

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**IMPLEMENTASI PERATURAN KENAIKAN PANGKAT DAN
JABATAN MELALUI PRESTASI KERJA DAN PROFESIONALISME
GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS III DISTRIK AIMAS
KABUPATEN SORONG PROVINSI PAPUA BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

AGUSTINA LATUNUSSA

NIM. 500579825

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**
Jl.Cabe Raya,Pondok Cabe,Ciputat 15418
Telp.021-7415050,Faks.021-7415588

PENGESAHAN

Nama : AGUSTINA LATUNUSSA
NIM : 500579825
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM : Implementasi Peraturan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Melalui Prestasi Kerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Gugus III Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister, (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 24 Februari 2018
Waktu : 15.00 – 16.30 WIT
Dan telah dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Nama : **Yuli Tirtariandi El Anshori, S.IP.MAP**
Nip : 19770711 200604 1 002

Penguji Ahli :
Nama : **Prof. Dr. Abdul Rahman, M.Pd**
Nip : 19620417 198803 1 001

Pembimbing I :
Nama : **Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.**
Nip : 19600821 198601 2 001

Pembimbing II :
Nama : **Suci Madiarti Isman, M.A., Ph.D.**
Nip : 19631002 198703 2 001

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**
Jl.Cabe Raya,Pondok Cabe,Ciputat 15418
Telp.021-7415050,Faks.021-7415588

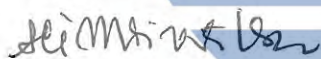
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG

Judul TAPM : *Implementasi Peraturan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Melalui Prestasi Kerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Gugus III Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat*

Penyusun TAPM : Agustina Latunussa
NIM : 500579825
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari/ Tanggal : Sabtu, 24 Februari 2018

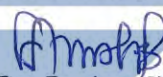
Menyetujui:

Pembimbing II,



Suci Madiarti Isman, MA., Ph.D.
NIP.19631002 198703 2 001

Pembimbing I,



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP.19600821 198601 2 001

Penguji Ahli



Prof. Dr. Abdul Rahman, M.Pd
NIP.19620417 198803 1 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan Dekan FKIP



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
Nip.19600821 198601 2 001



Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.
NIP.19690405 199403 1 002

ABSTRAK

IMPLEMENTASI PERATURAN KENAIKAN PANGKAT DAN JABATAN MELALUI PRESTASI KERJA DAN PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR DI GUGUS III DISTRIK AIMAS KABUPATEN SORONG PROVINSI PAPUA BARAT

Agustina Latunussa
agustinalatunussa@gmail.com

Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka

Penelitian Tindakan Kelas merupakan suatu penelitian yang mengangkat masalah-masalah aktual yang dihadapi oleh guru di kelas atau di lapangan. Penelitian Tindakan Kelas sangat berpengaruh pada kenaikan pangkat guru dalam jabatan, sebab penelitian tindakan kelas dapat meningkatkan prestasi kerja guru berdasarkan Permeneq Pan RB No. 16 tahun 2009. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Profesionalisme merupakan pekerjaan dapat pula berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hirarki organisasi birokrasi yang menuntut keahlian tertentu. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Gugus III Aimas adalah Gugus atau rayon kelompok kerja guru (KKG) yang terletak di Distrik Aimas Kabupaten Sorong, Gugus KKG ini adalah wahana kolejial guru untuk membahas persoalan-persoalan yang berhubungan langsung dengan tugas dan keprofesian guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, menjelaskan dan membahas sikap Dinas Pendidikan, Pengawas, dan Kepala Sekolah, terhadap implementasi penerapan Permeneq Pan RB No. 16 tahun 2009. tentang realisasi, hambatan dan solusi tentang Penelitian Tindakan kelas. Hasil dari kajian ini menunjukkan bahwa para guru di gugus III Distrik Aimas telah menyadari pentingnya Permeneq Pan RB Nomor 16 tahun 2009 sehingga dalam pengusulan kenaikan pangkat tidak mengalami kendala.

Kata-kata Kunci : PTK, prestasi kerja, profesionalisme, kinerja guru.

Abstract

**IMPLEMENTATION OF REGULATION FOR PROMOTION AND
INCREASE OF RANK POSITION THROUGH THE WORK
PERFORMANCE AND PROFESSIONALISM OF SCHOOL TEACHER AT
GUGUS III DISTRICT AIMAS DISTRICT SORONG WEST PAPUA
PROVINCE**

Agustina Latunussa
agustina.latunussa@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Classroom action research is a research that raises the actual problems faced by the teacher in the classroom or in the field. Classroom action research is very influential on the promotion of teachers in office, because classroom action research can improve teacher work performance based on Permeneq. Pan RB No. 16 of 2009. Job performance is the quantity of work that a person achieves in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Professionalism in work can also manifest as a position in a hierarchy of bureaucratic organizations that demand certain skills. Teacher performance is the level of success of teachers in carrying out their duties and responsibilities, as well as the ability to achieve the goals and standards set. Cluster III Aimas is a cluster or rayon teacher working group (KKG) located in the Aimas District of Sorong Regency, this KKG Cluster is a collegial vehicle for teachers to discuss issues that are directly related to the teacher's duties and profession. The purpose of this study was to analyze, explain, and discuss the attitudes of the Office of Education, Supervisors and Principals on the implementation of the Permeneq Pan RB No. 16 of 2009, regarding the realization, obstacles, and solutions of Classroom Action Research. The purpose of this study was to analyze, explain, and discuss the attitudes of the Office of Education, Supervisors and Principals on the implementation of the Permeneq Pan RB No. 16 of 2009, regarding the realization, obstacles, and solutions of Classroom Action Research.

Keywords: ptk, work performance, professionalism, teacher performance

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul :

Implementasi Peraturan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Melalui Prestasi Kerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Gugus III Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Sorong, 24 Februari 2018

Yang Menyatakan

Agustina Latunussa
NIM; 500579825

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl.Cabe Raya,Pondok Cabe,Ciputat 15418
Telp.021-7415050,Faks.021-7415588

PENGESAHAN

Nama : AGUSTINA LATUNUSSA
NIM : 500579825
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM : Implementasi Peraturan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Melalui Prestasi Kerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Gugus III Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister, (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 24 Februari 2018
Waktu : 15.00 – 16.30 WIT
Dan telah dinyatakan LULUS / ~~TIDAK LULUS~~

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Nama : **Yuli Tirtariandi El Anshori, S.IP.MAP**
Nip : 19770711 200604 1 002

Penguji Ahli :
Nama : **Prof. Dr. Abdul Rahman, M.Pd**
Nip : 19620417 198803 1 001

Pembimbing I :
Nama : **Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.**
Nip : 19600821 198601 2 001

Pembimbing II :
Nama : **Suci Madiarti Isman, M.A., Ph.D.**
Nip : 19631002 198703 2 001

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**
Jl.Cabe Raya,Pondok Cabe,Ciputat 15418
Telp.021-7415050,Faks.021-7415588

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM PASCA UJIAN SIDANG

Judul TAPM : *Implementasi Peraturan Kenaikan Pangkat dan Jabatan Melalui Prestasi Kerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Gugus III Distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat*

Penyusun TAPM : Agustina Latunussa
NIM : 500579825
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari/ Tanggal : Sabtu, 24 Februari 2018

Menyetujui:

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Suci Madiarti Isman, MA., Ph.D.
NIP.19631002 198703 2 001

Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP.19600821 198601 2 001

Penguji Ahli

Prof. Dr. Abdul Rahman, M.Pd
NIP.19620417 198803 1 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan Dekan FKIP

Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
Nip.19600821 198601 2 001

Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.
NIP.19690405 199403 1 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa atas Anugerah dan limpahan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM/Tesis ini dengan baik. Dalam penyusunan TAPM/Tesis ini, banyak pihak yang telah membantu penulis, Oleh sebab itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun secara tidak langsung, khususnya kepada :

1. Pemerintah Kabupaten Sorong yang telah memberikan izin belajar kepada penulis, sehingga penulis dapat mengikuti Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka UPBJJ Kota Sorong.
2. Bapak Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, **Kepas Kalasuat, S.Pd., M.Pd** yang telah merekomendasikan penulis untuk mengikuti Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Kota Sorong.
3. Bapak **Yuli Tirtariandi El Anshori, S.IP.,M.AP** selaku Kepala UPBJJ / UT Sorong yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi di Program Magister di Universitas Terbuka UPBJJ/ UT Sorong.
4. Ibu **DR. Ir. Amalia Sapriati, M.A.** selaku pembimbing I TAPM yang berkenan memberikan bimbingan, saran-saran, dorongan, motivasi, dan perhatian kepada penulis selama masa studi di Universitas Terbuka.
5. Ibu **Suci Madiarti Isman, M.A., Ph.D** selaku pembimbing II TAPM yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan-

pengarahan, saran-saran, inspirasi serta kerja sama yang sangat baik selama penulis menyelesaikan TAPM ini.

6. Bapak Hi, **Syamsuddin Patang, M.Pd., MH** selaku Koordinator BBLBA UT Sorong, yang selalu memberikan dorongan dan motivasi.
7. Suamiku tercinta Bapak **Abd Manaf Wihel, S.Pd.,M.Si** yang telah mengorbankan tenaga pikiran dan waktu dalam memberikan saran-saran, masukan, arahan dan bimbingan, sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM/Tesis ini.
8. Anak-anakku tercinta, **Anhar Wihel, Vivi, Wulan, Dina dan Kevin Wihel**, yang penuh pengertian dan menjadi penyemangat sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM/tesis ini.
9. Ucapan terimakasih yang khusus buat kedua orang tua Bapak **P. Latunussa (almarhum)** dan ibu **C. Dimara (almarhumah)** yang semasa hidupnya sebagai motivator pendidikan buat anak-anak yang selalu memberikan dorongan dan motivasi, dengan Motto *Selama pensil masih tajam tidak ada kata terlambat untuk menuntut ilmu.* Kakak dan adik keluarga besar **Latunussa, Dimara, Wihel** yang selalu mendoakan penulis.
10. Semua teman mahasiswa Magister Pendidikan Dasar angkatan I tahun 2015

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan, baik dalam cara pengungkapan maupun penyajian, karena itu penulis menerima dengan senang hati saran dan kritik dari pembaca sekalian tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan penulisan ini.

Akhir kata, hanya doa yang penulis panjatkan, semoga Tuhan YME membalas segala kebaikan dan dukungan semua pihak yang telah membantu. Besar harapan penulis, TAPM / tesis ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan kita.

Sorong, 13 Juli 2018



RIWAYAT HIDUP

Nama : Agustina Latunussa
 NIM : 500579825
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
 Tempat / Tanggal Lahir : Sorong, 07 Agustus 1964

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Inpres 2 Rufey pada Tahun 1977
 Lulus SMP di SMP Negeri 2 Sorong pada Tahun 1982
 Lulus SPG di SPG Negeri Sorong pada Tahun 1985
 Lulusan D II PGSD UT UPBJJ Jayapura di Sorong pada tahun 2000
 Lulus S1 PGSD UT UPBJJ Jayapura di Jakarta pada tahun 2007

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1985 sampai tahun 1988 sebagai guru SD Inpres No 108 di Salawati
 Tahun 1988 sampai tahun 2002 sebagai guru SD Negeri 9 Lilinta di Misool Raja Ampat
 Tahun 2002 sampai 2014 sebagai guru SD Inpres 41 Malawele Aimas Kabupaten Sorong
 Tahun 2014 sampai sekarang mengajar di SD Inpres 59 Kabupaten Sorong di Mariat pantai

Sorong, 13 Oktober 2017

Agustina Latunussa
NIM. 500579825

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Lembar Pernyataan.....	iii
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Berpikir.....	36
D. Operasionalisasi konsep.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	41
B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan.....	41
C. Instrumen Penelitian	50
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	50
E. Metode Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	55
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	88
DAFTAR BAGAN	92

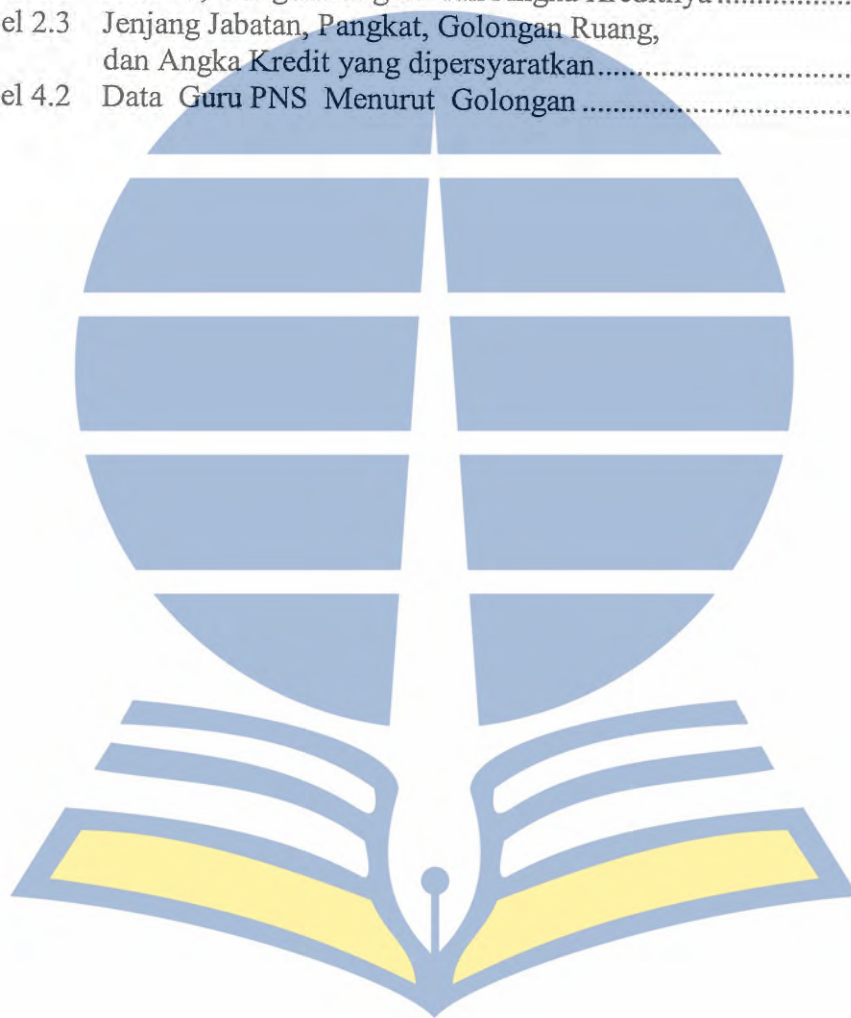
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 3.1 Komponen dalam Analisis Data.....	51



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Profil Gugus Aimas Kab. Sorong	7
Tabel 1.2	Data Guru SD di Gugus Aimas berdasarkan Golongan	8
Tabel 1.3	Data Guru yang Naik Pangkat.....	8
Tabel 1.4	Data Pelatihan Guru	8
Tabel 2.1	Jabatan, Fungsional guru dan Angka Kreditnya	16
Tabel 2.3	Jenjang Jabatan, Pangkat, Golongan Ruang, dan Angka Kredit yang dipersyaratkan.....	32
Tabel 4.2	Data Guru PNS Menurut Golongan	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya negara dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4 sangat menguras perhatian semua pihak termasuk lembaga pendidikan. Setiap lembaga pendidikan berkewajiban untuk mencerdaskan kehidupan warganya, generasi penerus bangsa. Undang undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen mengandung salah satu amanat yang mendorong peningkatan kualitas pendidikan melalui kompetensi guru sebagai suatu profesi. Selain itu sangatlah rasional jika perhatian guru pada kecakapan dan kompetensi profesional guru dapat membangkitkan motivasi dan berdampak pada kepangkatan seorang guru. Hal yang sangat penting dan perlu disadari oleh seorang guru adalah pemahaman bahwa kesejahteraan dan kepangkatan yang bertambah tidak terjadi begitu saja tetapi harus dalam hubungan dengan kecakapan dan kompetensi guru.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, telah ditetapkan dan berlaku secara efektif pada tanggal 1 Januari 2013. Berdasarkan peraturan tersebut, guru yang akan mengusulkan kenaikan pangkatnya harus memenuhi beberapa kriteria, diantaranya adalah memiliki kredit poin dalam aspek pengembangan diri dan penulisan karya tulis ilmiah. Ketentuan mengenai kenaikan pangkat guru PNS tersebut menunjukkan pentingnya upaya peningkatan mutu guru melalui kegiatan pengembangan diri dan penulisan karya

ilmiah. Penulisan artikel ilmiah berdasarkan hasil penelitian, penelitian tindakan kelas (PTK) merupakan langkah yang tepat bagi guru karena guru akan memperoleh beberapa manfaat dari pelaksanaan kegiatan tersebut. Disamping itu setiap tahun pemerintah secara khusus memberikan bantuan dana bagi guru yang melakukan PTK dan melaporkan serta mendesiminasikan hasil penelitiannya.

Adapun pelaksanaan PTK yang terencana dan terkendali akan meningkatkan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan kompetensi guru, menyelesaikan permasalahan dikelas atau pembelajaran sehingga dapat memberikan perbaikan pada kualitas proses pembelajaran, meningkatkan kualitas belajar siswa yang semua hal tersebut pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kualitas pendidikan secara nasional. (Jaedun, 2011).

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) adalah suatu kegiatan nyata yang dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk memperbaiki mutu pembelajaran di kelasnya. (Daryanto, 2014) Peranan seorang guru sangat penting dan strategis dalam upaya pembentukan watak dan pengembangan potensi siswa dalam kerangka pembangunan pendidikan di Indonesia. Keberadaan guru sampai sekarang bahkan sampai kapanpun tidak akan mungkin dapat digantikan dengan teknologi yang sangat canggih sekalipun. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas-tugas guru yang sangat kompleks dan unik, diperlukan guru yang mempunyai kemampuan yang tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sehingga diharapkan guru secara terus menerus dapat meningkatkan kompetensinya. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) merupakan bagian penting dari upaya pengembangan profesionalisme guru, karena dengan melakukan PTK guru

dapat berpikir kritis dan sistematis, dan juga dapat membiasakan guru untuk menulis dan membuat catatan. (Daryanto, 2014:2:6). PTK dapat memberikan manfaat sebagai inovasi pendidikan yang tumbuh dari bawah, karena guru adalah ujung tombak pelaksana lapangan. Dengan PTK guru menjadi lebih mandiri dan lebih percaya diri sehingga menjadi lebih berani mengambil keputusan yang menurut pertimbangannya dapat memberikan manfaat perbaikan pembelajaran di kelas. Rasa percaya diri tersebut tumbuh sebagai akibat guru semakin banyak mengembangkan sendiri pengetahuannya berdasarkan pengalaman praktis, dengan secara kontinyu melakukan PTK. Guru sebagai pekerja profesional harus selalu memiliki komitmen untuk mau mengembangkan diri sehingga dapat meraih hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Penelitian Tindakan Kelas (PTK) adalah suatu bentuk refleksi diri secara bersama-sama yang dilakukan oleh pesertanya dalam situasi yang menyenangkan untuk meningkatkan penalaran dan praktik sosial oleh karena itu PTK dapat dimengerti sebagai suatu bentuk refleksi diri yang dilakukan oleh para partisipan (guru, siswa, atau kepala sekolah) dalam situasi sosial (termasuk pendidikan) untuk memperbaiki rasionalitas dan kebenaran dari: (a) praktik-praktik sosial atau pendidikan yang dilakukan sendiri, (b) pengertian mengenai praktik-praktik tersebut, (c) situasi-situasi atau lembaga-lembaga tempat praktik-praktik tersebut dilaksanakan (Mc Taggart, 1991).

Dalam melaksanakan PTK, guru bertindak sebagai pengajar, juga sebagai peneliti. Hal ini dapat terjadi karena guru merupakan orang yang paling akrab dengan kelasnya. Keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan kreatif dan inovatif yang bersifat pengembangan, merupakan syarat bagi guru untuk mampu

melakukan PTK di kelasnya. Fokus penelitian tersebut adalah kegiatan pembelajaran. Proses PTK melalui kegiatan menelaah proses pembelajaran, mendiagnosis permasalahan di kelas, merencanakan perbaikan pembelajaran melalui PTK, melaksanakan PTK, pemantauan kegiatan PTK, mengidentifikasi dan mengaitkan pengaruh yang menciptakan hubungan antara evaluasi diri dengan perkembangan profesional (Elliot, 1991).

Disamping itu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2007 dicantumkan kompetensi guru. Dalam peraturan tersebut disinggung standar kompetensi guru. Guru harus memiliki empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik mengacu pada kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan berbagai potensi peserta didik. Kompetensi kepribadian adalah perilaku guru, sehingga dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, kemampuan mengevaluasi kinerja sendiri, kemampuan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat disekitar sekolah dan lingkungan tempat tinggalnya. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan kemampuan mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, yang diantaranya melakukan Penelitian tindakan kelas (PTK) (Daryanto, 2014).

Seperti telah disebutkan bahwa salah satu upaya peningkatan profesionalisme guru melalui pelaksanaan PTK secara berkesinambungan diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru. Hal ini merupakan salah satu alasan betapa pentingnya penelitian tindakan kelas bagi seorang guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Dengan demikian bahwa, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas mendidik dan mengajar. Kompetensi meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis. Dengan kata lain bahwa guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Guru yang profesional akan tercermin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya melaksanakan seluruh pengabdian.

Penelitian Tindakan Kelas akhir-akhir ini juga menjadi perhatian dan pembahasan guru-guru sekolah dasar di gugus 3 Aimas Kabupaten Sorong sehubungan dengan tuntutan untuk melakukan PTK karena dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka

kreditnya dan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Bagi yang memahami tentang isu dan mengetahui cara peningkatan profesionalisme dan kompetensi, pelaksanaan kegiatan yang terkait hal tersebut tidak akan dirasakan sebagai sebuah beban, namun bagi yang kurang memahami dan kurang mengetahui caranya, hal tersebut merupakan tantangan berat dan mungkin mendatangkan masalah baru. Guru yang akan naik pangkat bisa tertunda kenaikannya akibat dari tidak terpenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat saja berdampak pada kinerja guru.

Sebagai contoh untuk memenuhi persyaratan guru harus membuat karya ilmiah melalui pelaksanaan PTK. Bagi sebagian guru, hal ini dirasa memberatkan, karena PTK sangat sulit dikerjakan oleh guru disebabkan karena kurangnya pengetahuan guru dalam melaksanakan PTK.

Hal ini kemungkinan karena (1) pelatihan dan sosialisasi tentang Permennegpan RB Nomor 16 tahun 2009 dan PTK yang diberikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong belum dirasakan optimal oleh guru-guru, (2) guru-guru di Gugus 3 Aimas memiliki prioritas lain sehingga belum seluruhnya melaksanakan PTK, (3) motivasi dan keterbukaan guru-guru di Gugus 3 Aimas masih rendah dalam mengikuti perkembangan teknologi yang antara lain disebabkan oleh tidak memiliki laptop, (4) kemampuan guru dalam menulis kalimat ilmiah masih kurang, (5) adanya kesulitan yang dihadapi guru dalam mencari literatur dan buku-buku referensi.

Dampak dari permasalahan tersebut banyak guru di gugus 3 Distrik Aimas Kabupaten Sorong terlambat atau tertunda kenaikan pangkatnya. Karena sebelum ditetapkannya Peraturan Menteri No 16 tahun 2009 yang didalamnya terdapat peraturan kenaikan pangkat dan jabatan guru. Peraturan kenaikan pangkat hanya bergantung pada DP3 yang dibuat oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung, dan pengawas sehingga sangat sulit untuk mengukur prestasi kerja guru dan hanya dilihat dari lamanya masa kerja dan tingginya golongan. Dengan tingkat kinerja seperti ini dapat diasumsi kurang lebih 50% guru-guru SD di Gugus 3 Aimas kesulitan melakukan penelitian tindakan kelas. (sumber dari dinas P&K Kabupaten Sorong). Berikut data guru-guru di Gugus 3 Aimas terkait permasalahan tersebut.

Tabel 1. 1
Profil Gugus Aimas Kabupaten Sorong

No	Tahun	Jumlah Gugus	Jumlah Guru	Jumlah Guru Tergabung Gugus
1	2013	2	101	101
2	2014	2	101	101
3	2015	3	52	52
4	2016	3	52	52

(Sumber Data: Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong)

Tabel 1. 2
Data Guru SD di Gugus Aimas berdasarkan Golongan

No	Tahun	Jumlah Guru Bergolongan							
		III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d
1	2013	11	17	10	7	57	-	-	-
2	2014	14	17	13	8	62	-	-	-
3	2015	16	26	21	11	54	3	-	-
4	2016	18	31	20	19	51	20	-	-

(Sumber Data: Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong)

Tabel 1. 3
Data guru yang naik pangkat

No	Tahun	Jumlah guru	
1	2013	138	Data yang diperoleh, rata-rata 123 orang guru PNS naik pangkat pada setiap periode dari jumlah guru di Kabupaten Sorong
2	2014	158	
3	2015	145	
4	2016	166	

(Sumber Data: Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong)

Tabel 1. 4
Data Pelatihan Guru

No	Tahun	Jenis Pelatihan untuk Guru
1	2013	pelatihan K 13 bagi guru kelas 1 dan 4
2	2014	Pelatihan K 13 bagi guru kelas 1 dan 4
3	2015	Sosialisasi permennegpan RB no 16 tahun 2009 dan PTK
4	2016	Sosialisasi permennegpan RB no 16 tahun 2009 dan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011

(sumber Data: Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong, 2017)

Berdasar pada latar belakang masalah diatas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji “Implementasi Peraturan Kenaikan Pangkat dan Jabatan melalui Prestasi kerja dan Profesionalisme Guru SD diGugus 3 Distrik Aimas Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat” (studi kasus Prestasi Kerja Guru Gugus 3 Aimas Kabupaten Sorong terhadap kenaikan pangkat guru).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian dinyatakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan sosialisasi Permenegpan No 16 tahun 2009 dan implementasi peraturan kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru oleh Dinas P & K Kabupaten Sorong.
2. Bagaimana sikap guru terhadap permenegpan No 16 tahun 2009 terutama tentang penilaian kinerja guru dalam kenaikan pangkat guru?
3. Bagaimana upaya pemecahan permasalahan yang dihadapi Dinas P dan K Kabupaten Sorong dan guru dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat.
4. Bagaimana dampak pelaksanaan PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja guru dan kinerja guru untuk kenaikan pangkat.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan dan menganalisis hal berikut.

1. Sikap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, pengawas dan kepala sekolah terhadap implementasi peraturan kenaikan pangkat dan kegiatan untuk penerapan peraturan tersebut.
2. Sikap guru terhadap implementasi peraturan (termasuk terhadap PTK) dan strategi yang dilakukan.
3. Permasalahan yang dihadapi Dinas dan guru dalam implementasi penerapan peraturan kenaikan pangkat dan upaya pemecahannya.
4. Dampak pengaruh PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja guru dan kinerja guru untuk kenaikan pangkat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat, baik bagi pegawai sebagai individu, organisasi, maupun ilmu pengetahuan. Manfaat yang diharapkan adalah:

1. Manfaat teoretis, memberikan kontribusi pemikiran bagi guru khusus di Sekolah Dasar Kabupaten Sorong, Papua Barat, agar dapat berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran formal, dan kepedulian terhadap belajar mandiri siswa.
2. Manfaat teoretis, memberikan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan di bidang pendidikan yang berkaitan dengan PTK, profesionalisme, kinerja guru dan kenaikan pangkat guru.
3. Manfaat kebijakan, sebagai referensi dan pengembangan studi, kajian dan penelitian yang relevan atau lanjutan pada daerah lain dalam ruang lingkup yang lebih luas, baik pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, maupun pada

skala nasional-internasional, dengan maksud lebih pada hasil keluaran yang mantap sebagai bahan pertimbangan kebijakan secara luas dan menyeluruh pada pengelolaan kualitas kelembagaan di bidang pendidikan dalam memperhatikan pentingnya tanggung jawab guru dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Implementasi

Pengertian implementasi adalah tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh sekelompok individu yang telah ditunjuk untuk menyelesaikan suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Winarno, 2000). Secara sederhana implementasi diartikan pelaksanaan atau penerapan. (ES Pristiyani, 2015) Majone dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2002). Implementasi sebagai evaluasi. Brone dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2004:70) 'Implementasi adalah perluasan aktifitas yang saling menyesuaikan'. Usman (2007:70) implementasi bermuara pada aktifitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekedar aktifitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan dengan sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang

Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, merupakan perubahan dari Permenpan Nomor 084 Tahun 1993. Perubahan yang penting tentang jenjang jabatan guru. Unsur utama dalam usulan kenaikan pangkat dan jabatan guru, pola kenaikan pangkat melalui pengembangan profesi, jumlah angka kredit setiap kenaikan pangkat/jabatan.

Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh pegawai negeri sipil. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (PerMenDik Nas Nomor 35 Tahun 2010).

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan guru dalam rangka pembinaan karir kepangkatan dan jabatannya. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Tugas guru yang

dapat dinilai dengan angka kredit untuk keperluan kenaikan pangkat dan/atau jabatan fungsional guru mencakup berbagai unsur.

Dalam Permenneqpan RB No 16 Tahun 2009, tanggal 10 November 2009 tentang jabatan guru dan angka kreditnya terlihat adanya perbaikan/ perubahan penting terutama tentang jenjang jabatan guru, unsur utama dalam usulan kenaikan pangkat/jabatan guru, pola kenaikan pangkat melalui pengembangan profesi, jumlah angka kredit setiap kenaikan pangkat atau jabatan, beberapa istilah dalam pengembangan profesi guru dan sistem penerapan kegiatan pengembangan profesi guru. Menurut Kepmenpan Nomor: 084/1993 tanggal 24 November 1993 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dinyatakan bahwa jumlah jenjang Jabatan Fungsional Guru ada 13 jenjang, unsur pengembangan profesi ada 5. Kenaikan pangkat melalui pengembangan profesi mulai Pembina gol IV/a ke Pembina Tk. I IV/b dan seterusnya diwajibkan setiap usul kenaikan pangkat, jumlah angka kredit pengembangan profesi syaratnya 12. Sedangkan kenaikan pangkat penata muda III/a ke guru madya IV/a tidak ada persyaratan khusus, kecuali masa kerja dan pengalaman kerja serta penilaian kinerja.

Pada Permenpan dan RB yang baru hampir semua unsur mengalami perubahan, baik pada jenjang jabatan pengembangan profesi dan syarat kenaikan pangkat melalui pengembangan profesi yang dimulai dari guru pertama Tk. I/IIIb ke guru Muda/IIIc dan seterusnya diwajibkan mengumpulkan angka kredit pengembangan profesi yang jumlahnya bervariasi. Sedangkan guru pertama/ IIIa dituntut melakukan kegiatan pengembangan profesi pada unsur pengembangan diri dengan nilai angka kredit minimal 3. Kegiatan pengembangan diri ini

diwajibkan bagi setiap guru yang akan naik pangkat setingkat lebih tinggi hingga pada golongan Guru Utama/IVd.

Pada peraturan permenpan yang baru, seperti telah disampaikan diatas ada perubahan mendasar tentang kenaikan pangkat guru melalui pengembangan profesi. Disebutkan bahwa kenaikan pangkat guru mulai dari guru pertama golongan IIIa sudah diwajibkan melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), pada unsur pengembangan diri, sedangkan menyusun karya publikasi ilmiah/karya inovatif belum diwajibkan. Untuk kenaikan pangkat/jabatan yang menggunakan karya publikasi ilmiah dimulai dari guru pertama pada golongan penata muda Tk. /IIIb. Angka kredit pengembangan keprofesian berkelanjutan yang terdiri dari

1. pengembangan diri
2. publikasi ilmiah dan
3. karya inovatif yang dibutuhkan jumlahnya berbeda-beda. Berikut penjelasannya:

Pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan setiap guru secara mandiri atau berkelompok dalam meningkatkan profesinya. Ada 2 jenis unsur pengembangan diri yaitu: (1) mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) fungsional. (2) mengikuti kegiatan kolektif guru: yaitu selalu aktif dalam KKG atau MGMP serta kelompok profesi guru lainnya baik dalam seminar maupun workshop, serta pertemuan ilmiah lainnya. (Supardi;Suhardjono, 2011)

Publikasi ilmiah yang merupakan salah satu unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), merupakan jenis/unsur paling banyak

disenangi guru yang akan mengusulkan kenaikan pangkat, seperti halnya unsur Karya Tulis Ilmiah (KTI) pada aturan sebelumnya.

Jumlah angka kredit yang harus dicapai setiap tahun sesuai dengan rumus diatas adalah jumlah angka kredit kumulatif minimal sebagaimana dimaksud pada lampiran II, III, IV, VI, VII, dan VIII Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dikurangi jumlah angka kredit sub unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan dan unsur penunjang yang dipersyaratkan untuk setiap jenjang jabatan dan dibagi 4(empat) untuk memenuhi persyaratan kenaikan pangkat /jabatan setingkat lebih tinggi bagi jabatan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Jabatan Fungsional guru dan angka kreditnya

Dari jabatan	Ke Jabatan	Angka kredit minimal unsur pengembangan diri	Angka kredit minimal unsur karya publikasi ilmiah
Guru Pertama golongan III/a	Guru Pertama golongan III/b	3
Guru Pertama golongan III/b	Guru Muda golongan III/c	3	4
Guru Muda golongan III/c	Guru Muda golongan III/d	3	6
Guru Muda golongan III/d	Guru Madya golongan IV/a	4	8
Guru Madya golongan IV/a	Guru Madya golongan IV/b	4	12
Guru Madya golongan IV/b	Guru Madya golongan IV/c	4	12
Guru Madya golongan IV/c	Guru Utama golongan IV/d	5	14

Guru Utama golongan IV/d	Guru Utama golongan IV/e	5	20
--------------------------	--------------------------	---	----

Dengan memperhatikan tabel diatas guru dapat menyiapkan diri untuk mengusulkan kenaikan pangkat tepat waktu. Disamping itu juga dapat menghitung dan memprediksi jumlah angka kredit yang akan dikumpulkan, apakah sudah memenuhi syarat yang ditentukan. Dan secara terencana dan terstruktur dapat melakukan kegiatan yang akan menghasilkan angka kredit disetiap unsur yang diperlukan. Perlu diingat dan dipahami bahwa tidak setiap pengusulan kenaikan pangkat/golongan guru dapat mengusulkan jenis publikasi ilmiah apapun tetapi harus memperhatikan ketentuan yang telah dibakukan. Berikut penjelasan tentang jenis publikasi ilmiah dan karya inovatif yang perlu disiapkan untuk setiap jenjang/pangkat jabatan guru.

Dari Jabatan	Ke Jabatan	Jumlah Angka Kredit	Macam Publikasi Ilmiah/ Karya Inovatif yang wajib ada
Guru pertama golongan III/a	Guru pertama golongan III/b
Guru pertama golongan III/b	Guru Muda golongan III/c	4	Bebas jenis karya publikasi ilmiah dan karya inovatif
Guru Muda golongan III/c	Guru Muda golongan III/d	6	Bebas jenis karya publikasi ilmiah dan karya inovatif
Guru Muda golongan III/d	Guru Madya golongan IV/a	8	Minimal terdapat satu laporan hasil penelitian

Guru Madya golongan IV/a	Guru Madya golongan IV/b	12	Minimal terdapat satu laporan hasil penelitian dan satu artikel yang dimuat di Jurnal ber ISBN
Guru Madya golongan IV/b	Guru Madya golongan IV/c	12	Minimal terdapat satu laporan hasil penelitian dan satu artikel yang dimuat di Jurnal ber ISBN
Guru Madya golongan IV/c	Guru Utama golongan IV/d	14	Minimal terdapat satu laporan hasil penelitian dan satu artikel yang dimuat di Jurnal ber ISSN dan satu buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber ISBN
Guru Utama golongan IV/d	Guru Utama golongan IV/e	20	Minimal terdapat satu laporan hasil penelitian, dan satu artikel yang dimuat di Jurnal ber ISSN serta satu buku pelajaran atau buku pendidikan yang ber ISBN

Dari tabel di atas bagi guru yang akan mengusulkan kenaikan pangkat/golongan wajib memperhatikan ketentuan tersebut. Dari yang menduduki jabatan Guru muda golongan III/d keatas yang akan mengusulkan kenaikan pangkat/golongan harus menyiapkan laporan hasil penelitian. Kekurangan dari ketentuan minimal yang dipersyaratkan untuk menduduki jabatan/pangkat di atasnya dapat melengkapi dan menyusun publikasi ilmiah lain atau menciptakan dan menyusun karya inovatif baru.

Penilaian kinerja guru berdasarkan peraturan menteri dan berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2013 mengharuskan guru dan menuntut guru untuk menjadi guru professional. Khusus bagi guru yang akan mengusulkan kenaikan

pangkat/golongan dan juga dalam mengembangkan profesinya sehingga dapat menjadi guru yang professional dibidangnya dapat memperhatikan persyaratan yang telah ditetapkan maka guru wajib membuat karya tulis ilmiah. Dan salah satu dari kegiatan penulisan karya tulis ilmiah dalam meningkatkan profesi adalah dengan melakukan penelitian. Ada beberapa jenis penelitian tindakan namun yang paling tepat dilakukan oleh guru adalah penelitian tindakan kelas (PTK), yang akan diuraikan berikut ini

2. Penelitian Tindakan Kelas

Penelitian Tindakan kelas merupakan salah satu jenis penelitian yang harus dikuasai oleh guru kepala sekolah dan pengawas. Guru harus dapat menjadi pelaksana langsung yang mendasar pada masalah yang dihadapi sehari-hari waktu mengajar di kelas. Bagi kepala sekolah disamping harus mampu melaksanakan sesuai dengan tugas utamanya sebagai guru, harus mampu juga membantu guru yang baru belajar penelitian tindakan kelas. Sedangkan pengawas sekolah yang mempunyai kedudukan lebih tinggi, seharusnya lebih menguasai penelitian tindakan kelas dibanding dengan guru dan kepala sekolah. (Suhardjono; Supardi, 2011). Penelitian tindakan kelas (PTK) merupakan salah satu bagian dari penelitian tindakan dengan tujuan yang spesifik yang berkaitan dengan kelas. . Penelitian Tindakan dapat dipandang sebagai tindak lanjut dari penelitian deskriptif maupun eksperimen (Arikunto, 2014). PTK adalah penelitian tindakan (*action research*) yang dilakukan dengan tujuan memperbaiki mutu praktik pembelajaran di kelasnya dan berfokus pada kelas atau pada proses belajar mengajar yang terjadi di kelas, bukan pada *input* kelas (silabus, materi, dan lain-

lain) ataupun *output* (hasil belajar), dan harus tertuju atau mengenai hal-hal yang terjadi di dalam kelas (Arikunto, 2014)

Menurut Arikunto, 2000 (dalam Arikunto, 2014). Penelitian adalah kegiatan mencermati suatu objek, menggunakan aturan metodologi tertentu untuk memperoleh data atau informasi yang bermanfaat untuk meningkatkan mutu suatu hal yang menarik minat dan penting bagi peneliti. Tindakan adalah suatu gerak kegiatan yang sengaja dilakukan dengan tujuan tertentu yang dalam penelitian berbentuk rangkaian siklus kegiatan. Kelas adalah sekelompok siswa, dalam waktu yang sama menerima pelajaran yang sama dari seorang guru. Arikunto, 2007. Penelitian tindakan kelas merupakan suatu pencerminan terhadap kegiatan belajar berupa sebuah tindakan, yang sengaja dimunculkan dan terjadi dalam sebuah kelas secara bersama. Tindakan tersebut diberikan oleh guru atau dengan arahan dari guru yang dilakukan oleh siswa.

Menurut Kemmis & Mc. Taggart (1998), penelitian tindakan adalah suatu bentuk penelitian refleksi diri yang dilakukan oleh para partisipan dalam situasi-situasi sosial (termasuk pendidikan) untuk memperbaiki praktik yang dilakukan sendiri. Dengan demikian akan diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik dan situasi dimana praktik tersebut dilaksanakan (Arikunto & Suharjono, 2011). Penelitian tindakan kelas merupakan suatu penelitian yang mengangkat masalah-masalah aktual yang dihadapi oleh guru di lapangan (Wibawa, 2004).

Menurut Direktorat Peminaan Pendidikan enaga Kependidikan dan Ketenagaan Perguruan Tinggi (2005; 1) bahwa peningkatan mutu pendidikan di sekolah dapat di lalui dengan bermacam cara, misalnya meningkatkan bekal awal siswa baru,

meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan isi kurikulum, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa, menyediakan bahan ajar yang sesuai, dan menyediakan sarana belajar

Penelitian Tindakan kelas berpusat pada kelas atau proses belajar mengajar yang terjadi di dalam kelas dan bukan pada input kelas, seperti silabus dan materi. PTK harus tertuju pada hal-hal yang terjadi di dalam kelas. Pemahaman kelas dalam PTK tidak hanya terbatas pada kelas yang proses belajarnya sedang berlangsung dan dalam sebuah ruangan tertutup, tetapi bisa juga terjadi pada saat siswa sedang melakukan aktifitas diluar kelas, misalnya ketika siswa sedang melakukan kegiatan di laboratorium, di kebun, di masyarakat dan diberbagai tempat. (Kunandar, 2012)

Salah satu arti penting PTK adalah merubah kondisi yang kurang ideal menjadi kondisi yang ideal sesuai apa yang diharapkan, selanjutnya menurut Basuki Wibawa, ada beberapa alasan penting mengapa penelitian tindakan kelas (PTK) menjadi kebutuhan guru untuk dapat meningkatkan profesionalitasnya (Basuki Wibawa, 2003:5-6). antara lain :

1. PTK dapat membantu guru menjadi peka, tanggap terhadap dinamika pembelajaran di kelasnya. Guru menjadi reflektif dan kritis terhadap apa yang dapat dilakukan antara guru dan murridnya.
2. PTK dapat meningkatkan kinerja guru sehingga menjadi professional. Guru tidak lagi menjadi pekerja yang sudah merasa senang dengan apa yang telah dikerjakan selama ini tanpa ada upaya perbaikan dan inovasi, tetapi juga sebagai peneliti dalam dunia pendidikan.
3. Dengan Melakukan tahapan-tahapan dalam PTK, guru mampu memperbaiki proses pembelajaran dengan menganalisis apa yang sudah dilakukan di kelasnya. Tindakan yang dilakukan guru harus

berdasarkan pada masalah konkrit dan benar yang terjadi di kelasnya. 4. Pelaksanaan PTK tidak mengganggu tugas pokok seorang guru karena guru tidak perlu meninggalkan kelasnya. PTK merupakan suatu kegiatan penelitian yang menyatu dengan pelaksanaan proses pembelajaran. 5. Dengan melakukan PTK guru menjadi kreatif karena selalu dituntut melakukan suatu inovasi dalam mengimplementasi dan menyesuaikan berbagai teori dan tehnik pembelajaran dan juga bahan ajar yang digunakannya.

3. Prestasi Kerja Guru

Penyelesaian tugas-tugas suatu lembaga pendidikan merupakan kewajiban mutlak seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian tugas bagi seorang pegawai harus disesuaikan dengan disiplin ilmu atau ketrampilan yang dimiliki. Secara otomatis rincian tugas dapat menjadi panduan bagi pegawai dalam mencapai poin tertentu sesuai yang diharapkan. Kesesuaian antara rencana kerja dengan tujuan dikenal dengan nama Prestasi. Kemajuan dari suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh setiap pegawai dengan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan. Komplikasi masalah dalam suatu lembaga pendidikan merupakan alasan penting untuk melakukan kerja sama dalam mencapai tujuan. Hasil dari koordinasi dan kerja sama sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984:188) prestasi dimaknai sebagai arti penting suatu pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan kualitas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kata prestasi dapat dimaknai berupa hasil yang sudah dicapai lewat suatu

ketrampilan tertentu. Perolehan prestasi memerlukan perencanaan yang baik disertai dengan ketrampilan yang dibutuhkan. Prestasi hanya dapat dicapai apabila ada kemauan dan kerja keras yang dilakukan dengan baik. Pekerjaan adalah suatu tugas dan tanggung jawab seseorang yang diuraikan dalam kegiatan pekerjaan sehingga dapat menciptakan prestasi. Seirama dengan pernyataan tersebut, Gomes (2001:227) bentuk dari prestasi kerja berupa *Trait appraisal instruments* (penilaian sifat atau karakter) *behavior appraisal instruments* (perilaku) *out come* (hasil) hal ini dikuatkan bahwa pekerjaan memiliki kualifikasi tertentu. Berkaitan dengan kerja, Siswanto (1987:20) menguraikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Senada dengan Ranupandojo dan Husnan(1984:34) yang mendefinisikan prestasi merupakan hasil dari kegiatan yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan sesuai tugas yang telah diberikan sebelumnya baik tentang kuantitas dan kualitas dari hasil kegiatan yang telah dilakukan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki orang tersebut. Agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian prestasi kerja mutlak diperlukan oleh setiap pegawai. Prestasi Kerja menurut Mangkunegara (2006:50) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2008:64) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruki (2004: 17) menyatakan “hasil dari sebuah program manajemen kinerja akan membantu organisasi atau perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program-

program lain dengan lebih cepat dan baik. Ruki (2002:121) menyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil dan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Handoko (1997:19) prestasi kerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

Rivai (Mangkunegara, 2006:50) aspek-aspek prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya,
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan memahami kompleksitas lembaga pendidikan dan penyesuaian dari masing-masing tenaga pengajar, staf serta atasan dalam bidang operasional lembaga pendidikan secara menyeluruh, yang pada intinya individu – individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya,
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi diri sendiri.

Supardi (Mangkunegara, 2006:53) menyampaikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah

1. Kualitas kerja: meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan,
2. Kuantitas kerja: meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja,
3. Pengetahuan: kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya,
4. Penyesuaian pekerjaan: kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Hubungan kerja: sikap guru terhadap atasan serta menerima perubahan dalam bekerja.
6. Inisiatif kerja: merupakan perwujudan dari ide dan keberanian untuk bertindak secara benar yang dimiliki guru. Faktor - faktor tersebut juga diketahui melalui perilaku dalam mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir, disiplin menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

Wirawan (2001:17) indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah

1. Kuantitas dan kualitas pekerjaan. Guru professional dapat menunjukkan kemampuan dalam mengajar, memiliki pengetahuan yang memadai, dan mampu menyesuaikan teknik mengajar sesuai dengan bakat, kemampuan dan kebutuhan siswa.

2. Kerja sama: kemampuan guru dalam bekerja sama yang baik dengan murid-muridnya, rekan kerja dan juga orang tua murid, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai.
3. Kepemimpinan: guru menjadi panutan dan menjadi orang tua disekolah harus member contoh yang baik bagi murid-muridnya.
4. Kehati-hatian: dengan memperhatikan bahwa metode mengajar memiliki keunggulan dan kelemahan maka guru perlu bijaksana dalam menggunakan metode pembelajaran.
5. Pengetahuan tentang jabatan: guru dapat melihat sejauh mana ia mampu mendidik dan membimbing murid-muridnya.
6. Kejujuran: guru harus menunjukkan perilaku jujur selama mengajar.
7. Kesetiaan: guru harus menunjukan kesetiaan untuk mendampingi murid-murid yang mengalami kesulitan dan mampu mengatasi masalah yang dihadapi murid-muridnya.
8. Dapat diandalkan: guru menunjukkan sosok yang dapat diandalkan.
9. Inisiatif: guru harus memiliki kemampuan dalam melihat hal-hal yang bisa membuat murid-murid mempunyai semangat belajar

Secara teori ada tiga hal yang dapat memberikan penjelasan tentang pentingnya penilaian prestasi kerja (Indrawijaya, 1986 : 215).

1. penilaian prestasi memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang kenaikan gaji karena merupakan salah satu tujuan dari penilaian prestasi.
2. penilaian prestasi memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk bersama membicarakan perilaku kerja dari yang dinilai. Pada

umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasinya (terutama bila prestasinya menyenangkan). Penilaian prestasi merupakan cara untuk menyampaikan umpan balik.

3. penilaian prestasi juga berguna bagi pemimpin dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan selanjutnya mengambil langkah perbaikan.

Dari berbagai uraian tentang prestasi kerja di atas dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Hal itu sesuai dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (1984 : 126) yang menjelaskan tentang beberapa indikator yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menentukan prestasi kerja, indikator tersebut meliputi

1. kualitas dan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan,
2. dapat diandalkan, termasuk mengikuti instruksi, berinisiatif, rajin, serta bersikap hati-hati,
3. menunjukkan sikap baik terhadap karyawan dan menunjukkan sikap bekerjasama.

4. Profesionalisme

Kata profesionalisme adalah paham, yang sesungguhnya berasal dari kata profesi. Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut

keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan buku terhadap masyarakat (Tilaar, 2002). Seorang profesional menjalankan tugas sesuai dengan tuntutan profesi. Ia harus memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. (Depdikbud, 2002).

Inti dari profesi adalah seseorang harus memiliki keahlian dan keahlian diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya (*earning aliving*) (Tilaar, 2004).

Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa baik guru maupun dosen merupakan pendidik profesional. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebaliknya dosen disamping sebagai pendidik profesional juga ilmunan yang tugas utamanya mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Yang membedakan antara fungsi guru dan dosen adalah guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, sedangkan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan peran dosen sebagai agen pembelajaran, serta pengabdian kepada masyarakat. Jelaslah disini bahwa baik guru maupun dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk

meningkatkan mutu pendidikan nasional, dengan tujuan sebagai pelaksana sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warganegara yang demokratis dan bertanggung jawab. (pasal 4, 5, dan 6). (Nyata dkk, 2013) Dalam UU No. 14/2005, pasal 7 ayat 1 dan 2 tentang profesi guru dan dosen ditegaskan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip,

1. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism.
2. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
3. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas.
4. memiliki kompetensi.
5. memiliki tanggung jawab atas tugas keprofesionalannya.
6. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya.
7. memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan serta berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. memiliki jaminan terhadap perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.
9. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang ada kaitannya dengan tugas keprofesionalan guru.

Dalam undang-undang disebutkan pula bahwa pengembangan profesi dan pemberdayaan guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Profesi terkait dengan suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi (Supriadi, 1998). Jarvis (1983) Profesional dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan tugas profesi yang membutuhkan keahlian (*ekspert*) dan keahlian itu diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian profesionalisme adalah orang-orang yang melaksanakan tugas profesi, melaksanakan tugas secara profesional berdasarkan profesionalisme yang dituntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan.

Deskripsi karakteristik profesi dari Sutisna mengutip pendapat More (1970) dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. sebagian besar waktu yang dimiliki digunakan untuk menjalankan pekerjaannya;
2. terikat karena panggilan hidup dan memperlakukan pekerjaannya sebagai perangkat norma kepatuhan dan perilaku;
3. menjadi anggota organisasi profesional yang normal;
4. menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan khusus;
5. terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian; dan
6. memperoleh otonomi berdasarkan spesialisasi teknik yang sangat tinggi sekali.

Hoy & Miskel (1987) menyatakan bahwa terdapat enam karakteristik profesi yaitu:

1. berdasarkan pada keahlian teknikal yang diperoleh melalui pendidikan;
2. memberikan pelayanan kepada klien;
3. adanya norma-norma hubungan antar tenaga profesional- klien;
4. orientasi acuan antar kelompok sejawat;
5. terdapat struktur kontrol terhadap kinerja; dan
6. memiliki kode etik yang memandu aktivitas-aktivitasnya.

Karakteristik profesi dapat dijadikan kriteria bagi tenaga kependidikan yakni guru, sehingga dalam proses kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien, karena guru pada hakikatnya memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal cukup lama secara sistematis dan terprogram dengan baik. Menurut (Supriadi, 1998), guru dinilai profesional bila memenuhi kriteria :

1. memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa;
2. menguasai secara mendalam bahan / mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.
3. bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.
4. mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyediakan waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
5. memandang dirinya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa; Kompetensi sebagai mana dimaksud dalam pasal 8 meliputi tempat kompetensi profesional guru yang menjadi perhatian lembaga pendidikan antara lain

1. Kompetensi Pedagogik: kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi ke-pribadian: kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional: penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.
4. Kompetensi Sosial: kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga pendidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, 1992).

Fatah (1996) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, 2008). Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Agar kenaikan pangkat dapat dirasakan sebagai penghargaan, maka kenaikan pangkat harus diberikan tepat pada waktunya dan tepat kepada orangnya. Kepangkatan dalam jabatan fungsional bagi seorang guru disesuaikan dengan ijazah atau tingkat pendidikannya. Walaupun demikian evaluasi untuk pematangan penilaian kenaikan pangkat tetap dilakukan sesuai dengan tingkat prestasi yang diraih, yang pada prinsipnya dinilai baik dan membantu pencitraan lembaga publik.

Jenjang jabatan, pangkat, dan golongan ruang guru, serta persyaratan angka kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi bagi setiap jabatan guru dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah seperti tersebut dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. 3.
Jenjang Jabatan, Pangkat, Golongan Ruang, dan Angka Kredit Yang Di
Persyaratkan

No	JABATAN GURU	PANGKAT DAN GOLONGAN RUANG	PERSYARATAN ANGKA KREDIT KENAIKAN PANGKAT/JABATAN	
			KUMULATIF MINIMAL	PER JENJANG
1	Guru Pertama	Penata muda, III/a	100	50
		Penata Muda Tingkat I, III/b	150	50
2.	Guru Muda	Penata, III/c	200	100
		Penata Tingkat I, III/d	300	100
3	Guru Madya	Pembina IV/a	400	150
		Pembina Tingkat I, IV/b	550	150
		Pembinaan Utama Muda, IV/c	700	150
4	Guru utama	Pembina Utama Madya, IV/d	850	200
		Pembina Utama, IV/e	1.050	

B. Penelitian penelitian terkait

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pengembangan kerangka teoritik adalah sebagai berikut Ahman dkk, (2006). Melakukan penelitian tentang Pengembangan Kompetensi profesional Guru Ekonomi terhadap Pengembangan Kinerja Guru Ekonomi di Bandung. Pengembangan Kinerja Profesional mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pembelajaran. Persepsi guru ekonomi terhadap diklat, pengelolaan kinerja, dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pembelajaran.

Hidayati, (2014) melakukan penelitian tentang Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru/ Musyawarah Guru Mata Pelajaran (KKG/MGMP). Tujuannya untuk menunjukkan jenis kompetensi profesional guru dan melakukan analisis peran yang dilakukan Kelompok Kerja Guru KKG/MGMP dalam mewujudkan guru yang professional. Bagaimana menyiapkan kompetensi profesional guru dan peran apa yang dapat dilakukan oleh Kelompok Kerja Guru atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran dalam mewujudkan guru yang professional. KKG/MGMP memiliki peran sebagai *reformer, mediator, supporting agency, elaborator, evaluator* dan *developer* serta *academic supervisor*. Program KKG dapat dilakukan dalam penyamaan persepsi dan komitmen untuk meningkatkan mutu pembelajaran, koordinasi dan kolaborasi peningkatan mutu persiapan pembelajaran, pemecahan masalah pembelajaran, pengembangan kurikulum/ silabus implementatif, pengembangan bahan ajar berbasis kompetensi, pengembangan metode dan media pembelajaran, profesionalisme dan karir, penelitian dan pengembangan, khususnya *classroom action research*, penulisan karya ilmiah. Penelitian menunjukkan bahwa guru profesional adalah seseorang yang memiliki jabatan guru berdasarkan keilmuan dan keahliannya dengan mengabdikan diri sepenuhnya atas pekerjaan yang dipilihnya, dengan selalu berusaha mengembangkan diri dan keahlian yang berkaitan dengan jabatan gurunya.

Triwiyanto dkk, (2016) melakukan penelitian tentang Peta Kompetensi Pengembangan Karier Berbasis Penilaian Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik pada kriteria sedang, kinerja kepribadian menunjukkan kriteria cukup (50%), kompetensi sosial pada kriteria

amat baik(100%) dan kompetensi profesional menunjukkan kriteria sedang (75%) (Harsono dkk. 2016).

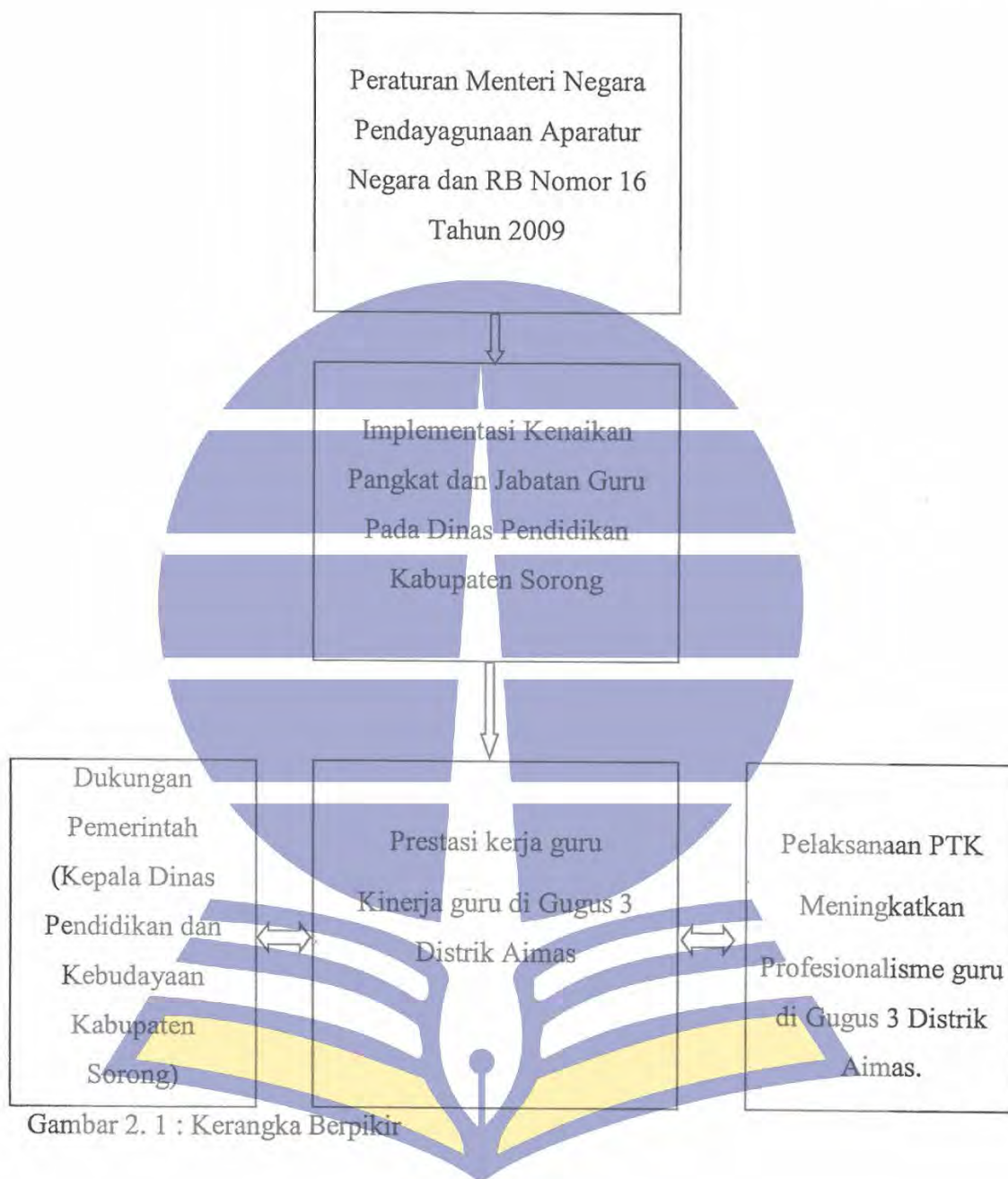
Rulam Ahmadi (2015) melakukan penelitian tentang Peta kompetensi Pengembangan dan Karir guru, penelitian menunjukkan bahwa pengembangan profesi dan karir guru merupakan dua kebutuhan dan tuntutan yang harus dipenuhi secara serempak. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, tuntutan dunia pasar, tuntutan lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) dan juga tuntutan masyarakat (orang tua peserta didik) merupakan alasan-alasan penting perlunya peningkatan profesi guru. Pengembangan profesi lebih mengarah pada peningkatan kapasitas guru yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan pada satu sisi, dan pada sisi lain berkontribusi pada peningkatan karir guru. Dengan peningkatan karir guru maka berarti selain peningkatan kapasitas guru, dan kualitas pendidikan, juga terdapat peningkatan kesejahteraan guru. Pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang menuntut peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan sekaligus diikuti dengan peningkatan kesejahteraannya. Pengembangan profesi guru dapat dilakukan dengan jalur formal, nonformal, maupun informal tergantung pada tujuan dan kemampuan guru yang bersangkutan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan Peraturan Menpan dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya, maka diperlukan petunjuk bimbingan teknis bagi guru untuk mengembangkan profesionalismenya secara berkelanjutan.

Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 39 ayat 1 UU Sisdiknas tahun 2003, dan begitu pula ayat 2 UU Sisdiknas tahun 2003 menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Oleh karena itu guru diharapkan mengembangkan profesinya secara berkelanjutan, karena untuk meningkatkan pendidikan diperlukan guru yang Profesional.

Dengan adanya UU Guru dan Dosen No14 tahun 2005 yang menuliskan bahwa guru adalah pendidik profesional, maka peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan harus terus menerus dilakukan karena dengan mendapat pelatihan secara kontinu diharapkan akan meningkatkan profesionalisme guru. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya sosialisasi dan fasilitasi serta pembinaan guru secara aktif, dengan desain pendidikan guru dalam jabatan baik pendidikan studi lanjut maupun perbaikan pendidikan pada berbagai bidang studi dan karier secara berkelanjutan, dengan jalur pembinaan dari tingkat propinsi sampai kecamatan dan juga instansi vertikal dan juga horisontal, namun hasilnya masih belum memuaskan yang ditandai dengan kenyataan adanya guru yang tidak lulus uji kompetensi, tertunda naik pangkat atau kesejahteraan guru belum sesuai harapan.



Gambar 2. 1 : Kerangka Berpikir

D. Operasionalisasi Konsep

Implementasi, yaitu penerapan atau perlengkapan. Secara umum implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dirinci dan matang. Menurut beberapa ahli, Penerapan merupakan suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok

atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Jadi implementasi kenaikan pangkat dan jabatan guru pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sorong dapat dipahami sebagai suatu tindakan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat guru dikabupaten Sorong terlebih khusus di gugus 3 Aimas dengan dititikberatkan pada pelaksanaan penelitian tindakan kelas dengan tujuan dapat meningkatkan prestasi kerja guru sehingga sehingga menjadi guru berprestasi dan menjadi guru profesional.

Penelitian Tindakan Kelas

Penelitian tindakan kelas adalah suatu penelitian khusus diperuntukkan bagi guru, karena penelitian ini dilakukan dikelas dan fokus penelitian adalah siswa. Penelitian tindakan kelas merupakan salah satu upaya guru dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di dalam kelas dimana siswa merupakan inti penelitian sekaligus merupakan upaya meningkatkan efektifitas pembelajaran. Penelitian tindakan kelas yang dilakukan oleh guru tujuannya untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran di kelas. Dari pelaksanaan penelitian tindakan kelas kemampuan guru sangat diharapkan untuk memahami lebih dalam masalah-masalah yang terjadi di kelas dan mampu menemukan jalan keluar yang terbaik dari masalah tersebut. Oleh sebab itu penelitian tindakan kelas adalah salah satu cara untuk menjawab kecemasan yang terjadi dalam kelas yang dibinanya.

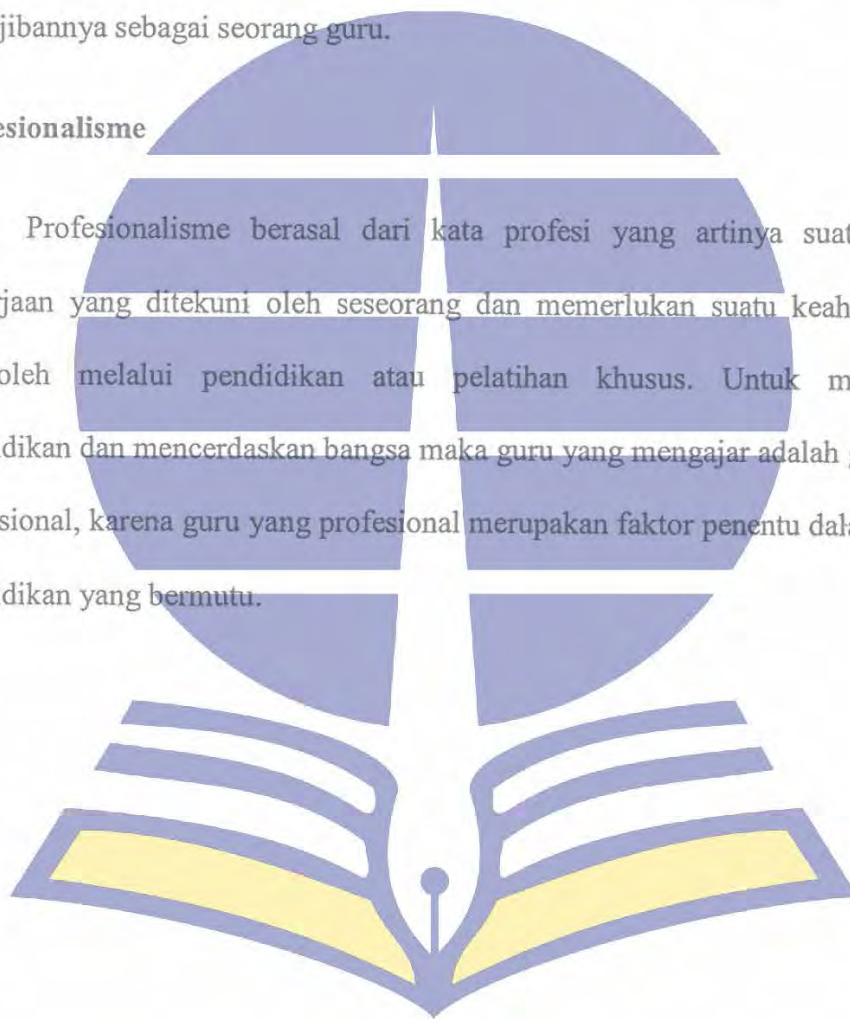
Prestasi kerja guru

Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu kerja. Prestasi kerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh

seorang guru dalam mendidik siswanya sehingga menjadi siswa yang berprestasi. Guru yang berprestasi adalah guru yang berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas, disiplin, memiliki semangat kerja, menjaga hubungan baik antar sesama guru dan juga kepala sekolah, dan bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru.

Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang dan memerlukan suatu keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan khusus. Untuk memajukan pendidikan dan mencerdaskan bangsa maka guru yang mengajar adalah guru yang profesional, karena guru yang profesional merupakan faktor penentu dalam proses pendidikan yang bermutu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Terkait permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka pendekatan penelitian yang lebih tepat adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan desain penelitian studi kasus. Penelitian kualitatif menggunakan desain penelitian studi kasus yang di difokuskan pada satu fenomena yang dipilih dan dipahami secara mendalam (Syaodih, 2011:99) pada Penelitian kualitatif ini bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, terkait perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata pada suatu konteks khusus yang alami dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Moleong, 2007); Dinar, 2015). Lebih lanjut, penelitian ini difokuskan pada pengkajian bagaimana penelitian tindakan kelas dilaksanakan dan berdampak pada prestasi, profesionalisme, kinerja dan kenaikan pangkat seorang guru.

Pelaksanaan dan dampak penelitian tindakan kelas terhadap prestasi, profesionalisme dan kenaikan pangkat yang diteliti merupakan satuan sosial-budaya yang bersifat alamiah dan saling berinteraksi secara individual ataupun kelompok dan memaknai tugas guru dalam aktivitas mengajar mereka.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Pemilihan informan dan sampel dilakukan dengan memperhatikan tugas dan kewenangan, kepakaran, relevansi dengan fokus yang diteliti. Sumber

informasi dan informan adalah manusia yang diwawancarai adalah (1) Ka sub-Bagian Kepegawean dan (2) sekretaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, informasi yang dikumpulkan adalah tentang upaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong mengimplementasikan Permenneqpan No 16 tahun 2009 dan kenaikan pangkat guru-guru.

TRANSKIP WAWANCARA

Fokus penelitian : Implementasi Permenneqpan No 16 Tahun 2009 dan implementasi peraturan kenaikan pangkat dan angka kredit.

Informan : Ka Sub-Bagian Kepegawaian

Tempat : Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong

Waktu : Senin 20 Maret 2017

Pewawancara : Bagaimana pelaksanaan sosialisasi Permenneqpan No 16 Tahun 2009 dan implementasi peraturan kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru oleh Dinas P dan K Kabupaten Sorong?

Ka-Sub bag : Dinas telah mengadakan sosialisasi kepada guru-guru tentang Permenneqpan No 16 Tahun 2009, karena tuntutan peraturan tersebut guru wajib mengembangkan diri dengan membuat karya ilmiah atau PTK karena PTK merupakan syarat wajib bagi guru bila akan mengusulkan kenaikan pangkat. Tanpa PTK guru tidak bisa naik pangkat

Pewawancara : Bagaimana sikap guru terhadap permenneghan No16 Tahun 2009 terutama tentang penilaian kinerja guru dalam kenaikan pangkat guru?

Ka-Sub bag : Sikap guru terhadap permenneghan No 16 tahun 2009, pada dasarnya guru harus menyesuaikan diri dengan peraturan terbaru yang didalamnya mewajibkan guru untuk mengembangkan diri dengan membuat karya ilmiah atau PTK. Kendala guru yang belum bisa membuat PTK disebabkan oleh: guru belum dapat informasi sama sekali. Guru tidak mempedulikan. Guru belum paham betul dengan cara membuat PTK, guru harus merubah pola pikir.

Pewawancara : Bagaimana upaya pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh dinas P dan K Kabupaten Sorong dan guru dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat?

Ka-Sub bag : Lewat Kementerian Dinas P dan K telah mengirimkan guru-guru inti untuk mengikuti pelatihan PTK yang nantinya akan mendampingi guru-guru yang akan mengusulkan kenaikan pangkat. Kendala bagi guru yang belum bisa membuat PTK disebabkan oleh guru belum dapat informasi sama sekali, guru tidak mempedulikan, guru belum paham betul dengan cara membuat PTK, guru harus merubah pola pikir dan harus menyesuaikan diri dengan peraturan terbaru. Ada informasi yang keliru atau sesat bahwa guru naik pangkat dengan KPO, keterbatasan guru, tidak termotivasi dengan perkembangan IT.

Ada kebiasaan di masyarakat, orang tua marah kepada guru apabila anaknya tidak naik kelas.

Pewawancara : Bagaimana dampak pelaksanaan PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja guru dan kinerja guru

Ka-Sub bag : Pengaruh PTK dengan profesionalisme sangat erat artinya guru yang profesional harus beda dengan guru yang belum profesional.

Informan 2 : Sekertaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong

Pewawancara : Bagaimana pelaksanaan sosialisasi Permenneqpan No 16 Tahun 2009 dan implementasi peraturan kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru oleh Dinas P dan K Kabupaten Sorong?

Sekertaris dinas : Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dalam rangka implementasi Permenneqpan No 16 Tahun 2009 adalah: mengadakan sosialisasi/Bintek kepada kepala sekolah maupun guru-guru yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong.

Pewawancara : Bagaimana sikap guru terhadap Permen No 16 Tahun 2009, yang mana salah satu poin guru wajib membuat PTK dalam tuntutan kenaikan pangkat guru?

Sekertaris dinas : Sikap guru terhadap implementasi Permen No 16 Tahun 2009 yaitu guru berusaha untuk memahami isi dari Permenneqpan

No 16 Tahun 2009 dengan jalan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan.

Informan lain adalah (1) Koordinator Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong dan (2) Pengawas wilayah Gugus 3 Aimas Kabupaten Sorong memperoleh informasi tentang sikap dan upaya yang dilakukan terhadap permasalahan yang dihadapi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat guru dan pengaruh PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja dan kinerja guru untuk kenaikan pangkat.

TRANSKIP WAWANCARA

Fokus penelitian : Implementasi Peraturan kenaikan pangkat guru dan pengaruh PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja dan kinerja guru.

Informan : Koordinator pengawas

Tempat : Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong

Waktu : Senin 21 Maret 2017

Pewawancara : Bagaimana upaya Dinas P dan K Kabupaten Sorong dalam mengimplementasi Permennegpan No 16 tahun 2009 dan peraturan kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Korwas : Setuju dengan adanya Permennegpan RB No 16 Tahun 2009, dimana salah satu syarat guru harus membuat PTK,

dan salah satu kendala bagi guru saat usul kenaikan pangkat yaitu penyusunan PTK

Pewawancara : Bagaimana sikap guru terhadap permennegpan No16 Tahun 2009 terutama tentang penilaian kinerja guru dalam kenaikan pangkat guru?

Korwas : Masih banyak guru di Kabupaten Sorong yang masih membutuhkan bantuan pendampingan untuk membuat PTK, sehingga masih membutuhkan latihan penulisan PTK bagi guru secara mandiri di sekolah maupun di gugus.

Pewawancara : Bagaimana upaya pemecahan permasalahan yang dihadapi Dinas P dan K Kabupaten Sorong dan guru dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat?

Korwas : Guru harus dibimbing oleh kepala sekolah dalam membuat PTK (wajib), adanya latihan IT kepada guru kelas dan staf sekolah sekaligus sebagai program kerja sekolah sekaligus untuk standar kompetensi guru.

Pewawancara : Bagaimana dampak pelaksanaan PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja untuk kenaikan pangkat.

Korwas : Guru harus membuka diri untuk belajar dan selalu belajar. Mengadakan pemetaan mutu pendidikan dengan penekanan pada standar tenaga pendidik dan standar pengelolaan (workshop, bintek, dan latihan-latihan penelitian PTK dan komputer bagi guru kepala sekolah dan karyawan).

Disamping itu informan yang terdiri atas (1) Ketua K3S (2) ketua KKG gugus 3 distrik Aimas Kabupaten Sorong, serta (3) guru dari gugus 3 Distrik Aimas Kabupaten Sorong sebanyak 2 orang untuk mendapatkan informasi tentang deskripsi peran ketua K3S dan ketua KKG dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja dan kinerja guru dalam upaya pembuatan PTK untuk kenaikan pangkat guru. Informan terakhir adalah salah satu tokoh masyarakat yang memberikan pendapat dan pertimbangan tentang keberadaan perpustakaan di Kabupaten Sorong (untuk mendukung guru melaksanakan PTK dan menulis karya ilmiah).

Wawancara dengan ketua KKG

Pewawancara : Bagaimana upaya ketua KKG dalam mengimplementasi Permennegpan No 16 Tahun 2009 dan peraturan kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Ketua KKG : Dengan memberikan pelatihan tentang cara membuat PTK sesuai dengan persyaratan kenaikan pangkat, dan memberikan waktu disetiap kegiatan KKG untuk menyeminarkan hasil karya ilmiahnya (PTK).

Pewawancara : Bagaimana sikap guru terhadap Permennegpan No 16 Tahun 2009, dimana salah satu poin guru wajib membuat PTK dan penilaian kinerja guru dalam tuntutan kenaikan pangkat?

Ketua KKG : Banyak guru yang masih belum paham cara membuat PTK, selain itu guru terkendala waktu jika harus membuat 2 sampai dengan 3 PTK sekaligus.

Pewawancara : Bagaimana menyikapi permasalahan yang dihadapi guru di gugus 3 Aimas dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat?

Ketua KKG : membantu dan mengajak teman guru untuk sama-sama belajar dalam membuat PTK dan persyaratan lain dalam hal kenaikan pangkat, sehingga guru tidak lagi menggunakan jasa orang lain dalam membuat karya ilmiah atau PTK.

Pewawancara : Bagaimana dampak atau pengaruh PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja guru dan kinerja guru dalam kenaikan pangkat?

Ketua KKG : Sangat baik pengaruhnya karena dengan PTK guru lebih tau lagi permasalahan dalam kelasnya dan bersama teman sejawat mencari solusi dalam pemecahan permasalahan tersebut.

Pengumpulan data berdasarkan pada observasi, yaitu tentang jumlah guru yang sudah ikut pelatihan PTK dan tahun atau periode usulan kenaikan pangkat guru di Gugus 3 Aimas.

Merujuk pada masalah dan fokus dalam penelitian ini, maka yang menjadi sumber data, yakni: pertama, Informan Kunci dinilai sangatlah penting dalam kaitan dengan permasalahan penelitian. Pencarian dan penemuan informan kunci secara benar dapat digunakan untuk membangun teori informan lainnya. Informan awal akan selanjutnya menunjukkan orang lain untuk dapat memberikan informasi selanjutnya, dan selanjutnya informan ini diminta pula untuk menunjukkan orang lain yang dapat memberikan informasi selanjutnya. Informan kunci dan informan

awal dalam penelitian ini adalah Ka Sub-Bag Kepegawaian, Sekretaris Dinas P & K Kab dan pengawas. Demikian cara memperoleh informasi atau data yang dilakukan oleh peneliti. Cara perolehan data yang dilakukan secara berulang-ulang ini lazimnya disebut “*snowball sampling*”. Tipe penelitian ini yang dijadikan informan kunci, adalah sekretaris, bagian kepegawaian dan pengawas. Informasi yang didapatkan dari mereka, berhubungan dengan tugas dan kewenangannya.

Peristiwa adalah kejadian yang diobservasi dan digali melalui wawancara dan angket yang terkait dengan sosialisasi, motivasi, dukungan dan pelaksanaan PTK, disamping itu juga dampak-dampak yang diakibatkan oleh kegiatan yang terkait dengan pelaksanaan PTK. Penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 13 Maret 2017 di Gugus 3 Distrik Aimas dan Kantor Dinas P & K Kabupaten Sorong.

Dokumen. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang terkait dengan sosialisasi, pemberian motivasi, dukungan penyelenggaraan pelatihan kerja sama LPMP setempat dan foto-foto pemeriksaan fisik di lapangan.

C. Instrumen Penelitian

penelitian ini menggunakan instrument yang terdiri atas pedoman wawancara, pedoman observasi dan angket. Sesuai dengan tujuan penelitian, informasi yang dikumpulkan terdiri atas :

- (1) Sikap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dan kepala sekolah dalam mengimplementasikan Permen No 16 tahun 2009,
- (2) sosialisasi yang dilakukan Dinas pada tahun 2015 dan 2016,
- (3) sikap guru terhadap implementasi peraturan dan PTK

- (4) strategi kepala sekolah untuk menyampaikan peraturan ini, apakah melalui rapat dewan guru atau melalui pertemuan KKG
- (5) permasalahan yang dihadapi Dinas Pendidikan dan guru dapat disikapi lewat KKG, hal ini sangat penting mengingat penelitian tindakan kelas sangat penting dan berperan ganda dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja guru, dan kinerja guru karena merupakan salah satu syarat wajib.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tahap awal ke lokasi penelitian (*getting in*), tahap berada di lokasi penelitian (*getting along*), dan tahap pengumpulan data. Sebelum pengumpulan data dilokasi penelitian, melapor dan memperkenalkan diri serta menunjukkan surat izin penelitian dari kepala UPBJJ UT Kota Sorong atau bukti lain, surat dari Kepala Dinas Pendidikan, kepala sekolah dan dewan guru Sekolah Dasar di SD Inpres 59 dan kepala sekolah yang berada di gugus 3 distrik Aimas Kabupaten Sorong Provinsi Papua Barat untuk memudahkan penulis memasuki lokasi penelitian dan membaur dengan mereka, selain pertimbangan administratif dan legalitas.

Tahap kedua dilakukan penggalian informasi dari sekretaris dinas pendidikan, kepala sub bagian kepegawean, koodinator pengawas, pengawas di wilayah gugus 3 distrik Aimas, ketua K3S, ketua KKG dan dua orang guru di wilayah gugus 3 Aimas Kabupaten Sorong. Informasi atau data yang diperoleh dimaknai sebagai data hasil penelitian.

Keterjalinan hubungan baik dengan subjek-subjek lain yang diteliti selama atau sesudah memasuki lokasi penelitian merupakan kunci utama keberhasilan

pengumpulan data. Kemampuan menjalani hubungan baik ini (*asosiation power*) adalah saran yang baik agar benar – benar ada kepercayaan dan saling pengertian dengan responden atau informan sehingga data dapat diperoleh secara lengkap dan relevan. semua informasi atau data yang diperoleh dimaknai untuk kemudian menjadi data hasil penelitian.

Keterjalinan hubungan baik antara peneliti dengan subjek-subjek lain yang diteliti selama atau sesudah memasuki lokasi penelitian merupakan kunci utama keberhasilan pengumpulan data. Kemampuan menjalani hubungan baik ini (*association power*) adalah sarana yang baik agar benar-benar ada kepercayaan dan saling pengertian dengan responden atau informan sehingga data dapat diperoleh secara lengkap dan relevan.

Tahap ketiga adalah tahap pengumpulan data (*logging data*), menggunakan tiga teknik pengumpulan data (observasi, wawancara dan wawancara mendalam) agar pengumpulan data dapat terlaksana secara *holistic-integral*, relevan, dan terfokus pun yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Melalui observasi dilakukan pengamatan kondisi fisik, fasilitas dan situasi sosial instansi penelitian. Sekolah dasar di gugus 3 Aimas Kabupaten sorong yang menjadi objek penelitian yang dilakukan pada awal bulan Maret 2017. melalui wawancara diperoleh data-data yang lebih spesifik.

Selanjutnya melalui teknik wawancara mendalam, pada Maret 2017 dilakukan pengumpulan data dari informan yaitu sekretaris dinas pendidikan, kepala sub bagian kepegawaian dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, Koordinator Pengawas Dinas P & K Kabupaten Sorong, Pengawas wilayah gugus 3 Aimas, Tokoh masyarakat, Ketua KKKS, ketua KKG, Kepala

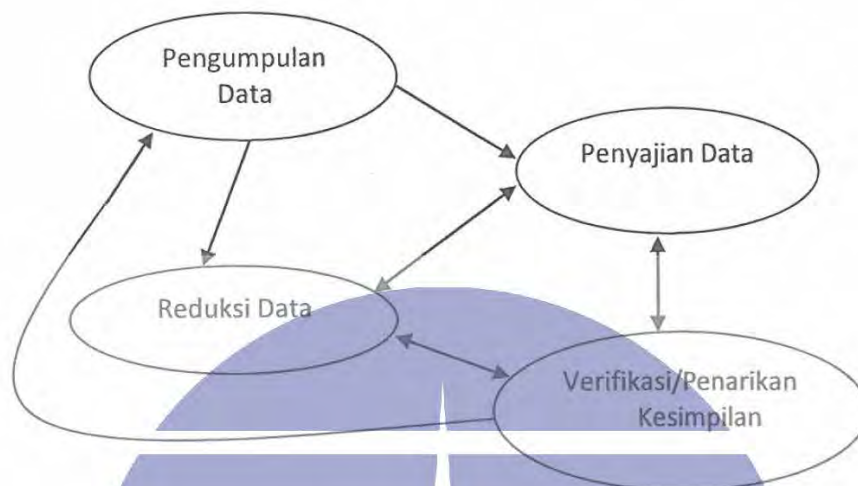
SD, dan dua orang guru Pada gugus 3 Aimas yang dilakukan pada waktu dinas (jam kantor) dari pagi sampai siang hari. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang akurat.

Dalam proses wawancara digunakan alat rekaman, dan buku tulis, setiap data pada saat data diambil langsung direkam dan dicatat untuk pada gilirannya dideskripsikan dan dipilah-pilah atau dikategorikan untuk kemudian memudahkan proses analisis. Teknik wawancara ini, dimaksudkan pula untuk mendapatkan data-data tentang dampak penelitian tindakan kelas terhadap motivasi, profesionalisme, kinerja, dan kenaikan pangkat guru SD, termasuk factor-faktor yang sangat berpengaruh pada motivasi, profesionalisme, kinerja, dan kenaikan pangkat guru.

Tahap keempat, data dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang ada. Instansi dan luar instansi (menggunakan teknik Dokumentasi). Dokumen-dokumen tersebut berupa catatan-catatan dan surat-surat yang berkaitan dengan pendidikan, kinerja guru, peraturan-peraturan yang diberlakukan secara tertulis, catatan singkat berupa perintah atau memo yang berhubungan dengan kewenangan, dan segala arsip yang terkait dengan masalah dan fokus penelitian.

E. Metode Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1992) yang terdiri dari tiga komponen analisis yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Secara lebih jelas komponen-komponen tersebut dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2014):



Gambar 3. 1 Komponen dalam Analisis Data

1. Reduksi Data

Data empiris yang diperoleh dituangkan dalam bentuk laporan atau uraian yang lengkap dan terinci. Dengan catatan lapangan tersebut, data dipilah atau dikategorikan sesuai dengan kelompok permasalahan dan focus penelitian. Data yang tidak cocok dibuang atau direduksi.

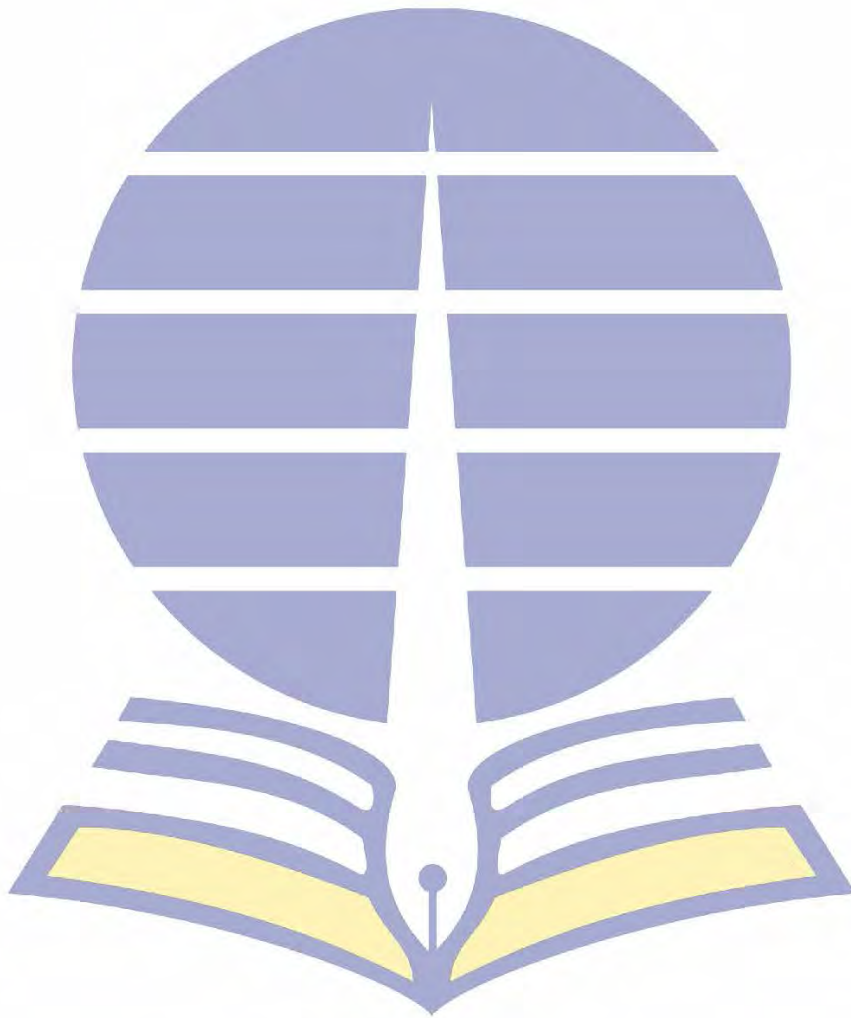
2. Penyajian Data

Dengan penyajian data atau *display* data, peneliti akan melihat gambar secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel-tabel, gambar, audio visual, dan uraian naratif.

3. Simpulan dan Saran

Penarikan kesimpulan dilakukan dalam hubungan dengan data-data yang sudah diverifikasi dan dimengerti secara baik. Verifikasi data dalam penelitian ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penilaian berlangsung. Itu berarti sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, data dianalisis dan dicari maknanya. Pola, tema, hubungan, persamaan akan

dieksplorasi dan dituangkan dalam kesimpulan yang bersifat tentatif. Selanjutnya, data sudah terpercaya setelah melalui proses verifikasi secara terus menerus akan dijadikan acuan untuk membuat kesimpulan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah 5 SD di Gugus 3 Distrik Aimas yang terletak di beberapa kelurahan di Distrik Aimas Kabupaten Sorong dengan jumlah anggota sebanyak 52 orang guru tetap dan tidak tetap, namun dalam penelitian ini diambil sebagai sampel dalam penelitian berjumlah 37 orang guru yang berlatar belakang pegawai negeri sipil. Jumlah sekolah yang berada dalam gugus 3 sebanyak 5 sekolah dasar dengan penjelasan sebagai berikut :

Tabel. 4. 1 Jumlah Guru PNS dan Non PNS

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	PNS	NON PNS	KET.
1	SD Inpres 17	12	12	0	
2	SD Muhamadiyah	9	9	0	
3	SD Roudotul Khufat	10	1	9	
4	SD Negeri 21	8	6	2	
5	SD Inpres 59	13	9	4	
Jumlah		52	37	15	

Sumber : Gugus Tiga Kabupaten Sorong Tahun 2017

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dideskripsikan sebagai berikut: (1) dengan diterbitkannya Permenegpan No 16 tahun 2009, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, merasa perlu mengadakan sosialisasi kepada guru-guru karena

implementasi Permenneqpan No 16 tahun 2009 tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru dan juga berdampak pada kenaikan pangkat guru. Lewat kementerian Dinas P&K telah mengirim guru-guru inti untuk mengikuti pelatihan penelitian tindakan kelas. Pengawas sekolah telah menyampaikan lewat pertemuan KKG, Kepala sekolah telah menyampaikan lewat rapat dewan guru, tentang pentingnya guru memahami permenneqpan No16 tahun 2009 serta implementasi peraturan tersebut sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja guru dan dapat menjadi guru yang profesional.

Selanjutnya sikap guru terhadap permenneqpan No 16 tahun 2009 terutama tentang penilaian kinerja guru dalam kenaikan pangkat guru belum maksimal dikarenakan kurangnya kesadaran dari guru untuk menjadi guru yang professional, guru belum termotivasi dengan perkembangan IT, karena ilmu dan teknologi, merupakan dasar bagi terselenggaranya pelayanan suatu profesi. Guru harus merubah pola pikir dan mau membuka diri untuk belajar dan belajar, karena seiring dengan perkembangan IPTEK dimungkinkan kebutuhan belajar siswa akan meningkat, baik kebutuhan informasi, kebutuhan cara pendekatan, maupun kebutuhan pembimbingan dalam belajar. Kondisi tersebut jelas menuntut guru untuk selalu mengembangkan diri.

Sikap terhadap permasalahan yang dihadapi dinas P dan K Kabupaten Sorong dan guru dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat yaitu mengadakan sosialisasi dan pendampingan bagi guru-guru yang akan mengajukan kenaikan pangkatnya dan upaya pemecahan masalah tentang kurangnya pengetahuan guru dalam membuat PTK yaitu guru-guru inti mendampingi guru-guru yang akan naik pangkat untuk membuat PTK. Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Sorong telah mengadakan pelatihan komputer bagi guru-guru yang belum menguasai komputer.

Dampak dari pelaksanaan PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja dan kinerja guru untuk kenaikan pangkat sangat erat hubungannya dan saling terkait karena dengan melakukan PTK dapat meningkatkan kinerja guru sehingga menjadi guru profesional dan pada saat pengusulan kenaikan pangkat tidak ada masalah. PTK masih merupakan sesuatu yang asing bagi sebagian guru. Hal ini disebabkan rendahnya motivasi guru dalam menyusun karya tulis ilmiah dan minimnya kegiatan pelatihan tentang PTK. Sebenarnya PTK diselenggarakan bertujuan untuk memperbaiki hal-hal yang telah dilakukan agar menjadi lebih baik atau menciptakan sesuatu yang baru. Menurut Jhon Elliot tujuan dilakukannya PTK yaitu untuk mengkaji situasi sosial dengan maksud untuk meningkatkan kualitas tindakan didalamnya (Elliot, 11982), dan yang menjadi tujuan utama PTK adalah untuk mengubah perilaku guru dalam mengajar, perilaku siswa di kelas, meningkatkan atau memperbaiki praktik pembelajaran, merubah kondisi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas yang diajar oleh guru itu sendiri sehingga terjadi peningkatan layanan professional guru dalam menangani proses belajar. Jadi maksud dari PTK yaitu untuk mengembangkan ketrampilan atau srategi baru dalam pembelajaran dan untuk memecahkan masalah dengan pelaksanaan langsung di ruang kelas, sekaligus guru diajak untuk menjadi seorang peneliti. Kemampuan guru untuk meneliti akan meningkatkan kinerja dalam profesinya sebagai pendidik. Namun, kegiatan meneliti yang dilakukan oleh seorang guru harus di kelola dengan baik, sehingga tidak mengganggu tugas pokoknya mengajar dan mendidik. (Kunandar, 2012).

Bagi guru yang terbiasa meneliti akan segera memperbaiki kinerjanya ke arah yang lebih baik. Sebenarnya objek penelitian dalam PTK adalah siswa yang dihadapi oleh guru itu sendiri pada saat proses pembelajarannya, namun kegiatan penelitian tindakan kelas yang dibuat hanya sebagai tugas mereka yang ingin naik pangkat atau mendapatkan gelar sarjana. Misalnya, karena ada persyaratan naik pangkat dari golongan III/b ke III/c harus adanya PTK, maka guru yang bersangkutan mulai bergegas memikirkan bagaimana cara membuat PTK, dan kadang guru tidak segan-segan mencari jalan pintas agar bisa memiliki PTK atas nama dirinya.

Berdasarkan hasil analisis wawancara dengan 8 orang responden di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dan ketua K3S, ketua KKG, kepala sekolah dan guru di wilayah Gugus 3 Aimas. Maka dapat diidentifikasi beberapa poin yang berkaitan dengan tujuan penelitian, yaitu:

1. Respon guru SD di Gugus 3 Aimas terhadap PTK sangat kurang,
2. Untuk menjadi guru yang profesional dan berprestasi dengan kinerja baik melalui pelaksanaan PTK yang pada gilirannya berdampak pada kenaikan pangkat, guru SD di gugus 3 memerlukan adanya pelatihan,
3. Implementasi peraturan kenaikan pangkat dan jabatan guru di gugus Aimas belum terlaksana secara optimal.

Hasil tersebut diperoleh melalui wawancara yang secara terinci adalah sebagai berikut.

Sumber Informasi	Informasi Yang diperoleh
Responden I : Kepala Sub Kepegawaian Dinas	<ul style="list-style-type: none"> • Dinas P dan K belum melaksanakan kegiatan pelatihan PTK secara langsung,

Pendidikan Kabupaten Sorong	<p>namun dengan adanya fakta dilapangan bahwa masih banyak guru yang belum memahami PTK, Dinas P dan K membuat sosialisasi bagi guru-guru dikabupaten sorong.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan Permenegpan No 16 guru wajib mengembangkan diri dengan membuat karya ilmiah atau PTK • Tanpa PTK guru tidak bisa naik pangkat • Hubungan PTK dengan profesionalisme sangat erat, artinya kinerja guru harus beda dengan guru yang belum profesional, untuk membantu ketertinggalan guru harus membuat PTK • Kendala guru yang belum bisa membuat PTK disebabkan oleh : Guru belum dapat informasi sama sekali, guru tidak mepedulikan, guru belum paham betul dengan cara membuat PTK, guru harus merubah pola pikir dan harus menyesuaikan diri dengan peraturan terbaru, ada informasi yang keliru atau sesat bahwa guru naik pangkat dengan KPO
-----------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Keterbatasan guru : tidak termotivasi dengan perkembangan IT • Ada kebiasaan di masyarakat, orang tua marah kepada guru apabila anaknya tidak naik kelas.
<p>Responden II Sekertaris Dinas Pendidikan dan Kebudayaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kantor dinas perpustakaan dan kearsipan daerah Kabupaten Sorong harus menyiapkan buku-buku referensi tentang pendidikan agar guru yang akan membuat PTK dapat mencari buku penunjang dalam membuat PTK di perpustakaan daerah Kabupaten Sorong. Kurangnya buku di PerPus merupakan salah satu kendala bagi guru dalam membuat PTK.
<p>Responden III Koordinator Pengawas Kabupaten Sorong</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Setuju dengan adanya peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara no 16 tahun 2009 tentang jabatan guru dan angka kredit dimana salah satu syarat guru harus membuat PTK • Salah satu kendala bagi guru saat usul kenaikan pangkat yaitu penyusunan PTK • Masih banyak guru dikabupaten Sorong yang masih membutuhkan bantuan

	<p>pendampingan untuk membuat PTK, sehingga masih membutuhkan latihan penulisan PTK bagi guru secara mandiri di sekolah maupun di gugus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyebab guru belum bisa membuat PTK sendiri yaitu (1) belum diberi bimbingan dan latihan (2) belum percaya diri untuk kerja. • Saran dari pengawas: (1) guru dibimbing dalam penelitian PTK oleh kepala sekolah/ di KKG, (2) adanya pelatihan IT kepada guru kelas dan staf sekaligus sebagai program kerja sekolah untuk standar kompetensi guru. • Harapan : Guru harus membuka diri untuk belajar dan selalu belajar • Mengadakan pemetaan mutu pendidikan dengan penekanan pada standar tenaga pendidik dan standar pengelolaan whorkshop, Bimtek, dan latihan-latihan penulisan PTK dan komputer bagi guru, kepala sekolah dan karyawan.
Responden IV Ketua KKKS gugus 3 Aimas	<ul style="list-style-type: none"> • Setuju dengan Permenneghan no 16 tahun 2009 tentang jabatan guru dan

	<p>angka kredit dengan persyaratan guru harus membuat PTK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sebagian besar guru-guru SD di gugus 3 Aimas belum mengikuti whorkshop atau pembuatan pelatihan PTK • Rata - rata guru-guru belum menguasai IT • Kaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, dengan adanya PTK maka guru dapat mengangkat permasalahan yang muncul di kelas. • Solusi guru-guru harus mendapat pelatihan tentang pembuatan PTK secara terus menerus • Saran. diharapkan kepada dinas pendidikan kabupaten untuk sering membuat whorkshop kaitan dengan kegiatan profesionalisme guru. • Diharapkan bahwa kegiatan kolegal guru seperti KKG, KKKS, di jadwalkan khusus utuk diberi penjelasan khusus tentang pembuatan PTK
<p>Responden V kepala sekolah SD gugus 3 aimas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sangat setuju dengan adanya Permennegpan no 16 tahun 2009 dimana

	<p>salah satu poin mengharuskan guru membuat karya ilmiah atau PTK.</p> <ul style="list-style-type: none"> • PTK sangat membantu guru dalam peningkatan kinerja guru • Guru yang mau melakukan PTK, berarti guru mau merubah diri menjadi lebih baik. • Guru dihadapkan dengan keterbatasan dana untuk membeli laptop sehingga kurang berminat belajar IT • Dengan adanya guru melakukan PTK dapat memperbaiki mutu pendidikan di sekolah
<p>Responden VI : Guru 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengatakan Permennegpan no.16 tahun 2009 menambah beban guru • Tidak bisa mengoperasikan laptop dan tidak bisa beli laptop gaji tidak cukup untuk kebutuhan hidup. • Sibuk dengan urusan rumah tangga • Tidak lama lagi pensiun, jadi untuk apa lagi belajar, bikin tambah pusing • Anak-anak saja yang belajar biar mereka yang pintar.

Responden VII : Guru 2	<ul style="list-style-type: none">• Sangat mendukung Permennegepan no 16 tahun 2009, setuju guru harus membuat PTK• Kalau ada pelatihan PTK harus ikut, karena mau merubah diri.• PTK sangat penting dan harus dilakukan oleh guru, karena akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran di kelas.
Responden VIII Pengawas wialayah gugus 3	<ul style="list-style-type: none">• Guru profesional melaksanakan pemenuhan tugas pokoknya sesuai aturan yang sudah ada dan berhak mendapat penilaian melalui angka kreditnya untuk usul kenaikan pangkat sesuai persyaratan yan diperlukan• Sesuai Permendikbud No 35 Tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru• Selagi aturan masih berlaku tetap harus diikuti saja walaupun kondisi belum paham• Guru lebih tahu keadaan siswa dan masalahnya dan ditindak lanjuti untuk mengatasi dengan PTK sehingga masalah bisa diselesaikan.

<p>Responden IX Ketua KKG gugus 3 Aimas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan pelatihan membuat PTK sesuai syarat kenaikan pangkat, dan memberikan waktu untuk diseminarkan pada pertemuan KKG • Banyak guru yang belum paham cara membuat PTK selain itu terkendala dengan waktu jika harus membuat 2 sampai 3 PTK • Membantu dan mengajak teman guru sama-sam belajar membuat PTK dan persyaratan lain dalam hal kenaikan pangkat, sehingga guru tidak lagi menggunakan jasa teman dalam membuat karya ilmiah (PTK) • Dengan PTK guru lebih tahu permasalahan dalam kelasnya dan bersama teman sejawat mencari solusi dalam penyelesaiannya.
---	--

Data diatas dan hasil wawancara dengan sekretaris Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sorong menunjukkan bahwa sikap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, ketua K3S, kepala sekolah SD, wadah KKG telah melakukan berbagai upaya dalam mengimplementasi Permenneghan RB No16 Tahun 2009 dengan melakukan pelatihan-pelatihan, sosialisasi dan bintek kepada

kepala sekolah maupun guru-guru yang ada di lingkungan dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sorong, dan sikap guru terhadap Implementasi Permenneqpan No 16 tahun 2009 yaitu guru berusaha untuk memahami isi dari Permenneqpan No 16 Tahun 2009 dengan jalan meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan. Wawancara adalah satu metode pengumpulan data, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada Respondens. Beberapa pengertian Wawancara menurut para Ahli, seperti : Nasir (1988) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka dengan si penanya atau pewawancara dan si Penjawab atau responden. Menurut (Lerbin, 1992 dalam Hadi, 2007) bahwa Tanya jawab sepihak berarti pengumpul data yang aktif bertanya, sementara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Menurut Juliansyah Noor 2011, adalah Teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dan menurut Enterberg dalam Sugiono 2013, bahwa Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Berdasarkan definisi wawancara menurut beberapa ahli di atas, maka peneliti melakukan wawancara dengan menganalisis dan mengidentifikasi beberapa poin yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

C. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas dapat dilihat bahwa, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, kepala sekolah dasar,

wadah KKG telah melakukan berbagai upaya dalam mengimplementasi Permenegpan RB No 16 Tahun 2009. Hal ini sesuai dengan pengertian implementasi bahwa implementasi adalah tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh sekelompok individu yang telah ditunjuk untuk menyelesaikan suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Winarno, 2002) Implementasi dapat diartikan pelaksanaan atau penerapan. Menurut Majone dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2002). Implementasi sebagai evaluasi. Menurut Brone dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2004:70) 'Implementasi adalah perluasan aktifitas yang saling menyesuaikan'. Selanjutnya menurut Usman (2007:70) Implementasi merupakan aktifitas, aksi, tindakan, dan mekanisme suatu system bukan merupakan aktifitas belaka, tetapi merupakan suatu kegiatan yang sudah di rencanakan untuk mencapai suatu tujuan.

Dengan adanya pengertian-pengertian di atas dapat dikatakan bahwa implementasi merupakan penerapan suatu kegiatan dengan perluasan aktivitas, aksi dan tindakan yang saling menyesuaikan dalam mekanisme suatu system untuk mencapai suatu tujuan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Menurut Syaodih (1998) guru memegang peranan yang sangat penting baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, bagi kelasnya. (Mulyasa, 2007). Guru sebagai tenaga kependidikan, juga sebagai anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional). Kata guru mempunyai nilai yang agung dan sakral, kata guru yang bila diambil

dari pepatah Jawa yaitu kata *gu* yaitu di *gugu* yang dapat diartikan, dipercaya, dipegangi kata-katanya, kata: ditiru artinya diteladani tingkah lakunya. Jadi guru adalah suatu perilaku seseorang yang dapat ditiru dan dicontoh baik ucapan maupun tingkah lakunya, dalam kamus bahasa Indonesia guru artinya orang yang mempunyai mata pencahariannya berprofesi mengajar. (Mulyasa, 2007). Menurut Sardiman, guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Jamarah, 2000). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa seorang guru dengan segala keilmuannya mampu mengembangkan potensi dari setiap anak didiknya. Guru dituntut untuk peka dan tanggap terhadap perubahan – perubahan, pembaharuan, serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan jaman.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya secara efektif telah diberlakukan pada tanggal 1 Januari 2013. Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 bahwa dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya dan peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, merupakan perbaikan atau perubahan dari Permenpan Nomor 084 Tahun 1993. Perubahan tentang jenjang jabatan guru. Unsur utama dalam usulan kenaikan

pangkat dan jabatan guru, pola kenaikan pangkat melalui pengembangan profesi, jumlah angka kredit yang diperoleh setiap pengusulan kenaikan pangkat dan jabatan.

Jabatan fungsional guru adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diduduki oleh pegawai negeri sipil.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. (PerMenDik Nas Nomor 35 Tahun 2010)

Hasil penelitian yang dianalisis

Analisis data model Miles and Huberman, dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu, diperoleh data yang di anggap kredibel. Miles dan Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.

Pada penelitian kualitatif, data yang diperoleh melalui beberapa sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan berlangsung secara terus menerus. Melalui pengamatan terus menerus maka perolehan variasi data sangat tinggi. Pada umumnya data yang diperoleh adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada patokan yang jelas, oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis. Miles dan Huberman (1984) mengatakan bahwa yang paling serius dan sulit dalam menganalisa data kualitatif adalah karena metode analisis data belum dirumuskan dengan baik. Susan Stainback mengatakan, Belum ada panduan dalam penelitian kualitatif untuk menentukan berapa banyak data dan analisis yang diperlukan untuk mendukung kesimpulan atau teori, sama halnya dengan Nasution yang menyatakan bahwa: "Melakukan analisis adalah pekerjaan yang sulit, memerlukan kerja keras. Analisis data kualitatif memerlukan daya kreatif dan kemampuan intelektual yang tinggi. Belum ada prosedur baku yang dapat diikuti untuk mengadakan analisis, sehingga setiap peneliti harus mencari sendiri metode yang menurutnya sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh. Bahan yang sama dapat diartikan berbeda oleh peneliti yang berbeda dalam menganalisis data kualitatif. Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan semuanya dapat diinformasikan ke orang lain. Oleh karena itu analisis dari hasil wawancara dijabarkan sebagai berikut : Dalam penerapan Permennegpan No 16 tahun 2009, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong telah melakukan

sosialisasi, bintek dan pelatihan kepada guru-guru di kabupaten sorong. Koordinator pengawas dan pengawas wilayah gugus 3 Distrik Aimas selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada guru-guru dalam setiap kegiatan KKG. Menurut penulis Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong belum memiliki kontinuitas pembinaan yang baik, penulis sangat prihatin dengan kendala yang dihadapi guru di Kabupaten Sorong, khusus gugus 3 Aimas yang mana dalam pengusulan kenaikan pangkat masih mengalami kendala dalam menyusun PTK. Penulis menganalisa bahwa agar guru dapat memahami dan membuat PTK sendiri tanpa bantuan teman sejawat, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong perlu memberdayakan lembaga KKG dan KKKS serta memberikan sosialisasi terus menerus kepada guru tentang pentingnya penerapan peraturan pemerintah yaitu permennegpan No 16 Tahun 2009 dan pengusulan kenaikan pangkat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme, kinerja dan prestasi guru. Mengingat banyak guru memandang hal ini biasa-biasa saja. Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Sorong harus mengadakan pelatihan secara kontinu kepada guru sehingga guru mampu mengembangkan dirinya dengan bekal ilmu yang didapat. Pembinaan dan pengembangan kemampuan professional guru harus terus dilaksanakan sehingga guru mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru professional. Pembinaan guru merupakan pembinaan profesi dan karir. Pembinaan profesi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme guru sehingga guru mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dan pendidik. Dan pembinaan karir guru bertujuan untuk kepentingan kenaikan pangkat dan jabatan sesuai dengan ketentuan Permennegpan RB No 16 Tahun 2009. Mengingat implementasi

permenneqpan No 16 Tahun 2009. Sangat penting dalam pengembangan profesi dan karier guru maka perlu adanya kerja sama dengan universitas secara khusus universitas yang ada di Papua agar lebih menjaga visi dan misinya sehingga mampu meluluskan ribuan sarjana yang sudah siap pakai dan sudah layak untuk bekerja mengingat banyak sarjana yang tidak siap secara akademik maupun administrasi.

Bila di bandingkan dengan penelitian terdahulu. Menurut (Kunandar, 2012) dalam bukunya Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru. Kegiatan pengembangan profesi guru adalah pengamalan (penerapan) keterampilan guru untuk meningkatkan mutu belajar mengajar, atau untuk mendapatkan sesuatu yang berguna bagi dunia pendidikan dan kebudayaan. Departemen pendidikan nasional telah melakukan upaya dalam rangka memotivasi guru dalam melaksanakan pengembangan profesi guru antara lain: (1) penetapan pedoman penyusunan karya tulis ilmiah dan jenis pengembangan profesi lainnya; (2) melaksanakan pendidikan dan pelatihan(diklat) kepada guru-guru senior agar mampu menyusun karya tulis ilmiah; (3) menghimbau perguruan tinggi dan “Pembina guru” serta widyaiswara untuk membantu guru dalam menyusun karya tulis ilmiah; (4) menghimbau kepada guru-guru supaya mau melaksanakan pengembangan profesi (karya tulis ilmiah) sejak dini (sebelum mencapai Gol. IV/a); (5) menghimbau kepada guru-guru supaya dapat memilih jenis pengembangan profesi yang dikuasai oleh guru.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu adanya sosialisasi unsur pengembangan profesi kepada guru-guru yaitu: (1) perlu penjelasan agar guru tidak merasa terbebani dan merasa diharuskan menyusun karya tulis; (2) perlu

penjelasan agar guru memahami bahwa kewajiban mengumpulkan dua belas angka kredit dari unsur pengembangan profesi adalah semata dalam rangka peningkatan kualitas profesional guru; (3) perlu penjelasan agar guru memahami bahwa yang bersangkutan dapat memilih jenis karya ilmiah atau pengembangan profesi yang dikuasai oleh guru yang bersangkutan.

Permasalahan yang sering ditemui tim penilai angka kredit, terutama dalam komponen pengembangan profesi terhadap berkas-berkas yang dinilai adalah sebagai berikut. (1) karya tulis yang disampaikan tidak jelas jenisnya. (2) karya tulis tidak atau belum menggunakan proses berpikir ilmiah. (3) karya tulis bukan buatan sendiri. (4) penelitian yang dilakukan tidak bermanfaat. (5) karya tulis bukan di bidang pendidikan. (6) karya tulis merupakan skripsi atau tesis. (7) permasalahan yang diteliti terlalu luas. (8) tidak menunjukkan kegiatan nyata penulis dalam penelitian.

Penerapan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dalam dunia pendidikan dan pengajaran mempunyai tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas praktik pembelajaran secara terus menerus sehingga dapat meningkatkan mutu hasil instruksional, menambah ketrampilan guru, meningkatkan dan efisiensi pengelolaan instruksional dan menumbuhkan kebiasaan meneliti pada komunitas guru.

Wijaya Kusuma dan Dedi Dwitagama, mengemukakan bahwa pada masa ini banyak dijumpai guru yang belum melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kendati banyak persoalan yang muncul pada saat proses belajar mengajar sedang berlangsung yang dapat dijadikan tulisan dalam bentuk penelitian tindakan kelas (PTK). Masalahnya sangat

kompleks dan jawabannya ada pada guru itu sendiri. Masih banyak guru yang belum mengenal apa itu PTK. Kendatipun mereka tahu PTK masih dianggap sesuatu hal yang menakutkan. Mencermati apa yang di kemukakan oleh Wijaya Kusumah dan Dedi Dwitagama, terdapat beberapa faktor yang membuat banyak guru yang belum tertarik untuk melakukan PTK di kelasnya. Beberapa faktor itu antara lain :

1. Menurunnya semangat pengabdian dari guru. Kebanggaan profesi guru terlihat memudar dan tergerus oleh budaya pragmatism, perhitungan matematis sering dinomor satukan ketika guru diperhadapkan dengan ketidak seimbangan antara beban tugas dan nilai yang diterima, apalagi jika dibandingkan dengan gaji atau honor pegawai dari instansi yang bukan kependidikan. Guru yang dulunya merupakan sosok yang digugu dan ditiru, sekarang cenderung berperan sebagai pentransfer ilmu, atau dengan kata lain guru hanya berperan sebagai pengajar bukan sebbagai pendidik. Dalam kondisi seperti ini guru sangat senang jika melihat peserta didiknya dapat menguasai ilmu pengetahuan yang ia berikan dari pada melihat peserta didiknya memliki integritas kepribadian sesuai yang diharapkan.

2. Banyak guru yang kurang bersemangat untuk meningkatkan kualitas diri secara kontinu. Dalam keadaan seperti ini guru tidak termotivasi untuk banyak membaca, apalagi untuk menulis. Kegiatan pelatihan yang mereka ikut pun cenderung dijadikan sebagai fasilitas untuk menumpuk sertifikat bukan menjadi kesempatan untuk mengembangkan diri.

3. Kurang memanfaatkan waktu. Guru sebenarnya mempunyai banyak waktu yang tersedia, namun kurang dimanfaatkan secara proporsional. Disekolah

guru cenderung melindungi diri dari peraturan disiplin yang diterapkan oleh sekolahnya dengan berusaha datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Sehingga di sekolah-sekolah sangat sulit menemukan guru yang sedang membaca, menulis, apalagi melakukan penelitian dalam rangka memanfaatkan waktu luang setelah melaksanakan tugas mengajarnya di kelas. Sementara di rumah guru cenderung membaur dengan rutinitas sehari-hari dan jarang terlihat citra akademisi apalagi sosok profesional dalam mengisi waktu para guru selama berada di lingkungan rumahnya.

4. Kurang kreatif dan inovasi dalam pembelajaran. Guru cenderung bersikap diam dan merasa cukup dengan capaian yang ada. Minimnya upaya untuk menciptakan sesuatu yang baru dalam proses belajar mengajarnya. Dari dahulu sampai sekarang materi yang disampaikan, gaya mengajar yang di pakai, metode yang diterapkan, bentuk evaluasi yang dilancarkan tidak tersentuh semangat perubahan apalagi perbaikan. Rencana Program Pembelajaran (RPP) yang dibuatpun dari tahun ke tahun tetap sama dan hanya sekedar copi paste tanggal dan tahun saja. Rencana Program Pembelajaran tinggal menyalin dari kurikulum yang dibuat oleh pihak penerbit buku atau menyotek dari guru lain.

5. PTK masih merupakan sesuatu yang asing bagi sebagian guru, salah satu penyebabnya yaitu rendahnya motivasi guru dalam menyusun karya ilmiah dan kurangnya kegiatan pelatihan tentang PTK. Sebenarnya tujuan dari penelitian tindakan kelas itu untuk memperbaiki apa yang selama ini telah dilakukan guru pada saat mengajar di dalam kelas supaya menjadi lebih baik atau menciptakan sesuatu yang baru. Beberapa faktor penyebab guru belum tertarik melakukan PTK harus segera diatasi dengan membawa semangat perubahan. Apalagi jika

mengingat besarnya tantangan dan beratnya tugas yang dihadapi oleh guru-guru dalam memasuki zaman modern sekarang ini. Menurut (Makagiasar, 2008) pada abad 21 ini pendidikan mengalami pergeseran paradigma yang meliputi, 1). Dari belajar terminal sampai menjadi belajar sepanjang hayat. 2). Dari belajar berfokus penguasaan pengetahuan ke belajar holistic, 3). Dari citra hubungan murid yang bersifat konfrontatif ke citra hubungan kemitraan, 4). Dari pengajar yang menekankan pengetahuan skolastik (akademik) ke penekanan keseimbangan fokus pendidikan nilai, 5). Dari kampanye melawan buta aksara ke kampanye buta teknologi, budaya dan komputer, 6). Dari penampilan guru terisolasi sampai ke penempatan guru dalam tim kerja, 7). Dari konsentrasi eksklusif pada kompetensi ke orientasi kerjasama. Dengan demikian posisi guru dalam pergeseran paradigma ini guru dapat menempatkan dirinya sebagai *agent of change*. Konsep ini akan terlaksana apabila guru tersebut mempunyai jiwa perubahan dan sanggup menerima perubahan itu dengan baik (Ermalinda; Paizaluddin, 2013)

Pengembangan profesi yang menekankan kepada kemampuan guru dalam membuat karya tulis ilmiah kini semakin penting dan perlu, hal ini disebabkan disamping karya tulis ilmiah dijadikan unsur dalam kenaikan pangkat atau golongan, juga digunakan dalam sertifikasi guru. (Kunandar, 2012).

Perbandingan dengan penelitian terdahulu. Dikatakan bahwa Depdiknas telah memotivasi guru untuk melaksanakan pengembangan profesi, dengan lima poin yang telah dipaparkan diatas, sama halnya dengan dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten sorong, ada 2 hal yang dilakukan yaitu

1. Bahwa Pendidikan dan Pelatihan berperan positif dalam upaya pengembangan karier guru.

2. Lembaga KKG dan KKKS mempunyai peran positif dalam upaya memberikan informasi tentang peningkatan dan pembinaan karier guru. Oleh sebab itu pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong harus melakukan tindakan yang mendorong agar guru-guru di Kabupaten Sorong mau belajar mengenai pengembangan kariernya. Dinas Pendidikan Kabupaten Sorong harus memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru-guru untuk dapat bertanya dan konsultasi mengenai bagaimana cara dan syarat seorang guru dapat mengusulkan kenaikan pangkat. Berkaitan dengan profesionalisme guru, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong haruslah memberikan ruang yang cukup agar para guru dapat mengembangkan profesionalisme mereka, guru yang senior diberikan ruang yang relevan sementara guru junior diberi ruang yang kompetitif untuk mengembangkan profesionalitas mereka. (Harsono dkk. 2016)

Kasus yang diteliti dalam penelitian tersebut adalah Kontribusi Komitmen dan Motivasi Kerja Guru untuk menilai produktivitas Kerja Guru melalui PTK adalah:

1. Implementasi Penerapan Peraturan Kenaikan Pangkat yang salah satu syaratnya Guru harus membuat PTK, karena Tanpa PTK guru tidak bisa dinaikkan pangkatnya ke pangkat yang lebih tinggi.
2. Dinas pendidikan mengadakan sosialisasi untuk membantu guru dalam memahami pentingnya PTK, sehingga dapat menjadi guru profesional, dan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan kinerja yang baik, dan pada saat kenaikan pangkat tidak ada masalah.

3. Kurangnya kesadaran guru untuk menjadi guru profesional, guru harus merubah pola pikir, guru harus membuka diri dan mau belajar dan belajar.
4. Guru belum termotivasi dengan perkembangan IT



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Sebelum diterbitkannya Permenneqpan No 16 Tahun 2009, pangkat dan golongan para guru di gugus 3 Distrik Aimas khususnya dan di Kabupaen Sorong umumnya berhenti di golongan IV/a. Seiring dengan diterbitkannya Permenneqpan No 16 Tahun 2009 dan diberlakukan secara efektif pada tanggal 1 Januari 2013, masih saja belum ada sinyal atau itikat dari guru-guru di gugus 3 Disrtik Aimas Kabupaten Sorong untuk mengusulkan kenaikan pangkatnya. Masalah ini menjadi suatu pertanyaan besar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dan Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sorong. Untuk menyikapi masalah ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong merasa perlu untuk mengadakan sosialisasi Permenneqpan No 16 Tahun 2009 kepada guru-guru di Kabupaten Sorong. Maka dalam rangka menyongsong hari Pendidikan Nasional, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong, mengadakan sosialisasi kepada guru-guru TK, SD, SMP, dan SMA, karena kaitannya dengan kenaikan pangkat guru, Dinas P dan K Kab. Sorong mengundang pembicara dari Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Sorong Adapun materi yang disosialisasikan difokuskan pada kenaikan pangkat guru dan pemberian motivasi kepada guru-guru untuk mau melakukan PTK karena menurut Permenneqpan No 16 Tahun 2009, PTK merupakan syarat wajib bagi guru yang akan mengusulkan kenaikan pangkat. Adapun dampak dari sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Keudayaan Kabupaten Sorong pada tahun 2015 dan 2016 yaitu kurang lebih 100 orang guru pada jenjang

Tk, SD, SMP, dan SMA, SMK, yang bergolongan IV/A dapat mengusulkan kenaikan pangkatnya ke golongan IV/B. Khusus untuk gugus 3 Distrik Aimas Kab. Sorong, dari jumlah 37 guru PNS dan 10 guru yang mentok pada golongan IV/A, tahun 2015 yang berhasil naik pangkat ke gol IV/B. hanya 1 orang guru.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan kuesioner maka dapat disimpulkan hal berikut

1. Pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong pada tahun 2015 dan 2016 telah mensosialisasikan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 kepada para guru di Kabupaten Sorong dengan cara mengundang semua guru di Kabupaten Sorong untuk mengikuti seminar pelatihan PTK (dibuktikan dengan sertifikat) sosialisasi juga diberikan kepada para kepala sekolah selama 2 hari (dibuktikan dengan sertifikat) dan melalui KKG untuk mendukung guru agar dapat mengerti dan menyesuaikan diri untuk menjadi terampil dalam pembuatan penelitian tindakan kelas guna pengusulan kenaikan pangkat guru. Lewat kementerian, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan juga telah mengirim guru inti untuk mengikuti pelatihan PTK, (dibuktikan dengan sertifikat) namun hasil yang diperoleh dirasakan masih belum optimal karena ada beberapa permasalahan yang dihadapi. Pengawas sekolah telah menyampaikan lewat forum KKG, kepala sekolah telah menyampaikan pada setiap rapat dewan guru. Guru inti yang dilatih telah mengumpulkan guru untuk menularkan ilmu yang didapat, namun permasalahan yang dihadapi adalah 1). Pada saat diundang untuk mengikuti kegiatan pelatihan PTK guru enggan meninggalkan sekolah karena lagi

mengajar. 2). Setelah mengajar guru cepat-cepat pulang kerumah karena banyaknya urusan keluarga. 3). Jarak tempuh dari satu sekolah ke sekolah lain berjauhan sehingga saling menunggu dan pelatihan tidak optimal karena kekurangan waktu. Pada setiap pertemuan KKG kehadiran guru tidak sesuai yang diharapkan. Salah satu program KKG yaitu mengadakan kursus komputer bagi para guru di gugus 3 distrik Aimas, namun inipun mengalami kendala karena banyak guru yang belum memiliki laptop, sehingga untuk membuat PTK masih diperlukan bimbingan secara kontinu dari guru-guru inti. Dan semua ini membuat hasil yang diharapkan belum tercapai.

2. Kesadaran dari para guru di gugus 3 Aimas tentang pentingnya mengetahui permennegpan No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dan Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya masih rendah. Pemahaman yang baik mengenai peraturan ini dapat membuka wawasan bagi guru sehingga guru menyadari bahwa penelitian tindakan kelas sangat penting karena merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan keprofesian guru. Dengan adanya Peraturan Menteri No 16 tahun 2009 ini diharapkan penelitian tindakan kelas harus dilakukan sendiri oleh guru sehingga dapat memperbaiki kinerja guru dan dapat menjadi guru yang berprestasi, dan dengan sendirinya dengan adanya peraturan menteri no 16 tahun 2009, guru tidak terkendala dalam pengusulan kenaikan pangkat.

3. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong dalam rangka implementasi permennegpan No 16 Tahun 2009 adalah: mengadakan sosialisasi / Bintel kepada kepala sekolah maupun guru-guru yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong bekerja sama dengan lembaga kursus komputer dan menginstruksikan guru-guru untuk mengikuti kursus.

Guru yang profesional adalah guru yang tugas pokoknya adalah mendidik dan mengajar. Dampak pelaksanaan PTK dalam peningkatan profesionalisme, prestasi kerja guru untuk kenaikan pangkat sangat erat hubungannya, artinya seorang guru dikatakan menjadi guru yang profesional karena guru tersebut selalu menyadari kekurangannya dan berusaha untuk memperbaiki kekurangannya serta mau meningkatkan ketrampilannya. Semua itu dapat terlaksana dan tercapai apabila guru dengan sadar mau melaksanakan PTK sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan prestasi kerja guru. Namun satu hal yang tidak kalah pentingnya dan membuat semua ini dapat terlaksana dengan baik apabila ada perhatian dari pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong yang mana secara kontinu dapat memberikan pelatihan PTK kepada guru mengingat kemampuan guru dalam menulis kalimat ilmiah masih terbatas. guru mengalami kesulitan dalam mencari literatur karena terbatasnya akses internet, dan kantor perpustakaan dan kearsipan daerah Kabupaten Sorong belum banyak menyediakan buku-buku yang terkait dengan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu kendala bagi guru-guru di kabupaten sorong khususnya guru-guru di gugus 3 Distrik Aimas yang akan melakukan penelitian tindakan kelas yaitu tidak adanya buku-buku referensi yang ada kaitan

dengan PTK atau buku-buku tentang penelitian tindakan kelas. Hal ini peneliti dapati ketika berkunjung ke kantor perpustakaan daerah Kabupaten Sorong. Para guru di gugus 3 Aimas belum tertarik untuk melakukan PTK karena mereka belum dapat informasi sama sekali tentang PTK, ada guru yang merasa tidak penting melakukan PTK, ada yang merasa tidak punya waktu, ada yang sudah mau pensiun sehingga tidak berminat lagi melakukan PTK, ada yang tidak berani melakukan PTK karena tidak mempunyai kemampuan untuk menulis kalimat ilmiah. Namun ada juga guru yang mau mengubah diri dengan memperbaiki kekurangan yang ada dengan mau melakukan PTK namun terkendala dengan minimnya buku buku referensi di Kabupaten Sorong. Untuk itu sangat diperlukan dukungan dan kerja sama dari semua pihak, yaitu pemerintah daerah setempat, dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Sorong, pengawas, kepala sekolah, terutama dari guru sendiri. Bila hal ini sudah berjalan dengan baik diharapkan guru dapat melakukan PTK sendiri sehingga dampak dari PTK dapat tercermin dari kinerja guru yang baik, dapat meningkatkan prestasi kerja guru dan menjadi guru yang profesional sehingga dalam pengusulan kenaikan pangkat dapat terlaksana tepat waktu.

B. Saran

Harus ada sosialisasi secara kontinu oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong tentang permennegpan No 16 Tahun 2009, dan pelatihan PTK bagi guru bukan hanya yang akan naik pangkat tetapi kepada semua guru diwajibkan melakukan PTK, karena dengan melakukan PTK seorang guru dapat memperbaiki kinerjanya sehingga menjadi guru yang berprestasi dan

menjadi guru yang profesional sehingga pada saat pengusulan kenaikan pangkat tidak ada masalah. karena implementasi kenaikan pangkat dan jabatan guru sangat erat hubungannya dengan profesionalisme, prestasi kerja guru guna meningkatkan kinerja guru melalui Penelitian Tindakan Kelas.

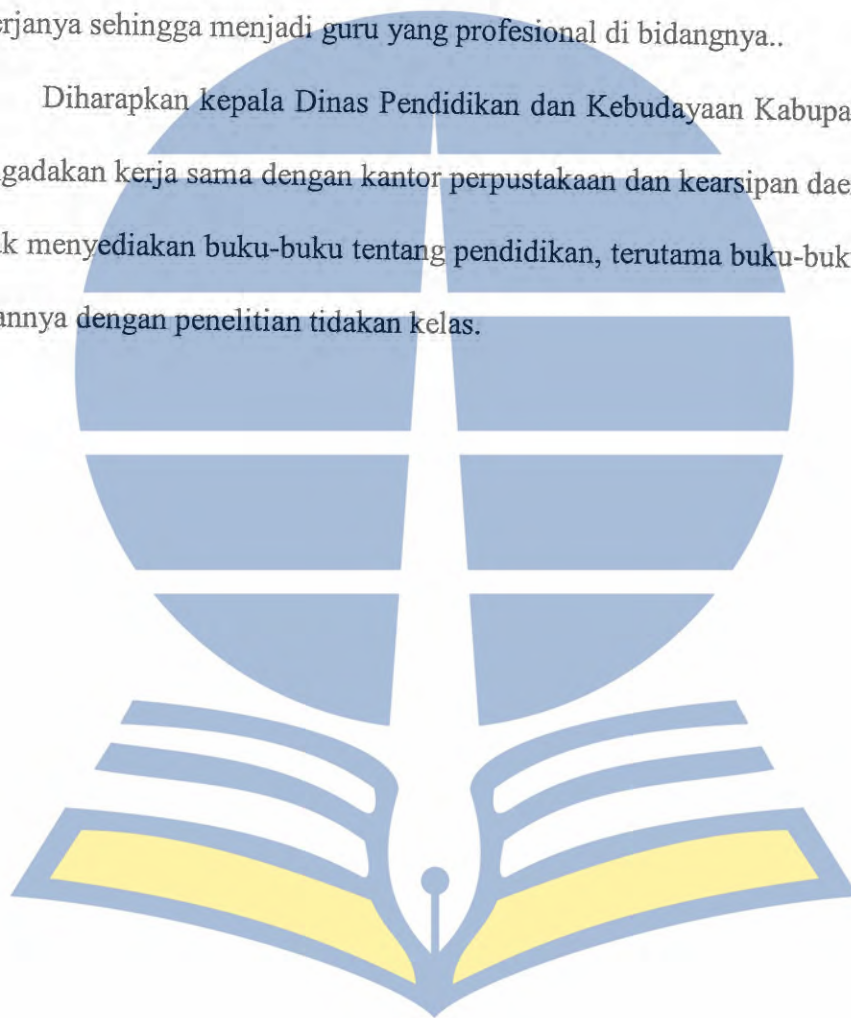
Jenis Penelitian Tindakan Kelas, merupakan salah satu jenis penelitian yang harus dikuasai oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Guru wajib dan dapat menjadi pelaksana dalam penelitian tindakan kelas dengan berpedoman pada masalah yang dihadapi sehari-hari di kelas. Bagi kepala sekolah, selain mereka harus mampu melaksanakan penelitian tindakan kelas sesuai dengan tugas utamanya sebagai guru, mereka juga harus mampu membantu guru yang baru belajar membuat penelitian tindakan kelas. Sedangkan pengawas sekolah yang mempunyai kedudukan lebih tinggi, harus lebih menguasai penelitian tindakan kelas dibandingkan dengan guru dan kepala sekolah.

Sesuai dengan kompetensinya pengawas sekolah mempunyai kewajiban untuk membina kepala sekolah dan guru dalam memperbaiki proses belajar mengajar dan dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas, sehingga guru dapat mengerti dan dapat menguasai cara membuat laporan penelitian tindakan kelas dengan baik dan benar. Pengawas sekolah harus mengadakan supervisi secara berkala untuk memantau perkembangan di sekolah-sekolah. Ketua K3S, ketua KKG dan kepala sekolah harus membimbing guru untuk membuat PTK, melalui wadah KKG. Kinerja guru yang ada perlu di tingkatkan dan diberi pelatihan secara terus menerus sehingga inovasi dibidang pendidikan dapat terlaksana. Diharapkan agar setiap kegiatan KKG ada pembahasan khusus dan pelatihan

tentang PTK, karena saat pengusulan kenaikan pangkat salah satu syarat wajib yang harus disiapkan oleh guru adalah membuat penelitian tindakan kelas.

Kesejahteraan guru diukur dari pangkat dan golongan yang dimiliki oleh sebab itu diharapkan guru dapat mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya sehingga menjadi guru yang profesional di bidangnya..

Diharapkan kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong mengadakan kerja sama dengan kantor perpustakaan dan kearsipan daerah Sorong untuk menyediakan buku-buku tentang pendidikan, terutama buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian tindakan kelas.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. , & Suhardjono, S. (2011). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Gava Media.
- Davies, I. K. (1986). *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Depdikbud. (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Elliott, J. (1991). *Action Research for Education Change*. Buckingham: Open University Press.
- Harsono, dkk. 2016. *Peranan Pemerintah dan Perguruan Tinggi dalam Pembinaan Karier Guru dalam Jabatan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jarvis, P. (1983). *Professional Educational*. London: Croom Helm, Ltd.
- Jaedun, A. (2011). *Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Penelitian Tindakan Kelas*
- Kemmis, S. , & Mc. Taggart, R. (1988). *The Action Research Planner*.

- Kunandar. (2012). *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Madya, S. (2006) *Penelitian tindakan : Action Research*. Bandung: Alfabeta
- McTaggart, R. (1991). *Action Research: A Shorth Modern History*. Australia: Deakin University Press.
- Miles, M. , & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Mitchell, T. (1997). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, CT: JAI Press.
- Nasution. (2016). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no 9 tahun 2008 Tentang Wewenang Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. (2008). Wacana Intelektual.*
- Paizaluddin, dan Ermalinda. (2013). *Penelitian Tindakan Kelas (Classroom action research) Panduan Teoritis dan Praktis*. Bandung : Alfa Beta, CV
- Phoenix, T. P. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta Barat: PT Media Pustaka Phoenix.
- Robbins, S. P. , & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (1984). *Studi Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. Bandung: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Sarbini. (2004). *Teori-teori Motivasi*. Yogyakarta: Siklus Citra Umbara.
- Suardi, B *Pengembangan profesionalisme guru. Ipmpsulsel. Net. Dari <http://www>*

- Suhardjono, S. (2011), *Strategi menyusun penelitian tindakan kelas*, Yogyakarta: Andi offset
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukidin, Basrowi, & Suranto. (2002). *Manajemen Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Insan Cendikia.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sutisna. O. (1987). *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Suyono. (2010). *Penelitian Tindakan Kelas*. Lampung: IKIP Universitas Lampung.
- Tilaar, H. A. (2002). *Pendidikan Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Taniredja, Pujiati, & Nyata. (2013). *Penelitian Tindakan Kelas untuk Pengembangan Profesi Guru Praktik, Praktis, dan Mudah*. Alfabeta Bandung.
- Usman, M. U. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wibawa, B. (2004). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Wiriati. (2006). *Metode Penelitian Tindakan Kelas Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Dosen*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Angreini. 2017. *Kumpulan Artikel Serba Guna*, tentang pengertian Implementasi menurut para ahli
- gurupendidikan. com. 9 pengertian menurut para ahli. by Aris kurniawan. 2015

aresearch. upi. edu/operator/upload/s_a0151_060119_chapter1. pdf *Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri se -wilayah Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. 2017*



Lampiran

Data guru PNS menurut golongan

No	Nama sekolah	Tahun	Jumlah guru bergolongan									
			II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d	IV/e
1.	SD Inp 17	2013	2	2	1	-	1	4				
		2014	2				3	4				
		2015	1			2	1	5				
		2016						2	3			
2.	SD Muhamadiyah	2013		1	2	2	1	3				
		2014		1	2	2	1	3				
		2015		-	2	3	1	3				
		2016		-	2	3	-	2	2			
3.	SD Khufat	2013	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		2014	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		2015	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		2016	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
4.	SD Negeri 21	2013			1	1	1	3	-			
		2014			1	1	1	3	-			
		2015			1	1	1	3	-			
		2016			-	1	2	3	-			
5.	SD Inp 59	2013	1	1	3	1	-	3	-	-	-	-
		2014	1	1	3	1	-	3	-	-	-	-
		2015	1	-	3	2	-	2	1			
		2016	1	-	2	3	-	2	1			

Sumber : gugus 3 Distrik Aimas Kabupaten Sorong

Kuesioner Penelitian

Penelitian tindakan kelas

Petunjuk pengisian :

Berikut pernyataan-pernyataan tentang penelitian tindakan kelas. Diharapkan kepada bapak /ibu guru untuk memberikan bantuannya dalam mengisi angket penilaian tindakan kelas, disekolah tempat bapak ibu guru mengajar dengan cara memberi tanda centang (v) apabila bapak/ibu guru setuju dengan pernyataan dibawah ini.

Keterangan

5 Sangat setuju

4 Setuju

3 Tidak setuju

2 Sangat tidak setuju

1 Sangat sangat tidak setuju

Penjelasan

1. Berikan tanda centang (V) pada kolom 5 seandainya bapak/ibu guru sangat setuju sekali dengan pernyataan.
 2. Berikan tanda centang (V) pada kolom 4 seandainya bapak/ibu guru sangat setuju dengan pernyataan. .
 3. Berikan tanda centang (V) pada kolom 3 seandainya bapak/ibu guru tidak setuju dengan pernyataan.
 4. Berikan tanda centang (V) pada kolom 2 seandainya bapak/ibu guru sangat tidak setuju dengan pernyataan.
 5. Berikan tanda centang (V) pada kolom 1 seandainya bapak/ibu guru sangat sangat tidak setuju dengan pernyataan
- . Berikut angket penelitian tindakan kelas dan pernyataan serta pilihan jawaban.

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Penelitian tindakan kelas sangat bermanfaat bagi guru					
2.	Penelitian tindakan kelas dilakukan dengan berorientasi dan dapat memecahkan masalah guru dalam mengajar					
3.	Penelitian tindakan kelas yang dilakukan dapat meningkatkan mutu pendidikan.					
4.	Dalam penelitian tindakan kelas harus diperhatikan perencanaan tindakan, melakukan tindakan, pengamatan dan observasi dan analisis dan refleksi.					
5.	Penelitian tindakan kelas harus dilakukan oleh individu guru masing-masing dan menjadi tanggung jawab guru masing-masing.					
6.	Penelitian tindakan kelas dilakukan melalui refleksi diri.					
7.	Penelitian tindakan kelas dilakukan di ruang kelas dan berfokus pada kegiatan pembelajaran guru di kelas					
8.	Kepala sekolah selalu memerintahkan untuk membuat perencanaan pembelajaran.					
9.	Penelitian tindakan kelas bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran yang dilakukan secara bertahap dan bersifat terus menerus serta transparan.					
10.	Penelitian tindakan kelas mempunyai karakter khusus yang tidak ada pada penelitian lain.					

Petunjuk :

Berikut pernyataan pernyataan tentang profesionalisme guru serta pilihan jawaban. diharapkan kepada bapak/ibu guru untuk dapat memberikan bantuannya dalam mengisi angket profesionalisme guru disekolah tempat bapak/ibu mengajar dengan cara memberikan tanda centang (V) dalam kolom yang tertera dibawah ini.

Keterangan

5 Sangat setuju

4 Setuju

3 Tidak setuju

2 Sangat tidak setuju

1 Sangat sangat tidak setuju

Keterangan

1. Berikan tanda centang (V) pada kolom 5 seandainya bapak/ibu guru sangat setuju sekali(SS) dengan pernyataan.

2. Berikan tanda centang (V) pada kolom 4 seandainya bapak/ibu guru setuju (S) dengan pernyataan.

3. Berikan tanda centang (V) pada kolom 3 seandainya bapak/ibu guru tidak setuju(TS) dengan pernyataan.

4. Berikan tanda centang (V) pada kolom 2 seandainya bapak/ibu guru sangat tidak setuju(STS) dengan pernyataan.

5. berikan tanda centang (V) pada kolom 1 seandainya bapak/ibu guru sangat sangat tidak setuju(SSTS) dengan pernyataan.

Berikut angket profesionalisme guru dan pernyataan serta pilihan jawaban.

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Dalam melaksanakan tugasnya guru harus membuat rencana pembelajaran					
2.	Dalam melaksanakan tugasnya guru harus memperhatikan proses pembelajaran bermutu.					
3.	Selain sebagai pengajar di sekolah guru juga dapat meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik					
4.	Dalam proses belajar mengajar, guru harus memperhatikan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.					
5.	Dalam menyelesaikan masalah disekolah, guru harus bertindak objektif dan tidak diskriminatif.					
6.	Guru harus mempertimbangkan jenis kelamin, suku, ras, serta kondisi fisik dan latar belakang dari siswa dalam					

	mengambil tindakan.						
7.	Guru harus mengetahui dan menerapkan undang—undang sisdiknas di sekolah.						
8.	Guru harus patuh pada kode etik guru dan dapat menjaga nilai-nilai agama dan etika.						
9.	Guru harus menjaga dan memelihara serta memupuk rasa persatuan dan kesatuan bangsa.						
10.	Persatuan dan kesatuan bangsa di wujudkan dalam perilaku guru terhadap siswa.						

Prestasi Kerja Guru

Berikut pernyataan pernyataan tentang prestasi kerja guru. Diharapkan kepada bapak/ibu guru untuk dapat memberikan bantuannya dalam mengisi angket prestasi kerja guru di sekolah tempat bapak/ibu mengajar dengan cara memberikan tanda centang (V) pada kolom yang tertera dibawah ini apabila bapak/ibu setuju dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan

5 sangat setuju(ST)

4 setuju(S)

3 tidak setuju(TS)

2 sangat tidak Setuju(STS)

1 sangat-sangat tidak setuju(SSTS)

Keterangan

1. Berikan tanda centang (V) pada kolom 5 seandainya bapak/ibu guru sangat setuju (ST) dengan pernyataan
2. Berikan tanda centang (V) pada kolom 4 seandainya bapak/ibu guru setuju(S) dengan pernyataan
3. Berikan tanda centang (V) pada kolom 3 seandainya bapak/ibu guru tidak setuju (TS) dengan pernyataan
4. Berikan tanda centang (V) pada kolom 2 seandainya bapak/ibu guru sangat tidak setuju(STS) dengan pernyataan

5. Berikan tanda centang (V) pada kolom 1 seandainya bapak/ibu guru sangat sangat tidak setuju(SSTS) dengan pernyataan

Berikut angket prestasi kerja dan pernyataan serta pilihan jawaban

No	Pernyataan	5	4	3	2	1
1.	Prestasi kerja guru dapat di ukur dengan menilai kualitas kerja guru.					
2.	Kualitas kerja guru merupakan kinerja penilaian berupa ketepatan kerja, ketrampilan kerja dan ketelitian kerja.					
3.	Prestasi kerja guru dapat dinilai dengan kuantitas kerja guru.					
4.	Kualitas kerja guru merupakan criteria penilaian adalah kecepatan kerja.					
5.	Prestasi kerja guru dapat dinilai dari disiplin kerja guru					
6.	Disiplin kerja guru merupakan kriteria penilaian yaitu dengan mengikuti perintah atasan, mematuhi peraturan dan ketaatan waktu kehadiran.					
7.	Prestasi kerja guru dapat diukur dengan inisiatif guru					
8.	Inisiatif adalah selalu aktif serta semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah kepala sekolah.					
9.	Prestasi kerja dapat dinilai dengan kerja sama.					
10.	Kriteria penilaian kerja sama adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada teman guru yang lain dalam batas kewenangannya.					

Wawancara dengan Nara sumber atau Responden

Wawancara dengan Kasubbag kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sorong :

1. Apakah selama ini Dinas Pdan K sering melaksanakan Pelatihan PTK bagi guru-guru ?
2. Bagaimana hubungan PTK dengan Profesionalisme guru ?
3. Bagaimana implementasi Permen 16 tahun 2009 dan peraturan kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru?
4. Apakah ada kendala-kendala bagi guru dalam pembuatan PTK ?

Wawancara dengan Kepala Sekolah :

1. Apakah kantor Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sorong telah menyiapkan buku-buku referensi yang cukup?
2. Bila kekurangan buku di perpustakaan, apakah itu merupakan salah satu kendala bagi guru untuk membuat PTK ?

Wawancara dengan Kordinator Pengawas:

1. Apakah bapak setuju dengan Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Guru dan Angka Kredit?
2. Apakah kendala-kendala yang dihadapi guru dalam pembuatan PTK ?
3. Apakah harapan bapak sebagai Kordinator Pengawas, kaitan dengan nasib bapak dan ibu guru kedepan ?

Wawancara dengan Ketua KKKS Gugus III Aimas:

1. Bagaimana implementasi Permen 16 tahun 2009 tentang Angka kredit bagi guru ?
2. Apakah guru-guru di gugus III Aimas sudah mengikuti workshop tentang PTK?
3. Dalam pembuatan PTK. Apakah ada kendala-kendala bagi guru-guru ?
4. Apakah solusi atau harapan dari bapak selaku ketua KKKS kaitan dengan PTK bagi guru-guru di gugus III Aimas ke depan?

Wawancara dengan Kepala Sekolah di Gugus III:

1. Bapak sebagai Kepala Sekolah, Apakah bapak setuju dengan adanya Permen 16 tahun 2009 ?
2. Apakah guru di lapangan mengalami kesulitan atau kendala dalam pembuatan PTK?
3. Apakah PTK dapat berpengaruh terhadap Profesionalisme dan Kinerja Guru?

Wawancara dengan Guru 1 :

1. Bagaimana tanggapan bapak tentang permen 16 tahun 2009 bagi guru ?
2. Kalau sampai diterapkannya Permen 16 tahun 2009. Apakah ada kendala-kendala bagi guru atau tidak ?

Wawancara dengan Guru 2 :

1. Apakah Permen 16 tahun 2009 bermanfaat bagi bapak dan ibu guru ?

Wawancara dengan Pengawas Wilayah :

1. Bagaimana upaya dinas P dan K Kabupaten Sorong dalam mengimplementasi Permenegpan No. 16 tahun 2009 dan peraturan Kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru ?
2. Bagaimana sikap guru terhadap permen 16 tahun 2009, kaitan dengan pembuatan PTK?
3. Bagaimana menyikapi permasalahan yang dihadapi Dinas dan guru dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat?
4. Bagaimana pengaruh PTK dalam meningkatkan Profesionalisme, prestasi dan kinerja guru dalam kenaikan pangkat?
5. Bagaimana sikap Dinas dalam mengimplementasikan permenegpan no. 16 tahun 2009?

Wawancara dengan Ketua KKG Gugus III Aimas:

6. Bagaimana upaya ketua KKG gugus 3 Distrik Aimas Kabupaten Sorong dalam mengimplementasi Permenegpan No. 16 tahun 2009 dan peraturan Kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru ?
7. Bagaimana sikap guru terhadap permen 16 tahun 2009, kaitan dengan pembuatan PTK?
8. Bagaimana menyikapi permasalahan dalam masalah pembuatan PTK yang dihadapi guru-guru di gugus 3 Aimas dalam implementasi peraturan kenaikan pangkat?
9. Bagaimana pengaruh PTK dalam meningkatkan Profesionalisme, prestasi dan kinerja guru dalam kenaikan pangkat?

10. Bagaimana sikap Ketua KKG dalam mengimplementasikan permenegpan no. 16 tahun 2009?
11. Menurut bapak, apakah guru harus diberi pelatihan membuat PTK?
12. Mengapa banyak guru yang belum bisa membuat PTK?
13. Apakah ada manfaatnya bila guru dapat melakukan PTK sendiri?

Wawancara dengan Sekertaris Dinas P dan K :

1. Bagaimana upaya dinas P dan K Kabupaten Sorong dalam mengimplementasi Permenegpan No. 16 tahun 2009 dan peraturan Kenaikan pangkat dalam meningkatkan profesionalisme guru ?
2. Bagaimana sikap guru terhadap permen 16 tahun 2009, kaitan dengan pembuatan PTK?
3. Bagaimana menyikapi permasalahan yang dihadapi Dinas dan guru dalam implemntasi peraturan keanaikan pangkat?
4. Bagaimana pengaruh PTK dalam meningkatkan Profesionalisme, prestasi dan kinerja guru dalam kenaikan pangkat?
5. Bagaimana sikap Dinas dalam mengimplementasikan permenegpan no. 16 tahun 2009?