

**PENILAIAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DAFTAR PENILAIAN  
PELAKSANAAN PEKERJAAN (DP3) GURU SMP NEGERI 1  
KECAMATAN KUBU KABUPATEN ROKAN HILIR**

**M. Hatta**

STAI Sulthan Syarif Hasyim Siak, Indonesia  
*hatta.muhammadmpd@gmail.com*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui baik-buruknya penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru khususnya terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru. penilaian ini bersifat deskriptif dan untuk pengumpulan data digunakan instrument berbentuk wawancara, angket dan dokumentasi. wawancara ditujukan kepada guru sebagai informan untuk data pendukung dengan jumlah item 14 butir. Sedangkan dokumentasi bertujuan untuk memperoleh arsip, artikel yang berkenaan dengan SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru pegawai Negeri sipil SMP Negeri 1 kecamatan kubu Kabupaten Rokan hilir yang berjumlah 13 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket dan dokumentasi, angket yang berisikan pertanyaan tentang penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan hilir. Angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk isian tertutup dimana jawaban dari pertanyaan yang diajukan telah disediakan dan responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban tersebut. jawaban yang yang disediakan disusun dalam bentuk 4 alternatif jawaban antara lain: sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir Baik, karena skor 70,5% berada dalam rentang 61-80%; dan (2) keseluruhan indikator penafsiran terhadap penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir Baik, karena skor 70,05% berada dalam rentang 61-80%.

Kata Kunci: Penilaian, Kepala Sekolah, DP3.

**A. PENDAHULUAN**

Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal. Pranan dan kompetensi dalam

proses belajar mengajar meliputi banyak hal, bisa diperoleh melalui pelatihan, pendidikan serta dilakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu

sendiri, Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesi/karier.<sup>1</sup>

Penilaian kinerja dalam pegawai negeri lebih dikenal dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan suatu proses organisasi dalam menilai prestasi pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian adalah secara umum untuk memberikan feedback (umpan balik) kepada pegawai dalam memperbaiki keterampilan kerja dan upaya peningkatan produktivitas. Tampilan kerja yang dilaksanakan guru merupakan hasil atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan pranan dan fungsinya.

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa terciptanya suatu system penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi empat persyaratan, yaitu : 1). keterkaitan langsung dengan pekerjaan 2). Praktis 3). Kejelasan standar 4) dan adanya kriteria yang objektif.<sup>2</sup> Akan tetapi dalam proses administrasi penilaian yang efektif adalah penilaian yang bersifat kooperatif yang dilakukan dengan mengikut sertakan orang yang dinilai.<sup>3</sup> Agar tujuan penilaian tercapai secara

efektif pula perlu ditetapkan frekuensi yang cukup dalam melakukan kegiatan-kegiatan tersebut diatas dengan mengatur pula tenggang waktu pelaksanaannya.<sup>4</sup>

## 1. Pengertian Penilaian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai (b) prestasi yang diperlihatkan (c) kemampuan kerja. Sedangkan Levasque mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Selanjutnya Stephen P. Robbin mengatakan bahwa kinerja adalah jawaban atas pertanyaan-pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Dari pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan organisasi mencakup 5 unsur sebagai berikut : 1) kuantitas hasil kerja yang dicapai 2) kualitas hasil kerja yang dicapai 3) jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut 4) kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja 5) kemeampuan bekerja sama.<sup>5</sup> Penilaian pegawai adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau tujuan tertentu.<sup>6</sup>

## 2. Prinsip-Prinsip Penilaian

---

<sup>1</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Rineka Cipta : Jakarta, 2004. h. 135.

<sup>2</sup> Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta, 2002. h. 229

<sup>3</sup> Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, PT. Agunung Agung : Jakarta, 1984, h. 27

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 2006. h. 66-67

<sup>6</sup> Manulang, *Op cit.* h. 136

Menurut Soekarto menjelaskan bahwa ada beberapa prinsip penilaian dalam kepemimpinan pendidikan sebagai berikut : (a) prinsip Komprehensif menghendaki penilaian secara menyeluruh, (b) prinsip Kontinu yaitu Penilaian yang didasarkan pada satu atau dua kali penilaian yang dijadikan keputusan penilaian terhadap seorang guru atau program sekolah tidak akan mencerminkan hasil yang mantap dan objektif, (c) prinsip Fungsional yaitu Penilaian terhadap sesuatu kegiatan tertentu ada tujuannya. Tujuan penilaian tidak bermaksud merusak situasi dan kondisi pendidikan, tetapi berfungsi untuk memperbaiki, memajukan, dan meningkatkan semua usaha pendidikan dan pengajaran disekolah, (d) prinsip diagnostik merupakan prinsip komprehensif dan kontinu yang diuraikan di atas bertujuan menghimpun data selengkap mungkin, baik dilihat dari materi maupun waktu. (e) prinsip yang berdasar pada norma-norma yang sehat penilaian yang dilakukan oleh seseorang secara sepihak akan menghasilkan norma yang tidak sehat. Untuk menghasilkan norma yang sehat maka dilibatkan juga orang yang dinilai.<sup>7</sup>

### 3. Syarat-Syarat Penilaian

- 1) Penilai harus jujur, adil, objektif, dan mempunyai, pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas atau fakta yang ada.

---

<sup>7</sup> H.R. Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Galia Indonesia : Malang, 2006. h. 144-146.

- 2) Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas dasar benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil dan objektif.
- 3) Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
- 4) Penilai harus mempunyai kewenangan (authority) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- 5) Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.<sup>8</sup>

### 4. Pengertian Kepala Sekolah dan Tugas Kepala Sekolah

Salah satu tanggung jawab kepala sekolah adalah mengenai program pendidikan, khususnya dalam masalah program pengajaran dan peningkatan mutu kedisiplinan guru dan para siswa itu sendiri. Kepala Sekolah terdiri dari dua kata “kepala” dan “sekolah”. Kata Kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata Sekolah yaitu sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>9</sup>

Sebagaimana juga yang dikemukakan oleh Ngalim purwanto dan sutadji djojopranoto, kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu

---

<sup>8</sup> H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara : Jakarta, 2008. h. 91

<sup>9</sup> Depdikbud RI, *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka : Jakarta, 1988, h. 45

sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.<sup>10</sup> Jadi Kepala Sekolah adalah seorang pemimpin di suatu sekolah sebagai unit kerja dalam struktur organisasi lembaga pendidikan formal.<sup>11</sup>

Adapun yang menjadi tugas kepala sekolah yaitu merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah pendidikan.<sup>12</sup>

Sedangkan fungsi dari kepala sekolah yaitu :

- a. Fungsi utama adalah membantu sekolah dan sekaligus mewakili pemerintah dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu perkembangan individu para siswa.
- b. Fungsi tambahan ialah membantu sekolah dan membantu guru agar dapat bekerja dengan baik dan mengadakan kontak dengan masyarakat dalam rangka menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat serta memelopori kemajuan masyarakat.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Ngalim Purwanto & Sutadji Pranoto, *Administrasi Pendidikan*, Mutiara Sumber Widya ; Jakarta, 1996, h. 94

<sup>11</sup> Suharsimi Arikunto, *Organisasi Dan Administrasi Pendidikan*, Rajawali Pers : Jakarta, 1996. h. 19

<sup>12</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, Pustaka Setia : Bandung, 1998 cet 1, h. 29-30.

<sup>13</sup> Made Pidarta, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Bumi Aksara : Jakarta, 1992. h. 155.

## 5. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

### a. Pengertian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

Setelah guru melakukan pekerjaannya sebagai tenaga pengajar maka tugas kepala sekolah selanjutnya adalah melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan dilakukan untuk lebih obyektif dalam pembinaan guru berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Langkah itu perlu dikukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui baik buruknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah suatu proses yang digunakan organisasi untuk menilai pelaksanaan pekerjaan.<sup>14</sup> Dengan penilaian pelaksanaan pekerjaan para guru mendapat perhatian dari kepala sekolah selaku atasannya sehingga mendorong mereka bergairah dalam bekerja, selama proses penilaian dilakukan dengan objektif dan ada tindak lanjutnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam yang menyebutkan bahwa :

Penilaian pelaksanaan pekerjaan (P3) atau sering juga disebut orang dengan penilaian prestasi kerja (PPK) merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau unjuk

---

<sup>14</sup> Moekijat, *Manajemen Hubungan Kerja dan Tenaga Kerja*, Pionir Jaya ; Bandung, 2003. h. 119

kerja (performance appraisal) seseorang karyawan. Ia sering pula disebut dengan kegiatan kilas balik unjuk kerja (formance review), atau penilaian karyawan (employee appraisal) atau evaluasi karyawan (employee evaluation).<sup>15</sup>

Pengertian ini memberikan makna bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya merupakan proses dalam menilai keberhasilan serta memberikan umpan balik dalam memperbaiki tampilan kerja yang lebih baik dengan berorientasi pada masa yang akan datang.

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS, hasilnya penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam suatu daftar yang disebut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) adalah : suatu daftar yang membuat penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. Senada dengan ungkapan Wursanto yang mengatakan “yang dimaksud dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah suatu daftar yang membuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang Pegawai Negeri sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dinbuat oleh pejabat yang berwenang.<sup>16</sup> Pengertian ini

memberikan makna bahwa hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam suatu daftar dan pejabat yang berwenang membuat penilaian ini atasan langsung yang bersangkutan.

Diperjelas oleh saydam bahwa:

Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah suatu daftar yang membuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan calon/pegawai yang dilaksanakan sebagai usaha untuk lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai atau karyawan yang bersangkutan.<sup>17</sup>

Dengan membandingkan pendapat yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) itu adalah proses kegiatan yang dilakukan untuk penilaian pelaksanaan pekerjaan seseorang berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja dalam 1 tahun dengan unsur-unsur yang telah ditetapkan.

#### **b. Tujuan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan**

Dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) bahwa penilaian ini dirancang untuk memberikan kepada orang yang dinilai (ratee) dan orang yang menilai (rater), informasi hasil kerja yang diperolehnya. Daftar pelaksanaan pekerjaan (DP3) digunakan sebagai bahan dalam melaksanakan pembinaan karyawan, atau dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, penempatan dalam

---

<sup>15</sup> Saydam, Gozali, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan : Jakarta, 2000, h. 461

<sup>16</sup> Wursanto IG, *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius : Yogyakarta, 2003, h. 38

---

<sup>17</sup> Saydam, *Op cit.* h. 479

jabatan, pemindahan, kenaikan gaji berkala dan sebagainya. Yang menjadi acuan dalam pembuatan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) dapat saja berasal dari buku catatan penilaian guru, buku absen guru, dan informasi yang diperoleh dari pemantauan, pengawasan dan pengendalian yang dilaksanakan oleh seorang atasan. Agar tujuan terlaksana secara baik, selaku kepala sekolah harus mengisi dan memelihara buku catatan penilaian khusus, yang di isi setiap waktu. Catatan ini merupakan sumber resmi dan akurat sebagai bahan pembuatan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) pada waktunya. Dalam peraturan pemerintah No. 10 tahun 1979 dijelaskan bahwa :

Tujuan dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah (a) untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja (b) sesuai dengan tujuan, maka daftar pelaksanaan pekerjaan harus dibuat seobyektif dan seteliti mungkin berdasarkan data yang tersedia. Untuk ini maka setiap pejabat yang berwenang membuat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan berkewajiban membuat dan memelihara catatan mengenai pegawai negeri sipil yang berada dalam lingkungannya masing-masing.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari daftar

penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) adalah :

- 1) Meningkatkan tampilan kerja guru dengan cara membantu guru agar dapat menyadari dan menggunakan seluruh potensi yang ada dalam mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan nasional
- 2) Untuk memberikan informasi kepada guru dan kepala sekolah sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Merangsang dan meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas.
- 4) Menghindari pilih kasih kepala sekolah terhadap guru
- 5) Mengukur sejauh mana peningkatan yang dicapai oleh setiap guru dari waktu-kewaktu dengan cara membandingkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan sebelumnya dengan yang sekarang.

### c. Unsur-Unsur Pelaksanaan Pekerjaan Yang Dinilai Dalam DP3

#### 1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah sikap dan tindakan yang setia dan komutatif (timbal balik), baik terhadap atasan maupun terhadap bawahan.<sup>18</sup> Sejalan dengan pendapat Daryanto bahwa yang dimaksud dengan kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan

---

<sup>18</sup> Martoprawira, Soedarsono, *Kepemimpinan*, Mutiara : Jakarta, 1980, h. 38

mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.<sup>19</sup>

## 2. Prestasi Kerja

Menurut Gunawan mengungkapkan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi seseorang pegawai negeri sipil diantaranya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan PNS yang bersangkutan.<sup>20</sup>

## 3. Tanggung Jawab

Menurut Matutina mengatakan bahwa Tanggung jawab adalah suatu kesanggupan seseorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan.<sup>21</sup>

## 4. Ketaatan

Nainggolan mengatakan bahwa :

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai negeri sipil, untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.<sup>22</sup>

## 5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>23</sup> Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kejujuran adalah; 1) melaksanakan tugas secara ikhlas; 2) tidak menyalah gunakan wewenangnya; 3) hasil kerjanya dilaporkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

## 6. Kerja Sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang

---

<sup>19</sup> Daryanto, HM, *Administrasi Pendidikan*, Asdi Mahasatya : Jakarta, 2001. h. 152

<sup>20</sup> Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah*, PT. Rineka Cipta ; Jakarta, 2002, h. 65

<sup>21</sup> Matutina, dkk. *Manajemen Personalialia*, Rineka Cipta ; Jakarta, 1993. h. 69

---

<sup>22</sup> Nainggolan, H, *Pembinaan Pegawai Negeeri Sipil*, PT. Perija : Jakarta, 1987, h. 123

<sup>23</sup> Wursanto, *Op cit.* h, 39

lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.<sup>24</sup>

## 7. Prakarsa

Saydam mengatakan bahwa : Prakarsa merupakan terjemahan dari initiative. Prakarsa merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah.<sup>25</sup>

## B. METODE PENELITIAN

### A. Teknik Pengumpulan Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini di peroleh dan dikumpulkan melalui:

- a) Wawancara yaitu : Mengadakan komunikasi langsung dengan kepala SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir sebagai supervisor dan penanggung jawab lembaga pendidikan.
- b) Angket yaitu : dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis kepada para guru (informan pendukung). Informan di minta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang telah tersedia tentang penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru.

- c) Dokumentasi yaitu : untuk memperoleh arsip atau artikel, dokumen-dokumen yang berkenaan dengan SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir.

### B. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif dengan persentase. Caranya adalah apabila semua data telah terkumpul, lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu, data kualitatif dan data kuantitatif. Terhadap data yang bersifat kualitatif yaitu digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Dibuat dalam selanjutnya data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka dipersentasekan dan ditafsirkan. Kesimpulan analisis data atau hasil penelitian bentuk kalimat-kalimat (kualitatif) teknik semacam ini disebut deskriptif kualitatif dengan persentase. Sedangkan untuk data penelitian yang diklasifikasikan atau dikategorikan kuantitatif maka data yang didasarkan atas konsep yang dioperasionalkan disimpulkan dalam bentuk skala nominal dengan ukuran persentase sebagai berikut: a). 0 % - 20% = Sangat tidak baik ; b). 21% - 40% = Tidak baik; c) 41% - 60% = Cukup baik; d) 61% - 80% = Baik ; e). 81% - 100% = Sangat baik<sup>26</sup>

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Analisis Wawancara

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa penilaian kepala

---

<sup>24</sup> Prokoso, *Op cit.* h. 235

<sup>25</sup> Saydam, *Op cit.* h. 489

---

<sup>26</sup> Ridwan, *Op. cit.*

sekolah terhadap DP3 guru SMP Negeri 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yaitu kepala sekolah memberikan penilaian sesuai dengan kinerja guru yang di amati oleh kepala sekolah. Menurut hemat penulis yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah tepat dimana penilaian yang baik itu adalah objektif dan tepat sasaran.

Selanjutnya langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti pertama sekali mengumpulkan informasi tentang kinerja guru, kemudian melakukan monitoring melihat guru tersebut melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, selanjutnya saya menanyakan kepada guru-guru lain tentang rekan sekerjanya. Menurut penulis langkah-langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah baik karena penilaian yang baik tersebut memiliki tahapan atau langkah-langkah sebagaimana yang dikatakan oleh kepala sekolah tersebut.

#### D. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang penulis laksanakan tentang Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP N 1 Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir yang diperoleh melalui wawancara dan angket tentang

1. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Guru SMP N 1 Kecamatan Kubu kabupaten rokan hilir berdasarkan hasil yang sesuai dengan prosentase 70.05 % dapat dikategorikan “baik”.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, Manajemen Supervisor, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2001
- Ary Gunawan, *Administrasi Sekolah*, PT. Rineka Cipta ; Jakarta, 2002
- Burhan Nurgianto, *Penilaian Dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*, BPFE : Yogyakarta, 2001
- Daryanto, HM, *Administrasi Pendidikan*, Asdi Mahasatya : Jakarta, 2001
- , *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka : Jakarta, 1988
- Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, Erlangga : Jakarta, 2006
- Edwin B. Flippo, Moh Masud, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta, 1995
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, PT. Agunung Agung : Jakarta, 1984
- Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Dilingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta, 2006
- H. M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, PT. Rineka Cipta : Jakarta, 2001
- H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- H.R. Soekarto Indrafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*, Galia Indonesia : Malang, 2006

- Kamus Besar Bahasa Indonesia*,  
Departemen Pendidikan dan  
Kebudayaan Republik  
Indonesia, Perum Balai Pustaka :  
Jakarta, 1988
- Kol. Kal. Susilo Martoyo, *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*, Edisi I,  
BPFE, Yogyakarta, 1987
- Marihot AMH. Manulang, *Manajemen  
Personalia*, Gajah Mada Press,  
Yogyakarta 2005
- , *Dasar-Dasar Manajemen*,  
Gajah Mada University Press,  
Yogyakarta, 2006
- Moekijat, *Manajemen Hubungan Kerja  
dan Tenaga Kerja*, Pionir Jaya,  
Bandung, 2003
- Made Pidarta, *Pemikiran Tentang  
Supervisi Pendidikan*, Bumi  
Aksara, Jakarta, 1992
- , *Manajemen Pendidikan  
Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta,  
2004
- Matutina, dkk. *Manajemen Personalia*,  
Rineka Cipta, Jakarta, 1993
- Martoprawira, Soedarsono,  
*Kepemimpinan*, Mutiara, Jakarta,  
1980
- Nainggolan, H, *Pembinaan Pegawai  
Negeeri Sipil*, PT. Perija, Jakarta,  
1987
- Ngalim Purwanto & Sutadji Pranoto,  
*Administrasi Pendidikan*, Mutiara  
Sumber Widya, Jakarta, 1996
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses  
Belajar Mengajar*, Sinar Baru,  
Bandung, 1998
- Payman J Siman Juntak, *Manajemen  
Dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga  
Penerbit