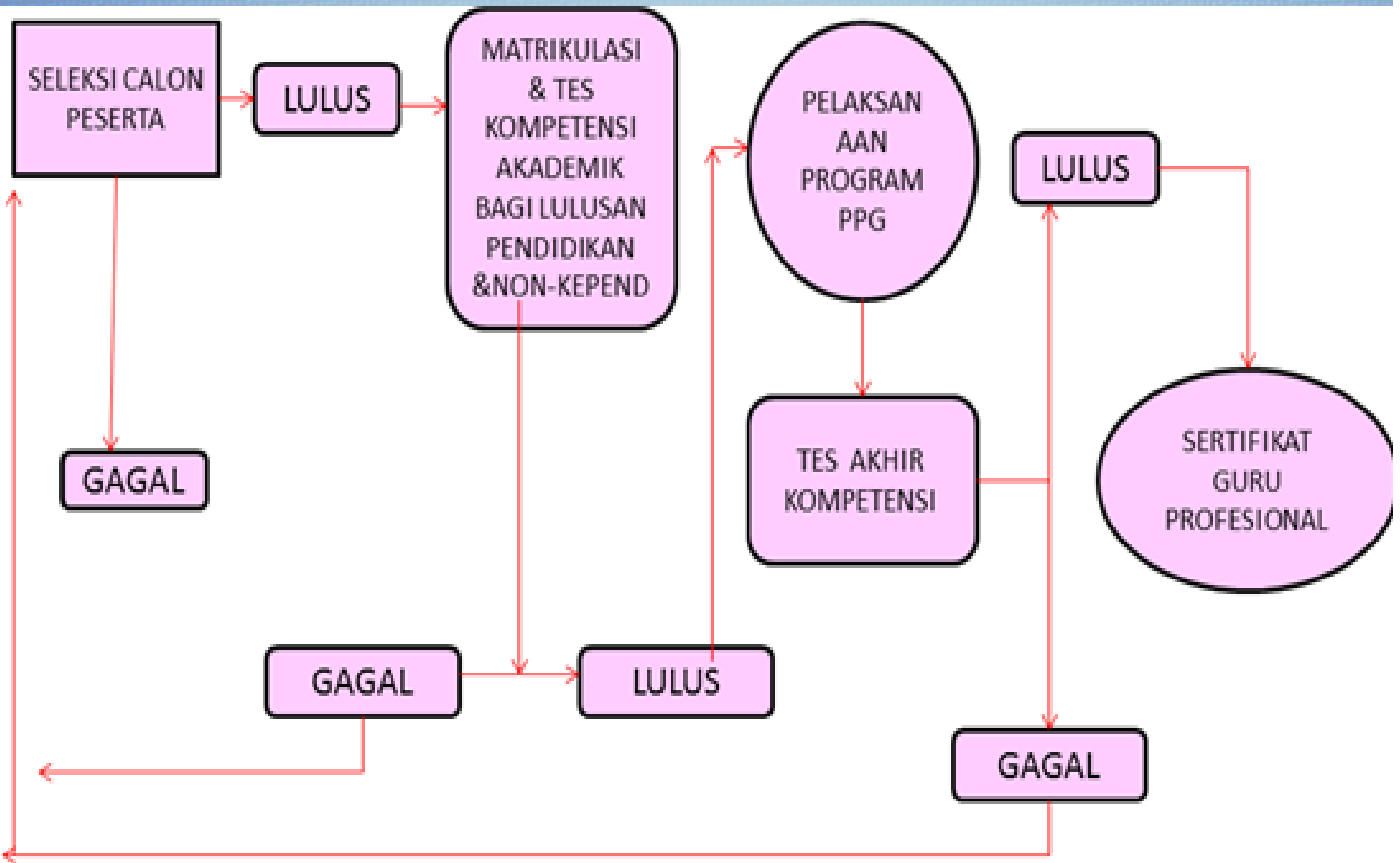


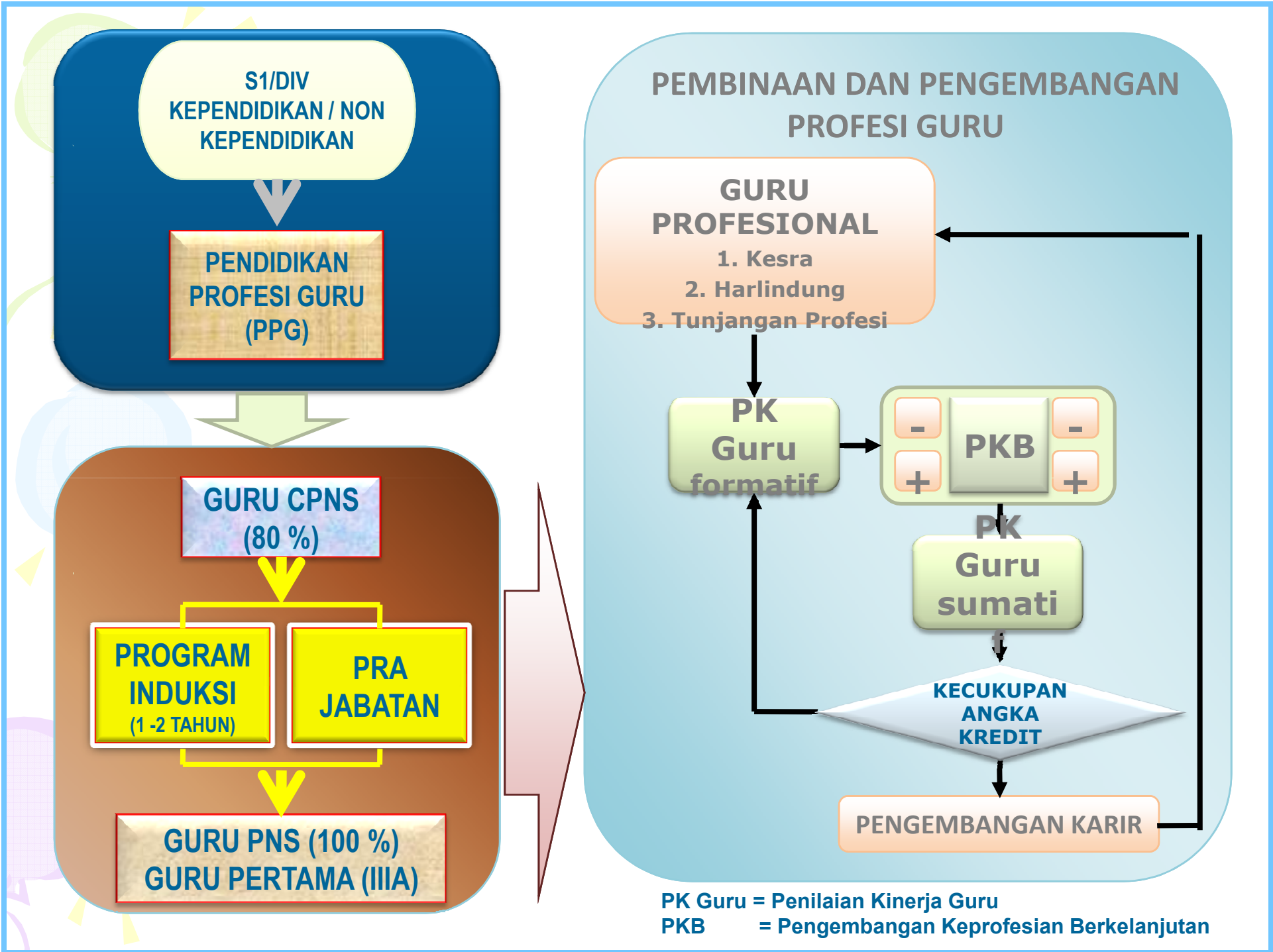
# TANTANGAN SAAT INI

## “GURU YANG PROFESIONAL”



# UU No 14 tahun 2005





# PEMBAHASAN

- **PEMBENTUKAN MENTAL PROFESIONAL melalui PELATIHAN MANAJEMEN DIRI GURU**

Pembentukan mental profesional tentunya diawali dengan pentingnya membangun keyakinan diri untuk menjadi lebih baik. Keyakinan diri tersebut dapat dibangun ketika sang guru mengetahui potensi-potensi positifnya, berani bermimpi besar dan memilih fokus hidup yang sesuai dengan potensi, minat, bakat, hobi dan tidak bertentangan dengan nilai pribadinya yaitu menjadi guru profesional.

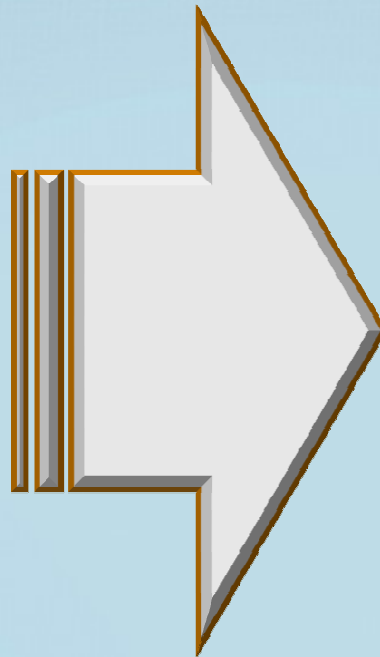


# PERUBAHAN PARADIGMA MENJADI GURU PROFESIONAL "MEMBENTUK MENTAL PROFESIONAL GURU"

**NEGATIF**

**PESIMIS**

**CARI-CARI  
MASALAH**



**POSITIF**

**OPTIMIS**

**SOLUTIF**



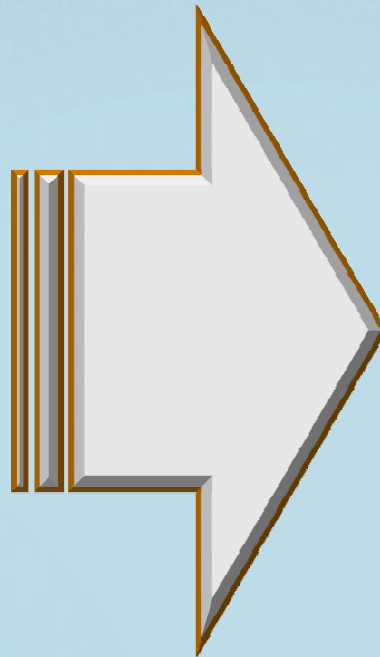
# PERUBAHAN PARADIGMA MENJADI GURU PROFESIONAL "MEMBENTUK MENTAL PROFESIONAL GURU"

**KONFLIK**

**KERJA SENDIRI**

**SUKA**

**MENGERDILKAN**



**SINERGI**

**KERJA TIM**

**SUKA**

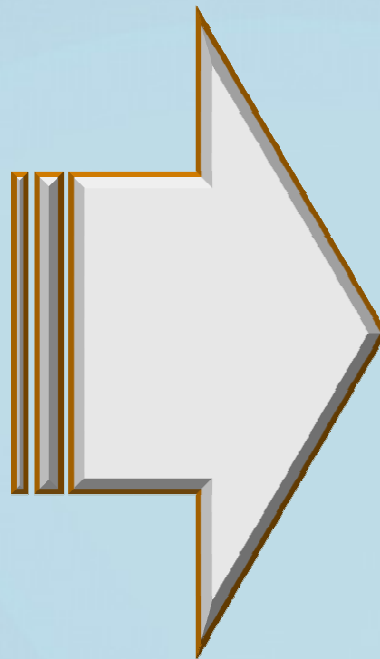
**MEMBESARKAN**

# PERUBAHAN PARADIGMA MENJADI GURU PROFESIONAL "MEMBENTUK MENTAL PROFESIONAL GURU"

**TIDAK  
PERHATIAN DG  
ORANG LAIN**

**JANGKA PENDEK**

**TIBA MASA TIBA  
AKAL**



**PERHATIAN DG  
ORANG LAIN**

**JANGKA  
PANJANG**

**TERENCANA**

# PERUBAHAN PARADIGMA MENJADI GURU PROFESIONAL "MEMBENTUK MENTAL PROFESIONAL GURU"

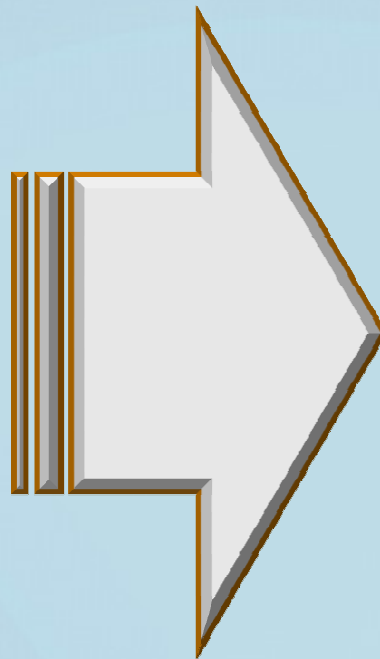
**MEMINTA**

**BERGANTUNG**

**ASAL-ASALAN**

**KONSUMTIF**

**PROTOKOLER**



**MEMBERI**

**MANDIRI**

**TERBAIK**

**PRODUKTIF**

**ESENSIAL**

# Bimbingan Teknis Profesional

- Publikasi ilmiah melalui presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal, publikasi buku, dan pedoman guru.
- Karya inovatif dengan menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.



PENGEMBANGAN KEPROFESIAN

BERKELANJUTAN

[www.m-educasi.web.id](http://www.m-educasi.web.id)

**TERIMA KASIH,  
PERHATIAN ANDA SUNGGUH LUAR BIASA**



**LAPORAN PROGRAM  
PENGABDIAN PADA MASYARAKAT  
PPM KELOMPOK FAKULTAS**

**PELATIHAN MANAJEMEN DIRI GURU SMK NEGERI 1 WONOSARI  
MENGHADAPI PENILAIAN KINERJA GURU DAN PENGEMBANGAN  
KEPROFESIAN BERKELANJUTAN**



Tim Pengabdi

Sudiyono, M.Si.	NIP 195404061983031004
Priadi Surya, M.Pd.	NIP 198111112009121001
Veny Hidayat, M.Psi.	NIP 198108052009122005
Nurina Putri Utami	NIM 11101241038
Fajar Arian Oktavianto	NIM 11101241036
Mashud Syahroni	NIM 10101241034

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**2012**

## LAPORAN PROGRAM PPM FIP UNY

### A. Analisis Situasi

Diundangkannya Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ditindaklanjuti dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sebagai upaya pembinaan dan pengembangan profesi guru. Salah satu bagian penting dalam penetapan jabatan fungsional guru dan penetapan angka kreditnya adalah penilaian kinerja guru.

Laporan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2011 menyatakan hasil penilaian kinerja guru Golongan IV sebanyak 34 persen pengusul di Provinsi DIY dinyatakan memenuhi syarat untuk ditetapkan jabatan fungsionalnya setingkat lebih tinggi. Angka tersebut menunjukkan sisa guru lainnya belum memenuhi persyaratan.

Kiranya perlu penyiapan yang serius bagi guru untuk dapat menghadapi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Perguruan tinggi LPTK ikut bertanggung jawab untuk memberikan sumbangan bagi guru di dalam meyiapkannya. Kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dimaksudkan untuk memberikan pelatihan kesiapan secara teknis maupun psikologis bagi guru untuk menghadapi PKG dan PKB.

### B. Landasan Teori

#### 1. Kinerja

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai



tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) menurut Nanang Fattah (1999:19) adalah sebagai “Ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Prestasi kerja dapat dipandang sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Cooper (Samsudin, 2006:159) mengungkapkan:

*A general term applied to part or all of conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like.*

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan memperhatikan pendapat di atas, maka penilaian prestasi kerja dapat kita pahami di mana hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam melakukan tugas dan kewajibannya.

## **2. Aspek-aspek Standar Kinerja**

Di dalam mengaji kinerja memerlukan standar kinerja. Standar kinerja dirumuskan untuk dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, dalam kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada pegawai. Standar tersebut

dapat juga dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Menurut T.R. Mitchell (1978:327) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a. *Quality of work*
- b. *Promptness*
- c. *Initiative*
- d. *Capability*
- e. *Communication*

Kelima aspek tersebut dimaknai menjadi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Aspek-aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengajian tingkat kinerja pegawai. Di samping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja, ditetapkan: "*Performance = Ability x Motivation.*"

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18) membagi dua kategori aspek standar kinerja, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: a) proses kerja dan kondisi pekerjaan, b) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, c) jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan d) jumlah dan jenis pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: a) ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, b) tingkat kemampuan dalam bekerja, c) kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan d) kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, dapat penulis simpulkan aspek-aspek standar kinerja terdiri atas aspek kualitas yang meliputi ketepatan dan kemampuan kerja yang mengarah kepada pencapaian tujuan; dan aspek kuantitas yang meliputi ketepatan waktu, proses pelaksanaan kerja yang efisien.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Seperti disinggung pada awal pembahasan kinerja, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu adalah faktor kemampuan dan faktor

motivasi. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) juga merumuskan faktor penentu pencapaian kinerja bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi intelektual dan kemampuan nyata, yakni pengetahuan dan keterampilan. Seseorang dengan intelektual tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor selanjutnya adalah motivasi yang diartikan suatu sikap pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Pegawai yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika pegawai bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Selain dari kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan pekerjaan, terdapat pula beberapa faktor yang menyebabkan tidak efektifnya kinerja. William B. Castetter (1996:289) mengemukakan sebagai berikut:

- a. Yang bersumber dari individu itu sendiri:
  - 1) Kelemahan intelektual
  - 2) Kelemahan psikologis
  - 3) Kelemahan fisiologis
  - 4) Demotivasi
  - 5) Faktor personalitas
  - 6) Keusangan dan ketuaan
  - 7) Preparasi posisi
  - 8) Orientasi nilai
- b. Yang bersumber dari dalam organisasi:
  - 1) Sistem organisasi
  - 2) Peranan organisasi
  - 3) Kelompok-kelompok dalam organisasi
  - 4) Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan
  - 5) Iklim organisasi
- c. Yang bersumber dari lingkungan eksternal organisasi:

- 1) Keluarga
- 2) Kondisi ekonomi
- 3) Kondisi hukum
- 4) Nilai-nilai sosial
- 5) Peranan kerja
- 6) Perubahan teknologi
- 7) Perkumpulan-perkumpulan

Dapat penulis simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi adalah: 1) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu seperti kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi; dan faktor psikologis meliputi persepsi, perilaku, kepribadian, pembelajaran dan motivasi; 2) Upaya kerja yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu; dan 3) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan desain pekerjaan.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja yang dikenal dengan *performance appraisal* adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang guru melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian guru merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan guru dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang, dalam hal ini guru, ataupun sesuatu barang. (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 10).

Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permennegpan & RB No.16/2009). Dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah, atau pengawas untuk menilai kepala sekolah (telah memahami proses PKG). Penilaian kinerja guru dilakukan 2 kali dalam setahun (formatif dan sumatif) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelas dan/atau mata pelajaran, 17 kompetensi bagi guru BK/konselor, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepsek, Wakasek, dsb).

Adapun yang dimaksud dengan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) berdasarkan Permennegepan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. PKB merupakan salah satu komponen pada unsur utama yang kegiatannya diberikan angka kredit. Sedangkan, unsur utama yang lain, sebagaimana dijelaskan pada bab V pasal 11, adalah: (a) Pendidikan, (b) Pembelajaran/Bimbingan dan (c) Penunjang. Unsur kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) terdiri dari tiga macam kegiatan, yaitu: pengembangan diri, publikasi ilmiah dan karya inovatif.

Pengembangan diri meliputi mengikuti diklat fungsional dan melaksanakan kegiatan kolektif guru. Publikasi ilmiah meliputi membuat publikasi ilmiah atas hasil penelitian dan membuat publikasi buku. Karya inovatif meliputi, menemukan teknologi tetap guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran, dan mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

### **5. *Life Management Training***

Keberhasilan dunia pendidikan meraih prestasi di era yang sedemikian kompleks ditentukan antara lain oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM dalam hal ini adalah para pendidik (guru) yang berkualitas adalah individu-individu yang memiliki kematangan pribadi, kemampuan berinteraksi, kreatif, inovatif, memiliki visi kedepan, produktif, mampu melakukan *transfer of knowledge* sekaligus *transfers of value* dan mampu bekerja dalam suatu team yang berorientasi pada kinerja dan prestasi. Merupakan tantangan bagi pihak yang berkompeten untuk mengukur dan menghasilkan SDM yang berkualitas, terutama kualitas Tenaga Pendidik (Guru), mengingat Guru memiliki peranan sangat penting dalam pembentukan karakter anak bangsa dalam bidang keilmuan dan budi pekerti. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB) saat ini menjadi tolak ukur keberhasilan seorang guru sekaligus merupakan dasar untuk karir masa depan guru tersebut.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat empat kompetensi yang seidealnya dimiliki oleh seorang guru, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional. Selain itu Berdasarkan pada Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai profesi pendidik, pengembangan keprofesian berkelanjutan dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Guru dituntut memenuhi serangkaian kegiatan yang menjadi kebijakan nasional pengembangan profesi guru seperti Uji Kompetensi Guru (UKG), Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Macam PKB ini di antaranya adalah *pertama*, pengembangan diri melalui diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru pada organisasi profesi guru bahasa Indonesia. *Kedua*, publikasi ilmiah melalui resensi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal, dan publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru. *Ketiga*, karya inovatif dengan menemukan teknologi tepat guna, menemukan/ menciptakan karya seni, membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Perubahan yang terjadi tentunya membutuhkan kesiapan dari Guru untuk menjadi Guru yang memiliki Mental yang lebih profesional. Pembentukan mental profesional tentunya bukan semata hanya melalui slogan-slogan yang biasa dipajang dan didengarkan melainkan penting adanya internalisasi nilai-nilai baru untuk merubah paradigma lama menjadi paradigma guru profesional. Guru yang profesional tidak hanya sekedar tulisan ataupun sebutan semata, melainkan profesional dalam semua bidang kehidupan.

Kesiapan untuk menghadapi Pembentukan mental profesional tentunya diawali dengan pentingnya membangun keyakinan diri untuk menjadi lebih baik. Keyakinan diri tersebut dapat dibangun ketika sang guru mengetahui potensi-potensi positifnya, berani bermimpi besar dan memilih fokus hidup yang sesuai dengan potensi, minat, bakat, hobi dan tidak bertentangan dengan nilai pribadinya yaitu menjadi guru profesional. Ketika seorang guru sudah mampu menyakinkan

dirinya bahwa ia bukan hanya sekedar seorang guru, melainkan sang guru yang profesional dengan potensi-potensi terdahsyat yang dimiliki, guru yang memiliki impian besar untuk dirinya dan anak didiknya dan fokus sebagai guru yang profesional tentu akan memberika aura positif bagi lingkungannya termasuk anak didiknya.

Pelatihan/ *Training Life Management Training* (LMT) difokuskan untuk meningkatkan keterampilan hidup (*life skills*) para Guru, khususnya dalam mengelola hidup dan merencana masa depan mereka. Diharapkan, kemampuan mengelola hidup dan merencana masa depan dari tiap-tiap individu akan menjadikan mereka, orang-orang yang mampu menggunakan potensi yang dimilikinya untuk selalu berinovasi dan berprestasi. Dengan demikian mereka siap dalam menghadapi PKG dan PKB karena mampu mengelola potensi yang dimilikinya secara optimal dan bisa menciptakan kenyamanan dan suasana belajar yang kondusif di sekolahnya. Kontribusi dan terakumulasinya sukses mereka akan menjadikan bangsa Indonesia besar di masa depan.

### **C. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Dari analisis situasi itu dapatlah diidentifikasi berbagai masalah yang terkait dengan pembinaan dan pengembangan profesi guru pada umumnya, manajemen diri menghadapi PKG dan PKB khususnya, yaitu:

1. Guru belum terbiasa menghadapi prosedur baru dalam kenaikan pangkat, yaitu jabatan fungsional dan pangkat terpisah. Jabatan fungsional harus dipenuhi dulu angka kreditnya, kemudian diikuti kenaikan pangkatnya.
2. Guru belum terbiasa dengan penilaian kinerja oleh berbagai pihak, yaitu kepala sekolah, guru senior (guru pembina), kegiatan penilaian disupervisi oleh pengawas.
3. Guru belum memiliki kesiapan yang cukup untuk memenuhi butir-butir penilaian angka kredit yang disyaratkan.

#### **D. Tujuan Kegiatan**

Tujuan PPM ini adalah menyiapkan guru-guru agar menerapkan manajemen diri menghadapi Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Adapun tujuan khususnya adalah

1. Meningkatkan kemampuan guru-guru melaksanakan manajemen diri menghadapi Penilaian Kinerja Guru.
2. Meningkatkan kemampuan guru-guru melaksanakan manajemen diri menghadapi Penilaian Keprofesian Berkelanjutan.
3. Meningkatkan pemahaman guru-guru memenuhi angka kredit dan keprofesian berkelanjutan.

#### **E. Manfaat Kegiatan**

1. Dengan manajemen diri yang baik, guru-guru dapat menyiapkan diri menghadapi penilaian kinerja guru dan dapat naik jabatan fungsional ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Dengan manajemen diri yang baik, guru-guru dapat menjadikan hasil penilaian kinerja untuk pengembangan profesional berkelanjutan.
3. Dengan manajemen diri yang baik, guru-guru dapat menyiapkan diri menghadapi penilaian keprofesian berkelanjutan.



## **BAB II**

### **METODE KEGIATAN PPM**

#### **A. Khalayak Sasaran Kegiatan PPM**

Dalam kegiatan pengabdian ini yang menjadi khalayak sasaran adalah guru SMK Negeri 1 Wonosari di Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta yang pada kesempatan kali itu berjumlah 74 orang. Alasan pemilihan peserta adalah Kepala sekolah berharap semua guru dapat memperoleh informasi dan motivasi yang sama dalam menghadapi PKG dan PKB nanti.

#### **B. Metode Kegiatan PPM**

Metode yang dilakukan dalam PPM ini adalah sebagai berikut :

1. Perubahan Paradigma Guru Profesional dan Pembangunan Motivasi melalui Pelatihan *Life Management Training* (LMT) untuk meningkatkan keyakinan diri dalam dalam rangka kesiapan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
2. Sosialisasi program Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru sekaligus Pelatihan menghitung angka kredit guru dalam rangka Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

#### **C. Langkah-langkah Kegiatan**

Program PPM ini dilakukan selama 2 hari yaitu pada tanggal 28-29 September 2012 yang bertempat di Aula SMK Negeri 1 Wonosari Gunung Kidul Yogyakarta. Beberapa butir kegiatan yang dilakukan adalah *Zero Mindset, Ice Breaking* dan *Trust Building, The Rules of Training, Grouping*, Mengenal Potensi Diri, Membedah Masa Lalu, *Simulasi games, The Power of Dreams, The Power of Focus, The Power of Planning, Life Navigator, Goal Setting* dan *Refleksi*.

## **D. Faktor Pendukung dan Penghambat**

### **1. Faktor Pendukung**

- a. Antusiasme peserta dalam mengikuti pelatihan, awalnya dalam proposal kami meminta waktu 25 orang peserta, ternyata menjadi 74 orang.
- b. Adanya keinginan/dorongan para guru untuk sukses dalam UKG di bulan Oktober 2012
- c. Adanya dukungan dari pihak sekolah untuk mengadakan dan mendukung terselenggaranya Program PPM ini.

### **2. Faktor Penghambat**

Jumlah peserta yang bertambah secara signifikan pada hari pertama tanpa ada konfirmasi terlebih dahulu menyebabkan jumlah lembar kerja yang disiapkan pada hari pertama kurang, sehingga ada beberapa peserta menggunakan kertas HVS kosong.

### **BAB III**

#### **PELAKSANAAN KEGIATAN PPM**

##### **A. Hasil Pelaksanaan Kegiatan PPM**

Kegiatan pelatihan ini didasari oleh tuntutan saat ini untuk menjadi guru yang profesional melalui PKG, UKG dan PKB sehingga dengan PPM ini guru dapat memperoleh informasi dan motivasi yang sama dalam menghadapi PKG, UKG dan PKB nanti. Bagi guru karya ilmiah merupakan sebuah keniscayaan, sementara di sisi lain kesiapan untuk menghadapi PKG, UKG dan PKB masih terkendala oleh rendahnya motivasi, kurangnya pemahaman, dan sedikitnya fasilitasi yang ada.

Peserta kegiatan PPM adalah guru SMK Negeri 1 Wonosari Kabupaten Gunung Kidul berjumlah 76 orang. Awalnya kami mengajukan hanya 30 orang namun besarnya keinginan harapan sekolah untuk kami bisa memberikan kepada seluruh guru di lingkungan SMK N 1 Wonosari, sehingga yang hadir mencapai 76 orang.

Pada hari pertama, peserta memperoleh materi pelatihan Perubahan Paradigma Guru Profesional dan Pembangunan Motivasi melalui Pelatihan *Life Management Training* (LMT) untuk meningkatkan keyakinan diri dalam rangka kesiapan Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Mengingat pembentukan mental profesional tentunya bukan semata hanya melalui slogan-slogan yang biasa dipajang dan didengarkan melainkan penting adanya internalisasi nilai-nilai baru untuk merubah paradigma lama menjadi paradigma guru profesional. Pada materi ini, Ibu Veny Hidayat, M.Psi., Psikolog dan tim memberikan pemahaman awal mengenai guru yang profesional tidak hanya sekedar tulisan ataupun sebutan semata, melainkan pentingnya perubahan paradigma untuk menjadi profesional dalam semua bidang kehidupan dan berawal dari motivasi internal. Setelah itu peserta diajak untuk menuliskan seluruh potensi positif baik pribadi maupun instansi yang dimiliki hingga impian pribadi dan instansi sehingga ada langkah awal untuk membangun

keyakinan diri untuk menjadi lebih baik. Setelah menuliskan semua potensi dan impian, kemudian semua guru diajak untuk sharing berpasangan untuk semakin menumbuhkan keyakinan diri tersebut. Hal ini bertujuan juga untuk menumbuhkan sikap saling menganal dalam tim kerja dan saling mendukung impian sehingga dapat adanya saling memotivasi ketika semua guru mengetahui potensi-potensi positif dan impian satu sama lain sehingga bisa saling mendukung untuk persiapan menghadapi PKG dan UKG. Pada sesi ini diakhiri dengan “kertas motivasi” dan pemutaran video yang menginspirasi agar setiap guru memiliki keyakinan yang kuat untuk menjadi yang terbaik.

Pada hari kedua, Peserta diberi pemaparan sosialisasi program Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi guru oleh Bapak Priadi Surya M.Pd dan sekaligus Pelatihan menghitung angka kredit guru dalam rangka Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan (PKB), serta praktik mandiri teknik-teknik pembuatan Karya Ilmiah oleh Bapak Sudiyono, M.Si.

Jumlah peserta yang aktif mencapai 90% sehingga cukup menggembirakan. Secara kualitatif peserta sangat puas karena pelatihan ini memiliki perbedaan dengan pelatihan lain yang sejenis. Kelebihan tersebut antara lain, setiap peserta diminta mengassessment pribadinya secara positif dan menuliskannya kemudian mensharingkannya dengan teman kerja sehingga keyakinan yang tumbuh semakin kuat karena ada dukungan dengan rekan sejawat. Kelebihan lainnya adalah terlatihnya peserta, baik dalam penggalan ide atau gagasan maupun penggunaan bahasa ilmiah dan sistematika yang semakin baik dalam menyusun karya ilmiah. Hal itu terbukti dari pemahaman peserta pelatihan yang mencapai 85%.

## **B. Pembahasan Hasil Pelaksanaan Kegiatan PPM**

Guru telah diakui secara legal formal melalui Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai profesi pendidik. Pengembangan keprofesian berkelanjutan dibutuhkan untuk meningkatkan profesionalisme guru, Guru dituntut memenuhi serangkaian kegiatan yang menjadi kebijakan nasional

pengembangan profesi guru seperti Uji Kompetensi Guru (UKG), Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Macam PKB ini di antaranya adalah *pertama*, pengembangan diri melalui diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru. *Kedua*, publikasi ilmiah melalui presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan ilmu di bidang pendidikan formal, dan publikasi buku pelajaran, buku pengayaan, dan pedoman guru. *Ketiga*, karya inovatif dengan menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/memodifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, mengikuti pengembangan penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya.

Kegiatan pelatihan semacam ini dirasakan sangat bermanfaat karena baru pertama kali dilaksanakan di SMKN 1 Wonosari dan peserta tetap antusias karena dilakukan dengan interaktif, ada tips-tips untuk mendukung PKB dan adanya dialog. Antusiasme peserta pelatihan antara lain teridentifikasi sebagai hasil refleksi berikut: Pertama, pendampingan lebih lama saat menuliskan potensi dan impian. Kedua, pelatihan dilakukan secara berkesinambungan. Ketiga, Ada forum karya ilmiah bagi guru.

### C. Laporan Keuangan

Berikut ini rinciang penggunaan biaya kegiatan.

No.	Alokasi Pembiayaan	Persentase dari Rp. 5.000.000	Jumlah
1	Honorarium Pemakalah (1 jam = Rp. 100.000) dan mahasiswa (1 hari = Rp. 62.500) a. Pemakalah 1 = 4,5 jam x Rp. 100.000 = Rp. 450.000 b. Pemakalah 2 = 4 jam x Rp. 100.000 = Rp. 400.000 c. Pemakalah 3 = 4 jam x Rp. 100.000 = Rp. 400.000 d. Mahasiswa 1 = Rp. 50.000 e. Mahasiswa 2 = Rp. 50.000 f. Mahasiswa 3 = Rp. 50.000	30%	Rp. 1.500.000
2.	a. Transport penyaji dan peserta = Rp 240.000 (2 hari x 6 orang x Rp. 240.000) b. Transport peserta = Rp. 760.000 (2 hari x 76 orang x Rp. 10000)	20%	Rp. 1.000.000
3.	Bahan habis pakai a. Penggandaan makalah = Rp.	40%	Rp. 2.000.000

	456.000 (3 x Rp. 2000 x 76 ) b. ATK = Rp. 560.000 c. Sertifikat = Rp. 152.000 (76 org x Rp. 2000) d. Training kit = Rp. 760.000 (76 org x Rp. 10.000) e. Konsumsi = Rp. 380.000 (76 org x 2 hari x Rp. 5000)		
4	Lain-lain a. Dokumentasi b. Seminar awal c. Seminar akhir d. Penyusunan laporan	10%	Rp. 500.000
	Jumlah Total		Rp. 5.000.000

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengabdian kepada masyarakat khususnya tentang Pelatihan Manajemen Diri Guru Menghadapi Penilaian Kinerja Guru dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan dengan khalayak sasaran guru sekolah dasar sangat diharapkan.
2. Kegiatan PPM Pelatihan Manajemen Diri Guru Menghadapi Penilaian Kinerja Guru dan Penilaian Keprofesian Berkelanjutan yang dilakukan telah mencapai sasaran mengingat SMKN 1 Wonosari siap menghadapi UKG pada bulan Oktober 2012 dan PKG PKB di tahun 2013

#### **B. Saran**

1. Perlu dilakukan pelatihan dan pendampingan secara berkesinambungan.
2. Perlu adanya dialog membahas topik-topik yang sedang hangat terutama dalam bidang pendidikan.
3. Perlunya dibentuk forum komunikasi ilmiah pada tingkat gugus sehingga para guru dapat berlatih secara berkelanjutan.
4. Menyediakan media khusus untuk mewadahi karya ilmiah guru

## DAFTAR PUSTAKA

- Anary, Duty. (2012), *Organisasi Profesi Kependidikan di Indonesia*. Makalah. <http://blogdutyani.blogspot.com/2012/07/organisasi-profesi-kependidikan-di.html>. Diunduh tanggal 23 Oktober 2012 pukul 11.00 WIB.
- Castetter, William B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, inc.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemdikbud. (2012). *Organisasi Profesi*. [http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/organisasi\\_profesi](http://badanbahasa.kemdikbud.go.id/lamanbahasa/organisasi_profesi). Diunduh tanggal 26 Oktober 2012 pukul 10.18 WIB.
- Fattah, N. (1999). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hord, S. (1997a). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- \_\_\_\_\_. (1997b). *Professional Learning Communities: What Are They and Why Are They Important?* Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- \_\_\_\_\_. (1998). *Creating a Professional Learning Communities: Cottonwood Creek School*. Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory.
- Mangkunegara, A.A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mitchel, T. R. (1978). *People in Organization: Understanding Their Behavior*. International Student Edition Mc Graw Kogakhusa, Ltd.



LAMPIRAN











