

LAPORAN

PROGRAM KEMITRAAN MASYARAKAT (PKM)



JUDUL PROGRAM*

**PENERAPAN PENILAIAN PORTOFOLIO MENGGUNAKAN PROGRAM
MANAJEMEN COACHING TENAGA PENDIDIK DALAM PEMILIHAN GURU
BERPRESTASI DI SMK NEGERI 8 JAKARTA SELATAN**

Oleh :

Dr. Rismita, M.Pd (0328087301/Ketua)

Dr. Fetrimen, M.Pd (0323097701/ Anggota)

Dr. Istaryatiningtias, M.Si (0001055813/Anggota)

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

2020

**HALAMAN PENGESAHAN USULAN
PROGRAM KEMITRAAN MASYARAKAT (PKM)**

1. Judul : Penerapan Penilaian Portofolio Menggunakan Program Manajemen Coaching Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Guru Berprestasi Di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan

2. Mitra Program PKM : 1. SMK Negeri 8 Jakarta
: 2.
3. Jenis Mitra : Mitra Non Produktif (Sekolah)
4. Sumber Daya Iptek : Rekayasa Sosial
5. Ketua Tim Pengusul
 - a. Nama : Dr. Rismita, M.Pd
 - b. NIDN : 0328087301
 - c. Jabatan/Golongan : Lektor, III/c
 - d. Program Studi/Fakultas : Administrasi Pendidikan/ Sekolah Pascasarjana
 - e. Perguruan Tinggi : UHAMKA
 - f. Bidang Keahlian : Manajemen Pendidikan
 - g. Alamat e-mail : rismita@uhamka.ac.id
 - h. Alamat Rumah/Telp/Faks/e-mail : Graha Indah Pamulang B5/11 Jl. Mujair Raya PAMULANG
 - i. Nomor Hp. : 08119519736
6. Anggota Tim Pengusul
7.
 - a. Jumlah Anggota : Dosen 2 orang
 - b. Nama Anggota I/bidang keahlian : Dr. Fetrimen, M.Pd / Manajemen Pendidikan
: /
 - c. Nama Anggota II/bidang keahlian : Dr. Istaryatiningtias, M.Si/Manajemen Pendidikan
 - d. Mahasiswa yang terlibat : 1 Orang
 - e. Nama Mahasiswa : Dwi Sunanto
8. Lokasi Kegiatan/Mitra (1)
 - a. Wilayah Mitra : Pejaten Pasar Minggu
(Desa/Kecamatan) :
 - b. Kabupaten / Kota : Jakarta Selatan
 - c. Provinsi : DKI Jakarta
 - d. Jarak PT ke lokasi mitra (km) : 1,5 km
 - e. Alamat Mitra/Telp/Faks : Jl. Pejaten Raya Jakarta Selatan
9. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Media Online
10. Jangka waktu pelaksanaan : 4 bulan
11. Biaya Total : Rp. 6.000.000,-

12. LPPM UHAMKA : Rp. 7.500.000,-
13. Sumber lain (tuliskan) : Rp.0

Mengetahui,
Ketua Prodi



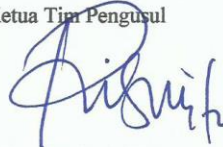
Dr. Ihsana El Khuluqo, M.Pd
NIDN. 0309015703

Direktur SPs UHAMKA



Prof. Dr. Ade Hikmat, M.Pd
NIDN. 0019066301

Jakarta, 03 Februari 2020
Ketua Tim Pengusul



Dr. Rismita, M.Pd
NIDN. 0328087301

Ketua LPPM UHAMKA

Prof. Dr. Nani Solihati, M.Pd
NIDN. 0029116401



Nomor : 0159/H.04.02/2020
Tanggal : 28 Januari 2020

Pada hari ini Selasa Tanggal Dua Puluh Delapan Januari Dua Ribu Dua Puluh (28-01-2020) telah dilaksanakan kegiatan perjanjian pelaksanaan pengabdian masyarakat antara:

1. **Prof. Dr. Nani Solihati, M.Pd.** bertindak untuk dan atas nama Ketua Lembaga Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**
2. **Dr Rismita M.Pd.** bertindak untuk dan atas nama penerima bantuan biaya pelaksanaan Pengabdian dan Pemberdayaan Pada Masyarakat yang selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Kedua belah pihak bersama-sama telah sepakat untuk melakukan perjanjian pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

PIHAK PERTAMA memberikan tugas kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA bersedia menerima tugas dari PIHAK PERTAMA untuk melaksanakan Pengabdian Pada Masyarakat dengan judul *PENERAPAN PENILAIAN PORTOFOLIO MENGGUNAKAN PROGRAM MANAJEMEN COACHING TENAGA PENDIDIK DALAM PEMILIHAN GURU BERPRESTASI DI SMK NEGERI 8 JAKARTA SELATAN*. Kegiatan pengabdian masyarakat tersebut berisi luaran wajib dan tambahan yang telah disampaikan dalam laman simakip.uhamka.ac.id.

Pasal 2

PIHAK PERTAMA memberi bantuan biaya Pengabdian Pada Masyarakat tersebut pada pasal 1 sebesar 6.000.000 (Enam Juta). Pembayaran bantuan tersebut pada ayat (1) dilakukan dua tahap, yaitu :

1. Tahap pertama sebesar Rp4.200.000 (Empat Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) dibayarkan setelah surat perjanjian ini ditandatangani oleh dua belah pihak.
2. Tahap kedua sebesar Rp1.800.000 (Satu Juta Delapan Ratus Ribu Rupiah) dibayarkan setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat beserta luarannya kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 3

1. PIHAK KEDUA diwajibkan melaksanakan kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat seperti tersebut pada pasal 1 dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab serta menjunjung tinggi/menjaga wibawa dan citra positif Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. PIHAK KEDUA harus menyelesaikan Pengabdian Pada Masyarakat tersebut pada pasal 1 dalam kurun waktu 3 (Tiga) bulan terhitung sejak tanggal surat ini ditandatangani.PIHAK KEDUA wajib menyampaikan laporan, luaran wajib, dan luaran tambahan kegiatan pengabdian pada masyarakat sebagaimana tersebut pada pasal 1 di laman simakip.uhamka.ac.id
3. PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan

sebagaimana disebutkan pada pasal 1.

4. PIHAK KEDUA harus menyelesaikan kegiatan pengabdian pada masyarakat tersebut pada pasal 1 dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak surat perjanjian ini ditandatangani.
5. PIHAK KEDUA wajib menyampaikan laporan hasil kegiatan pengabdian masyarakat, luaran wajib dan tambahan, dan pertanggungjawaban biaya beserta dengan bukti pengeluaran yang sah dan asli paling lambat tanggal 28 April 2020.
6. Jika PIHAK KEDUA terlambat menyerahkan laporan hasil kegiatan pengabdian masyarakat, maka PIHAK KEDUA dikenakan denda sebesar 1% (satu persen) setiap hari dari nilai surat perjanjian pelaksanaan pengabdian masyarakat ini.
7. Jika PIHAK KEDUA tidak bisa melaksanakan kegiatan tersebut pada pasal 1, maka PIHAK KEDUA wajib mengembalikan seluruh biaya yang telah diberikan oleh PIHAK PERTAMA.

Pasal 4

Hal yang belum diatur dalam perjanjian ini akan ditentukan oleh kedua belah pihak secara musyawarah.

PIHAK PERTAMA



Prof. Dr. Nani Solihati, M.Pd



Dr. Rismita M.Pd.

Mengetahui,
Wakil Rektor II,



Dr. Zamah Sari, M.Ag

IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Pengabdian kepada Masyarakat: Penerapan Penilaian Portofolio Menggunakan Program Manajemen Coaching Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Guru Berprestasi Di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan

2. Tim Pelaksana

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Program Studi	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Dr. Rismita, M.Pd	Ketua	Manajemen Pendidikan	Administrasi Pendidikan	24 Jam
2	Dr. Fetrimen, M.Pd	Anggota 1	Manajemen Pendidikan	Administrasi Pendidikan	24 Jam
3	Dr. Istaryatiningtias, M.Si	Anggota 2	Manajemen Pendidikan	Administrasi Pendidikan	24 jam

3. Objek (khalayak sasaran) Pengabdian kepada Masyarakat:

Guru-guru yang diseleksi dalam pemilihan guru berprestasi di bina dan dilatih untuk menyusun portofolio secara sistematis.

4. Masa Pelaksanaan

Mulai : bulan: Januari tahun: 2020

Berakhir : bulan: April tahun: 2020

5. Usulan Biaya LPPM UHAMKA : Rp. 6.000.000,-

6. Lokasi Pengabdian kepada Masyarakat: Pejaten Raya Jakarta Selatan

7. Mitra yang terlibat (uraikan apa kontribusinya): Memberikan dampak positif bagi perkembangan pendidikan dan peningkatan mutu dan proses hasil pembelajaran, serta dapat meningkatkan komitmennya dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu

8. Permasalahan yang ditemukan dan solusi yang ditawarkan:

Permasalahan adalah guru yang masih belum bisa merekapitulasi (menyusun) berkas dalam penilaian portofolio yang merupakan indikator pada pemilihan guru berprestasi, kurang membangun kepedulian diri dalam tugas terhadap lingkungan serta terhadap kegiatan sekolah dan masih ada guru yang dalam proses pembelajaran kurang memotivasi dan kurang membangun iklim belajar siswa interaktif

9. Kontribusi mendasar pada khalayak sasaran (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada manfaat yang diperoleh): 1. Guru dapat membuat laporan portofolio dengan benar dan sistematis, 2. Seleksi guru berprestasi menjadi lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan tidak menjadi beban yang berat bagi guru dalam mengikuti proses seleksi guru berprestasi

10. Rencana luaran berupa jasa, sistem, produk/barang, paten, atau luaran lainnya yang ditargetkan: Jurnal Pengabdian Masyarakat

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim

Puji syukur kami panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat yang telah diberikan-Nya kepada kita semua. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Baginda rasulullah SAW, keluarga, sahabat dan kita sebagai umatnya semoga senantiasa mendapat syafaat sampai yaumul akhir. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Pada kesempatan ini, kami bersyukur Alhamdulillah telah melaksanakan kegiatan pelatihan “Penerapan Penilaian Portofolio Menggunakan Program Manajemen Coaching Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Guru Berprestasi Di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan”. Pelatihan ini terlaksana karena bantuan dari berbagai pihak, untuk itu kami selaku tim pengabdian masyarakat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA atas dukungan penuh dalam pelaksanaan PKM ini
2. Bapak Prof. Dr. Ade Hikmat, M.Pd selaku direktur SPs. UHAMKA yang telah memberikan izin kepada kami untuk melakukan program ini
3. Ibu Prof. Dr. Nani Solihati, M.Pd, selaku ketua Lembaga Pemberdayaan dan Pengabdian Masyarakat UHAMKA beserta seluruh komponen yang telah memberikan kepercayaan kepada kami untuk melaksanakan program ini
4. Seluruh pihak yang telah membantu program kemitraan masyarakat ini.

Demikian laporan ini kami sampaikan, semoga dapat bermanfaat bagi sekolah mitra tempat pelaksanaan pengabdian masyarakat dan sebagai bahan acuan dalam membuat portofolio dalam pemilihan guru berprestasi..

Jakarta, Juli 2020

Dr. Rismita, M.Pd.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERJANJIAN	iii
KATA PENGANTAR.....	v
IDENTITAS DAN URAIAN UMUM	vi
DAFTAR ISI	vii
RINGKASAN.....	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	9
1.1. Analisis Situasi	9
1.2. Permasalahan Mitra.....	11
BAB 2. SOLUSI DAN TARGET LUARAN	14
2.1. Solusi.....	14
2.2. Targe Luaran.....	14
BAB 3. METODE PELAKSANAAN	15
BAB 4. KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI.....	17
4.1 Kelayakan Perguruan Tinggi	17
4.2. Kualifikasi Tim Pelaksana	17
BAB 5. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI.....	18
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN.....	23
DAFTAR PUSTAKA.....	24
DAFTAR LAMPIRAN	26
Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Kegiatan	26
Lampiran 2. Materi Kegiatan	27
Lampiran 3. Daftar Peserta Kegiatan.....	40
Lampiran 4. Personalia Tenaga Pelaksana dan Kualifikasi	42
Lampiran 5. Luaran Kegiatan	52
Lampiran 6. Surat Pernyataan Kesiediaan Mitra	62

RINGKASAN

Guru yang berprestasi adalah guru yang mempunyai kelebihan kompetensi dari guru lainnya, dan pada pelaksanaan tugasnya guru dapat mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dilihat berdasarkan kualifikasi akademik dan kemampuan guru dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Guru yang mendapatkan predikat prestasi dalam pemilihan guru berprestasi yang diadakan oleh Suku Dinas Pendidikan setiap wilayah harus mengikuti berbagai macam tes, diantaranya: CAT (*Computer Acid Test*), penilaian portofolio, wawancara, dan presentasi karya ilmiah atau *best practice*. Berdasarkan data yang diperoleh dari guru SMK Negeri 8 Jakarta ada beberapa permasalahan yang terjadi, yaitu bahwa proses pemilihan guru berprestasi menerapkan system gugur, dimana setiap guru yang terpilih dalam mengikuti perlombaan di tes berdasarkan tahap yang harus dilakukan guru, jika tes tahap awal (CAT) tidak berhasil maka guru tersebut tidak bisa mengikuti tahap selanjutnya. Hal lain adalah masih ada guru yang belum bisa merekapitulasi (menyusun) berkas dalam penilaian portofolio secara sistematis yang merupakan indikator pada pemilihan guru berprestasi. Solusi dalam pengabdian masyarakat ini, adalah memberikan pelatihan berupa penerapan penilaian portofolio menggunakan program manajemen coaching tenaga pendidik dalam pemilihan guru berprestasi di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan dan memberikan rekomendasi pada dinas pendidikan dengan tidak menerapkan sistem gugur dalam pemilihan guru berprestasi. Metode pelaksanaan yang digunakan adalah (1) menjelaskan konsep profesional guru, (2) menjelaskan kenapa guru harus berprestasi?, (3) menjelaskan proses pemilihan guru berprestasi, (4) menjelaskan tujuan program coaching, (5) menjelaskan proses dalam menyusun portofolio, dan (6) memberikan evaluasi atau penilaian dalam menyusun portofolio. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat meningkatkan kemampuan guru-guru dalam merekapitulasi portofolio yang ditunjukkan dari nilai yang diperoleh dalam menyusun portofolio terhadap evaluasi yang diberikan.

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Analisis Situasi

Guru sebagai tenaga pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal dasar dan menengah. Pelaksanaan tugas guru yang menunjukkan prestasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dilihat berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam mencapai keberhasilan pendidikan. *Teachers' teaching performance may be examined based on their teaching practice, as well as the scientific competencies demonstrated by their students* (Hsieh, Lin, Liu, & Tsai, 2019). Pemilihan Guru Berprestasi pada setiap sekolah bertujuan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalitas guru yang memberikan efek yang signifikan dalam melaksanakan tugas, sehingga membawa dampak pada peningkatan mutu sekolah. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 8 Jakarta merupakan sekolah kejuruan dalam kelompok Bisnis Manajemen. Program keahlian yang ada di SMK Negeri 8 Jakarta adalah: (1) Akutansi dan Keuangan dengan kompetensi keahlian AKuntansi dan Keuangan Lembaga, (2) Manajemenn Perkantoran dengan kompetensi keahlian Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, (3) Bisnis Pemasaran dengan kompetensi keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran, dan (4) Pariwisata dengan Kompetensi Usaha Perjalanan Wisata. SMK Negeri 8 Jakarta, sejak tahun 2014 sudah menerapkan Kurikulum 2013. Pada tahun 2017 kelas X menggunakan Kurikulum 2013 edisi revisi. Kurikulum SMK Negeri 8 setiap tahun di evaluasi untuk perbaikan-perbaikan di tahun berikutnya. SMK Negeri 8 menjadi salah satu sekolah sasaran untuk menerapkan kurikulum 2013, maka kurikulum yang diterapkan akan menjadi contoh sekolah-sekolah lainnya. Di dalam buku kurikulum memuat semua hal yang dilaksanakan di sekolah. Buku tersebut untuk menjadi pedoman kegiatan akademik di sekolah. Dengan kurikulum yang sudah tersusun harapan dari SMK Negeri 8 Jakarta adalah menjadi sekolah yang benar-benar berkualitas dan di percaya oleh masyarakat sesuai dengan moto sekolah. Berkualitas dengan segala prestasi yang sudah diterima maupun prestasi setelah meluluskan para siswa. Dipercaya oleh masyarakat/orang tua siswa maupun stakeholder yang memberikan beban tugas untuk menjadi sekolah unggulan.

Karena SMK Negeri 8 Jakarta merupakan sekolah unggulan, ini berarti pada SMK Negeri 8 mempunyai guru yang berprestasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi di bidangnya, serta setiap tahun diikutsertakan dalam pemilihan guru berprestasi.

Pemilihan Guru Berprestasi dan Berdedikasi Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus tahun 2019 merupakan salah satu upaya memberikan penghargaan kepada guru pendidikan menengah dan pendidikan khusus yang mempunyai prestasi dan dedikasi luar biasa atau melebihi yang dicapai guru SMA, SMK dan SLB lain. Pemilihan guru berprestasi dan berdedikasi diharapkan berdampak positif bagi perkembangan pendidikan dan peningkatan mutu dan proses hasil pembelajaran. Melalui pemilihan guru berprestasi dan berdedikasi pendidikan menengah dan pendidikan khusus tahun 2019, diharapkan semua pemangku kepentingan dapat meningkatkan komitmennya dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan pedoman pemilihan guru tersebut di atas, bahwa penilaian dilakukan dengan mengukur kinerja masing-masing guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sesuai dengan standar kompetensi yang ada (Fithri, 2017), dan perlu pengawasan secara local (suku dinas masing-masing wilayah), seperti yang diungkapkan Knoester & Parrkinson bahwa, *“local school communities should have much more control over the curriculum and the assessments used to improve education”* (Knoester & Parkison, 2017). Pengawasan tersebut dilakukan supaya tidak terjadi ketimpangan dalam mencapai tujuan pendidikan. *“Typical indicators that revealed inequality included literacy levels; school completion rates; student–teacher ratios; quality and qualifications of teachers; and availability of financial resources”* (Mestry, 2018), hal ini juga diungkapkan para ahli yaitu, *“In these settings the values of schooling were examined and debated in terms of the aims of education, control of education, institutional governance, management and leadership, curriculum selection and pedagogical practices”* (O’Flaherty dkk., 2018). Proses dalam pemilihan guru berprestasi dilakukan dengan *“can be analysed, described and ascertained with a degree of detachment, objectivity and rigour”* (Simpson, 2018). Tahap-tahap dalam proses pemilihan memerlukan peran kepemimpinan sekolah dengan menerapkan manajemen program *coaching*. *“The importance of administrative leadership and support were seen as keys to the success of the specialized literacy professional; as one respondent stated, “the principal needs to be a leader of learning and have a vision which is used to focus and energize the school.” Respondents*

saw collaboration among teachers as essential, with “planned collaboration time integrated into teachers’ schedules ...and time to collaborate with my coaching colleagues”(Bean dkk., 2015). Program *Coaching* dilakukan dengan berbagai bentuk, *“programs take a variety of forms, but most are centered on an individualized feedback process in which instructional experts work with educators one-on-one or in small groups to implement and improve specific aspects of teacher instruction”* (Fletcher & Mullen, 2012). Dan *“Coaching cycles typically consist of classroom observations followed by targeted feedback about teachers’ practices and specific recommendations for improvement. These cycles can occur frequently over the course of a full academic year or longer”*(Kraft & Blazar, 2017), selanjutnya *“The quality of coaching is markedly improved, including the development of stronger coaching agendas and the use of higher-quality facilitative, instructional and transformative questioning techniques”*(Baker & An, t.t.). Program *coaching* yang dilakukan berguna untuk *“coaching is an effective intervention for students and staff within educational contexts”* (Dulagil, Green, & Ahern, 2016), dan *“Coaching serves as a means of transformation of personal experience during personal or professional crisis. It applies not only to an individual entity (a single person), but also to the collective one (a team or professional group)”*(Klarin, 2015). Tujuan program *coaching* adalah: (i) *encouraging teachers to actually attempt new techniques in the classroom (somebody is there to observe, thus playing a monitoring role)*, (ii) *providing targeted feedback on how to improve on these techniques*, and (iii) *demonstrating the correct application of techniques* (Cilliers, Fleisch, Prinsloo, & Taylor, 2019).

1.2 Permasalahan Mitra

SMK Negeri 8 Jakarta Selatan merupakan SMK favorit yang dua kali berturut-turut menyanggah peringkat grading tertinggi untuk SMK di Jakarta dikarenakan SMK Negeri 8 mempunyai komitmen yang tinggi dari seluruh warga sekolah dengan bekerja keras, cerdas dan penuh disiplin, serta memanfaatkan potensi diri dan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai kemajuan dan kesuksesan itu. Kinerja sekolah menggunakan prinsip 6C yaitu *Communication, Collaboration, Creativity, Critical Thinking, Commitment* dan *Character*. Penerapan prinsip tersebut digunakan untuk meraih kesuksesan dan prestasi sekolah sesuai dengan misi dan visi yang telah ditetapkan. SMK Negeri 8 Jakarta sering mengadakan kerjasama dengan dunia usaha dan industri (DUDI), seperti PT Gunatronikatama Cipta (PT GASI) dalam rangka revitalisasi SMK. PT GASI akan membentuk kelas industri, analisa

kurikulum dan magang guru. Tujuan utama tentunya membuka peluang kerja bagi masa depan peserta didik SMK Negeri 8 Jakarta melalui rangkaian program yang akan dilaksanakan khususnya pengembangan softskill. Kegiatan yang bertujuan membuka lapangan kerja seluasnya diharapkan akan mampu menyerap lulusan SMK untuk bekerja mengingat sudah tidak diragukan lagi kemampuannya. Berdasarkan prestasi yang dijelaskan di atas, namun ada permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 8 Jakarta, yaitu walau Berstatus Sekolah Favorit, pada hari pertama pendaftaran Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) 2019 Provinsi DKI Jakarta untuk jalur prestasi jenjang SMP dan SMA/SMK, belum tampak adanya pendaftar di SMK Negeri 8 Jakarta di Jalan Pejaten Raya, Jakarta Selatan. Berbeda dengan jalur umum, dimana ada ribuan pendaftar setiap tahunnya yang bersaing untuk memperebutkan 360 kursi atau 10 kelas setiap angkatan. SMKN 8 selama ini dikenal meluluskan para siswa andal dengan nilai yang baik. Adapun jurusan favorit di sekolah kejuruan itu yakni Akuntansi dan Keuangan Lembaga serta jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran. Permasalahan lain di SMK Negeri 8 Jakarta adalah masih ada guru yang belum tersertifikasi yaitu berjumlah 18 orang dari total jumlah guru yang ada di SMK Negeri 8 sebanyak 57 orang guru. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa guru SMK Negeri 8 belum semuanya professional sehingga menjadi kendala dalam seleksi guru berprestasi dan masih ada guru yang belum bisa merekapitulasi (menyusun) berkas dalam penilaian portofolio yang merupakan indikator pada pemilihan guru berprestasi, kurang membangun kepedulian diri dalam tugas terhadap lingkungan serta terhadap kegiatan sekolah dan masih ada guru yang dalam proses pembelajaran kurang memotivasi dan kurang membangun iklim belajar siswa interaktif, padahal SMK Negeri 8 ini merupakan sekolah yang adaptif terhadap prestasi sekolah dalam mencapai keunggulan sekolah. Untuk itu dalam kegiatan pengabdian ini perlu diadakan manajemen program *coaching* dalam penerapan penilaian portofolio sebagai salah satu indicator dalam proses pemilihan guru berprestasi.



**TATA NILAI
BUDAYA KERJA
SMK NEGERI 8 JAKARTA**

- 01 KEKELUARGAAN
- 02 DISIPLIN
- 03 KOMITMEN
- 04 PRESTASI

The infographic features a group of five cartoon characters on the left: a boy in a brown school uniform, a girl in a pink blouse, a boy in a blue suit, a boy in a green batik shirt, and a girl in a blue hijab and suit. A small logo of SMK Negeri 8 Jakarta is in the top left corner.

BAB 2. SOLUSI DAN TARGET LUARAN

2.1 Solusi

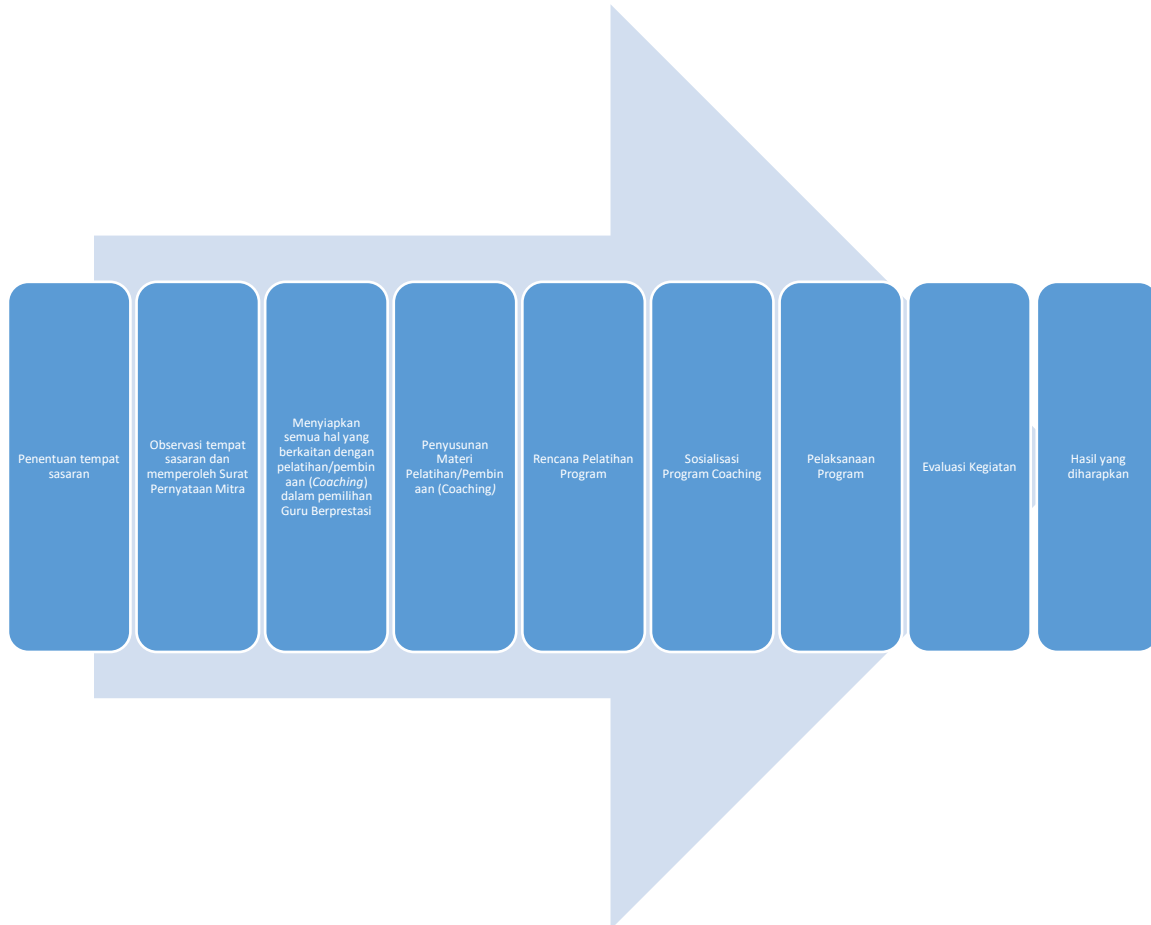
Berdasarkan latar belakang permasalahan mitra yang ada maka diperlukan adanya kegiatan pengabdian tentang Penerapan Penilaian Portofolio Menggunakan Program Manajemen *Coaching* Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Guru Berprestasi di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan, dengan pelatihan ini, maka solusi yang ditawarkan sebagai berikut: 1. Guru dapat membuat laporan portofolio dengan benar dan sistematis, 2. Seleksi guru berprestasi menjadi lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan tidak menjadi beban yang berat bagi guru dalam mengikuti proses seleksi guru berprestasi.

2.2 Target Luaran

Penerapan manajemen program pembinaan (*coaching*) ini ditujukan kepada para guru SMK Negeri 8 di Jl. Pejaten Raya/ Komp. Depdikbud, RT.7/RW.6, Pejaten Barat., Kec. Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12510. Tujuan utama pelatihan ini adalah setelah diberikan pembinaan (*coaching*) tentang pembuatan laporan portofolio diharapkan dapat memecahkan masalah yang dihadapi oleh para peserta. Selain itu, para peserta diharapkan dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya. Target luaran yang diharapkan dari hasil PKM ini dapat ditulis menjadi suatu artikel untuk diterbitkan di jurnal Pengabdian Masyarakat dan media online.

BAB 3. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan dalam pelatihan/pembinaan manajemen program Coaching dijelaskan berdasarkan tahapan berikut:



Berdasarkan bagan di atas, maka proses pelaksanaan pelatihan/pembinaan manajemen program adalah sebagai berikut:

1. Tahap Perencanaan:

Tahap perencanaan ini mencakup: menentukan tempat sasaran, observasi tempat sasaran, menyiapkan semua hal yang berkaitan dengan pelatihan, menyusun materi pelatihan dan membuat rencana secara detail untuk pelaksanaan program.

2. Tahap Pelaksanaan:

Tahap pelaksanaan meliputi: sosialisasi (pelatihan) manajemen program pembinaan (*coaching*) dan pelaksanaan program *coaching* dalam pembuatan laporan portofolio bagi masing-masing guru, serta proses-proses yang diterapkan dalam pemilihan guru berprestasi.

3. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi adalah memberikan penilaian terhadap pembuatan laporan portofolio yang dibuat oleh masing-masing guru

4. Hasil Yang Diharapkan

Guru dapat membuat laporan portofolio dengan benar dan sistematis, dan seleksi guru berprestasi menjadi lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

BAB 4. KELAYAKAN PERGURUAN TINGGI

4.1 Kelayakan Perguruan Tinggi

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka merupakan salah satu universitas swasta berbasis nilai-nilai agama Islam dan Kemuhammadiyah yang menerapkan Catur Darma Pendidikan yakni pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan Kemuhammadiyah. Dalam hal pengabdian masyarakat, dengan dinaungi Lembaga Pemberdayaan dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), dosen-dosen UHAMKA dituntut untuk memberikan kontribusinya kepada masyarakat melalui kegiatan pengabdian masyarakat. Melalui pengalaman bertahun-tahun LPPM dalam membimbing dosen-dosennya, maka kemampuan dosen-dosen UHAMKA sudah tidak diragukan lagi.

4.2 Kualifikasi Tim Pelaksana

Pengabdian masyarakat ini melibatkan dosen-dosen UHAMKA yang berkompeten di bidangnya yakni dosen dari Program Magister Administrasi Pendidikan dan mahasiswa Program studi Administrasi Pendidikan. Dosen tersebut juga sudah memiliki pengalaman dalam hal pengabdian masyarakat baik yang berlokasi di sekitar kampus UHAMKA maupun daerah-daerah lainnya, seperti Jabodetabek. Dr. Rismita, M.Pd adalah ketua pengmas dari Sekolah Pascasarjana Program Magister Administrasi Pendidikan merupakan lulusan S3 Universitas Negeri Jakarta dalam bidang Manajemen Pendidikan. Dr. Fetrimen, M.Pd adalah anggota pengmas juga dari Sekolah Pascasarjana Program Magister Administrasi Pendidikan adalah lulusan S3 dari Universitas Negeri Jakarta dalam bidang Manajemen Pendidikan. Dr. Istaryatiningtias, M.Si adalah anggota pengmas juga dari Sekolah Pascasarjana Program Mgister Administrasi Pendidikan adalah lulusan S3 dari Universitas Negeri Jakarta dalam bidang Manajemen Pendidikan. Dwi Sunanto adalah mahasiswa Program Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta. Dengan adanya kesamaan latar belakang ini sehingga dapat menjadi bagian tim yang kompak dalam pengabdian ini masyarakat ini.

BAB 5. HASIL KEGIATAN

Pelatihan penerapan penilaian portofolio menggunakan program manajemen coaching tenaga pendidik dalam pemilihan guru berprestasi di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan merupakan konsep penting untuk mencapai kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat guru sebagai tenaga pendidik yang professional dan intelektual, mewujudkan peningkatan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, membangun komitmen guru dan pihak terkait dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru berprestasi adalah guru yang memiliki kinerja melampaui standar yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menghasilkan karya kreatif atau inovatif sebagai hasil pengembangan ipteks. Predikat guru berprestasi merupakan suatu tindakan yang diterapkan sebagai wujud kemampuan professional dan intelektual yang tinggi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya (Rismita et al., 2020).

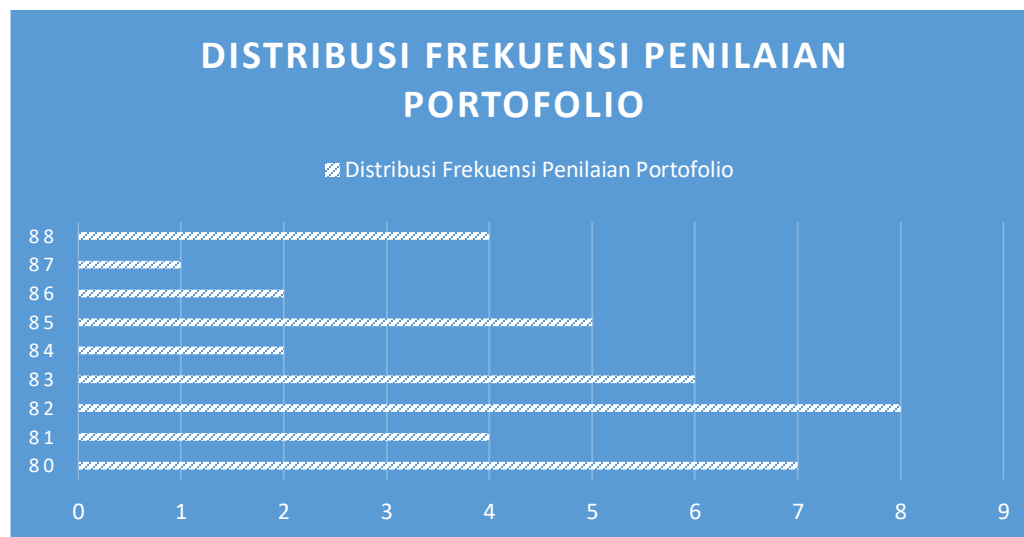
Pelatihan ini diawali dengan tahap menjelaskan konsep professional guru dengan menampilkan materi yang berjudul “Mewujudkan Guru Profesional Berkarakter dan Berprestasi”, dan materi “ Kenapa Guru Harus Berprestasi?”. Materi tersebut dijelaskan bertujuan agar memperdalam pemahaman guru tentang professional dan prestasi. Tahap selanjutnya menjelaskan cara menyusun portofolio secara sistematis dengan format yang sudah disediakan dan mencontohkan berkas yang sesuai dengan aspek penilaian. Tahap terakhir mengadakan evaluasi dari pelatihan yang sudah diberikan.

Hasil evaluasi dianalisis dengan menjelaskan deskripsi data yang berguna untuk mengetahui gambaran responden (guru) secara umum mengenai data pemilihan guru berprestasi. Penyajian data berupa distribusi frekuensi dan histogram sebagai berikut:

Table 2. Distribusi Frekuensi Penilaian Portofolio

No.	Nilai	Frekuensi (fi)	Frekuensi (%)
1.	80	7	18
2.	81	4	10
3.	82	8	21
4.	83	6	15
5.	84	2	5
6.	85	5	13
7.	86	2	5
8.	87	1	3
9.	88	4	10
TOTAL		39	100%

Berdasarkan table di atas, maka histogram sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil perolehan penilaian portofolio

Perolehan penilaian portofolio di atas, dianalisis dengan mengukur nilai mean, median dan modus, skor minimum dan skor maksimum. Nilai mean adalah total skor dibagi dengan jumlah responden yaitu $3242/39 = 83,13$; nilai median adalah 82,5; dan nilai modus adalah 82; skor minimum adalah 80; dan skor maksimum adalah 88.

Hasil analisis menjelaskan bahwa nilai yang diperoleh guru dalam menyusun portofolio menunjukkan variasi yang luas untuk berprestasi, sehingga bisa meningkatkan pendidikan dengan meningkatkan efektivitas guru. Guru yang berprestasi akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam pendidikan. Sebagian besar guru di SMK Negeri 8 Jakarta memiliki guru yang efektif yang artinya secara dramatis dapat mengubah hasil pendidikan menjadi lebih baik. Penelitian terkait mengenai guru yang efektif menjelaskan bahwa pembuat kebijakan dalam hal ini kemendikbud melalui suku dinas pendidikan setiap wilayah menyadari masalah efektifitas guru yang mengarah pada guru berprestasi melipatgandakan upaya untuk mempertahankan guru yang efektif di sekolah tersebut (Adnot et al., 2017).

Variasi dalam penilaian guru berprestasi menjadikan pengajaran sebagai pilihan karir yang menarik untuk pengembangan profesional dalam membangun kondisi kerja dan struktur karir dalam mempertahankan kebaikan guru dan memberikan konteks yang merangsang pertumbuhan profesional.

Penilaian portofolio menggunakan program manajemen coaching tenaga pendidik dalam pemilihan guru berprestasi mendukung guru dengan pemimpin sekolah menjadi efektif dan melibatkan guru sebagai agen aktif dalam reformasi dan inovasi pendidikan (OECD, 2013). Penilaian portofolio bertujuan untuk mengeksplorasi sistem evaluasi dan penilaian untuk meningkatkan kualitas, pemerataan, dan efisiensi pendidikan sekolah dengan mengevaluasi penilaian guru, penilaian pemimpin sekolah, evaluasi sistem sekolah yang akan membantu meningkatkan pembelajaran siswa (Shewbridge et al., 2014)

Guru diberikan pelatihan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pembinaan (coaching) secara bersama melalui peningkatan partisipasi dan membentuk konstruksi penggunaan praktik pengajaran (Averill et al., 2016), karena penerapan pelatihan secara pedagogi tepat untuk menjelaskan cara kerjanya sebelum memeriksa apa yang dapat dicapai (Lampert et al., 2013). Penelitian terkait juga menjelaskan bahwa, kebutuhan

pengembangan profesional guru saat ini berimplikasi pada kebijakan dan mencerminkan persepsi individu tentang efikasi diri (Cooc, 2019). Maksud dari pendapat Cooc tersebut adalah pengembangan profesional sebagai formal dalam memperoleh guru berprestasi melalui pengabdian masyarakat ini, bermanfaat untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang merupakan pengejawantahan dari keyakinan guru dan kondisi sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai guru yang sesuai dengan konteks pengajaran.

Penilaian portofolio sebagai salah satu tahap tes yang harus dilakukan guru dalam pemilihan guru berprestasi merupakan proses perubahan penilaian untuk mengevaluasi guru yang akan mereformasi pendidikan yang pada akhirnya akan memecahkan masalah nilai efektivitas guru menjadi professional melalui program manajemen coaching. Aspek pada penilaian portofolio menjabarkan kerangka kerja evaluasi guru yang dimulai dari status pendidikan guru yang menggambarkan apakah pendidikan guru relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan yang memberikan ukuran paling akurat dari kompetensi guru dan pembelajaran siswa saat ini yang tersedia di sekolah (Marzano & Toth, 2013).

Elemen berikutnya yaitu pelatihan yang diikuti guru sesuai dengan kurikulum yang diterapkan dan menjelaskan keterampilan dan aktivitas yang merupakan prasyarat yang diperlukan untuk pengajaran seperti dalam pelatihan yang berkaitan dengan perencanaan dan persiapan untuk mengajar, refleksi tentang pengajaran. Selanjutnya, merekapitulasi kunjungan kedinasan guru yang bermanfaat untuk melaporkan perkembangan guru, yang masing-masing dimaksudkan untuk menciptakan gambaran yang kuat tentang setiap guru berdasarkan bidang peningkatan dari proses pengajaran menuju tujuan akhir keahlian guru. Misalnya, pada kondisi pandemic virus covid 19 ini mengenai pembelajaran jarak jauh (PJJ), maka guru diberikan kunjungan kedinasan mengenai “Bimbingan Teknis atau pembinaan PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh/PJJ) bagi tenaga pendidik yang bertempat di Sudin Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Hal ini menunjukkan bagaimana memanfaatkan hasil dari penilaian untuk menciptakan proses berbasis suku dinas pendidikan untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan guru. Pendokumentasian SNP yang terbagi 8 (delapan) standar, juga mendukung proses penilaian portofolio guru untuk sekolah yang memastikan bahwa semua tindakan dan inisiatif guru di sekolah berguna untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas ukuran pertumbuhan siswa yang tertuang dalam penyusunan RPP, sehingga menunjukkan bahwa para guru memiliki profesional yang ditingkatkan melalui perilaku

untuk bekerja dan mengatur kelas atau kegiatan berbasis sekolah yang meningkatkan pemahaman pada siswa (Okken et al., 2019).

Aspek pengabdian masyarakat guru sebagai kepengurusan di lingkungan social juga merupakan unsur dalam penilaian portofolio yang termasuk ke dalam kompetensi social guru. Komponen kinerja guru ada dua aspek yang dinilai pada portofolio yaitu perolehan penghargaan prestasi yang sesuai dengan tugas dan fungsi, serta penilaian sasaran kinerja guru. Djatmiko dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, “to be professional in doing teachers duties, teachers must continuously improve competency themselves and perform quality assurance in their duties” (Djatkiko, 2016).

VIDEO KEGIATAN DENGAN ZOOM MEETING:



[Video 20200730071450204 by videoshow.mp4](#)

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Penilaian portofolio dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengeksplorasi sistem evaluasi dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi pendidikan sekolah yang berdampak dan atau akan membantu meningkatkan pembelajaran siswa dari predikat guru berprestasi. Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini yang dilaksanakan di SMK Negeri 8 Jakarta dapat meningkatkan kemampuan guru-guru dalam merekapitulasi portofolio yang ditunjukkan dari nilai yang diperoleh dalam menyusun portofolio terhadap evaluasi yang diberikan kepada guru-guru. Sebagian besar guru di SMK Negeri 8 Jakarta adalah guru yang efektif yang dapat mengubah hasil pendidikan menjadi lebih baik. Proses penilaian portofolio guru dalam program manajemen coaching pemilihan guru berprestasi dengan menerapkan standar yang ditetapkan dalam pedoman kemendikbud mengenai pemilihan guru berprestasi dengan aspek penilaian yang tertuang ke dalam format penilaian yang berisi aspek pendidikan, pelatihan, kunjungan ke dinas, pendokumentasian, pengabdian masyarakat yang merupakan kompetensi social guru, perolehan penghargaan prestasi dan sasaran kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, J. A., & An, K. D. (t.t.). In Long Beach, Calif., leadership development means distinct programs for aspiring central-office administrators plus principals and teachers. 4.
- Bean, R. M., Kern, D., Goatley, V., Ortlieb, E., Shettel, J., Calo, K., ... Cassidy, J. (2015). Specialized Literacy Professionals as Literacy Leaders: Results of a National Survey. *Literacy Research and Instruction*, 54(2), 83–114. <https://doi.org/10.1080/19388071.2014.998355>
- Cilliers, J., Fleisch, B., Prinsloo, C., & Taylor, S. (2019). How to improve teaching practice? An experimental comparison of centralized training and in-classroom coaching. *Journal of Human Resources*, 0618-9538R1. <https://doi.org/10.3368/jhr.55.3.0618-9538R1>
- Dulagil, A., Green, S., & Ahern, M. (2016). Evidence-based coaching to enhance senior students' wellbeing and academic striving. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 131–149. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.426>
- Fithri, D. L. (2017). ANALISA DAN PERANCANGAN PENENTUAN GURU BERPRESTASI MENGGUNAKAN METODE DECISION TREE (Studi kasus SMA XYZ). 8, 6.
- Hsieh, F.-P., Lin, H., Liu, S.-C., & Tsai, C.-Y. (2019). Effect of Peer Coaching on Teachers' Practice and Their Students' Scientific Competencies. *Research in Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s11165-019-9839-7>
- Klarin, M. (2015). The New Educational Practice of Coaching, and the New Profession of the Coach. *Russian Education & Society*, 57(6), 415–428. <https://doi.org/10.1080/10609393.2015.1096131>
- Knoester, M., & Parkison, P. (2017). Seeing Like a State: How Educational Policy Misreads What is Important in Schools. *Educational Studies*, 53(3), 247–262. <https://doi.org/10.1080/00131946.2017.1297302>
- Kraft, M. A., & Blazar, D. (2017). Individualized Coaching to Improve Teacher Practice Across Grades and Subjects: New Experimental Evidence. *Educational Policy*, 31(7), 1033–1068. <https://doi.org/10.1177/0895904816631099>
- Mestry, R. (2018). The role of governing bodies in the management of financial resources in South African no-fee public schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 385–400. <https://doi.org/10.1177/1741143216665838>
- O'Flaherty, J., McCormack, O., Gleeson, J., O'Reilly, B., O'Grady, E., & Kenny, N. (2018). Developing the characteristic spirit of publicly managed schools in a more secular and pluralist Ireland. *Cambridge Journal of Education*, 48(3), 317–333. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1332161>
- Simpson, G. J. (Ed.). (2018). *The nature of international law*. Milton Park, Abingdon, Oxon New York, NY: Routledge.

Stemig, M. S., Sackett, P. R., & Lievens, F. (2015). Effects of Organizationally Endorsed Coaching on Performance and Validity of Situational Judgment Tests: Coaching Effects on SJT Validities. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 174–181. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12105>

Lampiran 1. Justifikasi Anggaran

NO.	KOMPONEN	BIAYA
1.	Honorarium: a. Honor ketua pelaksana 1 x Rp. 500.000,- b. Honor anggota 2 x Rp. 200.000,- c. Honor pelaksana 3 x Rp. 100.000,-	Rp. 500.000,- Rp. 400.000,- Rp. 300.000,- Rp.1.200.000,-
2.	Bahan Operasional: a. ATK 1 x Rp. 500.000,- b. Banner 1 x Rp. 250.000,- c. Proposal 4 x Rp. 50.000,- d. Sertifikat 39 x Rp. 10.000,- e. Media 1 x Rp. 1.500.000,-	Rp. 500.000,- Rp. 250.000,- Rp. 200.000,- Rp. 390.000,- Rp. 1.500.000,- Rp. 2.790.000,-
3.	Transport: 3 x Rp. 250.000,-	Rp. 750.000,-
4.	Dokumentasi dan Pelaporan: a. Dokumentasi 1 paket b. Penjilidan laporan 4 x Rp. 40.000,- c. Biaya Publikasi 1 x Rp. 1.500.000,-	Rp. 100.000,- Rp. 160.000,- Rp. 1.000.000,- Rp. 1.260.000,-
	TOTAL	Rp. 6.000.000,-

Lampiran 2. Materi Kegiatan

Materi 1

**MEWUJUDKAN GURU PROFESIONAL
BERKARAKTER DAN BERPRESTASI**

Dr. Hj. Istaryatiningtias, M.Si
Dosen Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

KOMPETENSI GURU/PEGAWAI MASA DEPAN

- HARUS DIJAWAB OLEH KURIKULUM
 - ❖ Kemampuan berkomunikasi
 - ❖ Kemampuan berpikir jernih dan kritis
 - ❖ Kemampuan mempertimbangkan segi moral suatu permasalahan
 - ❖ Kemampuan menjadi warga negara yang bertanggungjawab
 - ❖ Kemampuan mencoba untuk mengerti dan toleran terhadap pandangan yang berbeda
 - ❖ Kemampuan hidup dalam masyarakat yang mengglobal
 - ❖ Memiliki kesiapan untuk bekerja
 - ❖ Memiliki kecerdasan sesuai dengan bakat/minatnya
 - ❖ Memiliki rasa tanggungjawab terhadap lingkungan

Problem Anak Kita Sekarang



A pie chart is divided into four segments. Two segments are labeled 'Masalah Non Akademis' (blue) and two are labeled 'Masalah Akademis' (yellow). Three arrows point towards the center: a red arrow from the top left labeled 'ORTU', a blue arrow from the bottom left labeled 'SAHABAT', and an orange arrow from the right labeled 'GURU'.

2 KUNCI GURU SUKSES ZAMAN NOW



Two hands are shown holding a gold coin. The left hand is labeled 'CERDAS' and the right hand is labeled 'KARAKTER'.

3 POIN MENJADI GURU BERKARAKTER

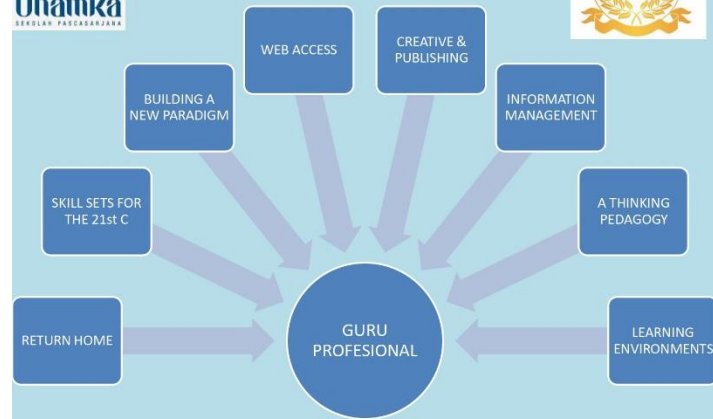
1. AGENT OF CHANGE
2. MASUK DALAM DUNIA SISWA
3. TELADAN

2. MASUK DALAM DUNIA SISWA

BAHAGIA
MENARIK
INSPIRATOR



1. Agent of Change

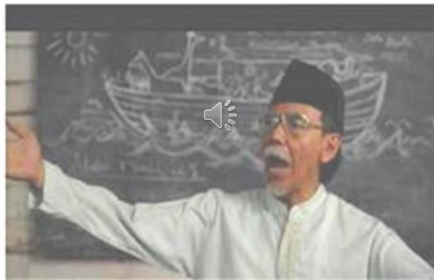


Terus tingkatkan...



Mengapa aku menjadi guru ...

3. Menjadi Teladan



3 POIN MENJADI GURU CERDAS

-  MATERI MENARIK
-  MULTI STRATEGI MENGAJAR
-  MANFAAT HASIL BELAJAR



MATERI MENARIK

Hindari Serangan Penyakit Guru DISTEACHIA

1. Teacher Talking Time
2. Task Analysis
3. Textbook
4. Tracking

BRAIN BASE LEARNING



MODALITAS

Otak kita lebih cepat menangkap informasi yang berasal dari MODALITAS VISUAL YANG BERGERAK

- 🕒 Penelitian Dr. Venon Magnesen dari Texas Universitas
- 🕒 Prosentase apa yang kita ingat jika...

Membaca	20%
Mendengar	30%
Melihat	40%
Mengucapkan	50%
Melakukan	60%
Melihat, mengucapkan, mendengar, melakukan	90%

Modalitas: jalannya informasi sampai ke otak – pipa – audio – visual – kinestetis.

Gaya belajar adalah cara informasi masuk ke otak dengan mudah – strategi belajar

Gaya Mengajar adalah bagaimana mengatur modalitas dan strategi belajar




MULTI STRATEGI MENGAJAR

Masukkan Informasi pada Pintu Kecerdasan Siswa yang “Terbuka Lebar”

“Otak anak-anak mengandalkan jalur saraf yang sudah terbentuk untuk memahami informasi baru”.

— Wendy L. Ostroff

Gaya belajar dan modalitas belajar adalah representasi fungsi otak saat proses informasi berlangsung.

PARADIGMA MENURUT AHLI

Jangan batasi anak anda dengan cara belajar anda sendiri, karena mereka dilahirkan pada masa yang berbeda.



—Jew’s Wisdom

Kita dapat menceritakan sesuatu kepada siswa dengan cepat. Namun siswa akan melupakan apa yang kita ceritakan itu dengan lebih cepat.

—Mel Silberman

PARADIGMA MENURUT AHLI

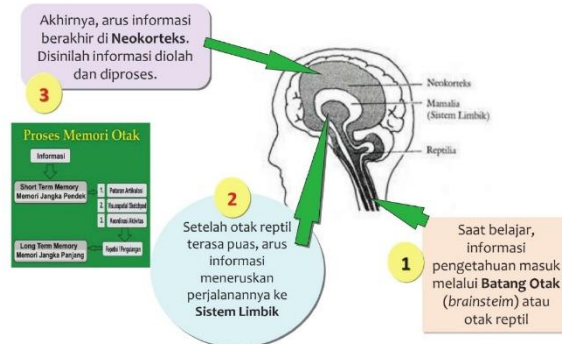
Tidak ada anak yang bodoh, mereka hanya belum menemukan metode dan guru yang tepat

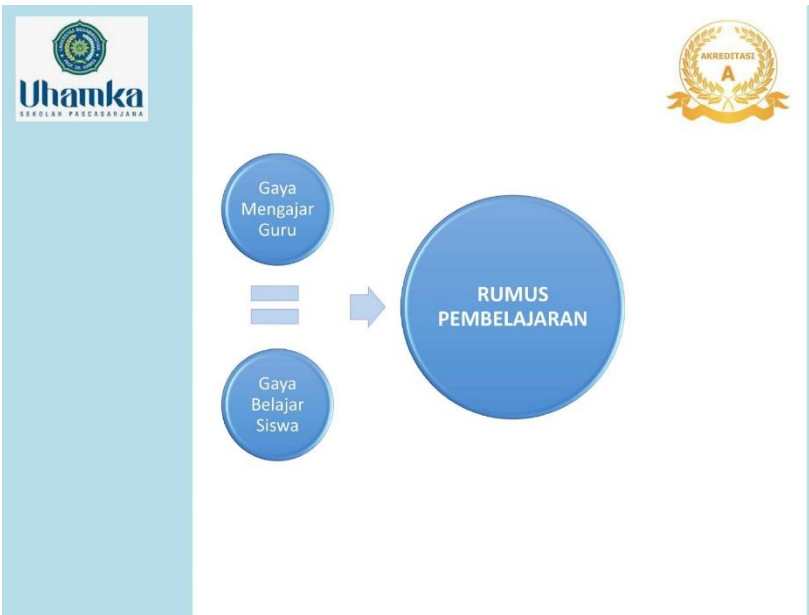
—Prof. Yohanes Surya, Ph.D

Setiap anak cerdas dengan multiple intelligences, sepanjang mereka punya mesin kecerdasan-otak

—Thomas Armstrong, Ph.D

3 fase informasi pengetahuan untuk sampai pada memori jangka panjang





PORTOFOLIO GURU BERPRESTASI DAN PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Aspek	Deskriptor	Nilai
1.	Kualifikasi Akademik	4 – S3/S2 relevan terakreditasi BAN PT 3 – S3/S2 tidak relevan (non-kependidikan) terakreditasi 2 – S1/D IV relevan (terakreditasi) 1 – S1/D IV tidak relevan	
2.	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat ber-STTPL dalam bidang pendidikan) (5 th terakhir)	4 – Lebih dari 4 mengikuti 3 – Ada 3 kali mengikuti 2 – Ada 2 kali mengikuti 1 – Hanya 1 kali mengikuti	
3.	Pengalaman Mengajar / Pengalaman Bekerja	4 – Lebih dari 15 tahun 3 – 15 tahun 2 – 10 tahun 1 – 5 tahun	

PORTOFOLIO GURU BERPRESTASI DAN PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Aspek	Deskriptor	Nilai
4.	Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran/pekerjaan	4 - Lebih dari 4 RPP 3 - Ada 3 RPP 2 - Ada 2 RPP 1 - hanya 1 RPP	
5.	Penilaian Kinerja	4 - Terdapat penilaian dari kepek dan pengawas lebih dari 1 tahun 3 - Terdapat penilaian dari kepek dan pengawas selama 1 tahun 2 - hanya ada penilaian pengawas 1 - hanya ada penilaian kepala sekolah	
6a	Prestasi Akademik a. Lomba dan Karya Akademik	4 - Lebih dari 4 prestasi 3 - Ada 3 prestasi 2 - Ada 2 prestasi 1 - Hanya 1 prestasi	

PORTOFOLIO GURU BERPRESTASI DAN PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Aspek	Deskriptor	Nilai
6b.	b. Sertifikat keahlian	4 - Lebih dari 4 sertifikat 3 - Ada 3 sertifikat 2 - Ada 2 sertifikat 1 - Hanya 1 sertifikat	
	Pembimbingan teman sejawat	4 - Lebih dari 4 3 - Ada 3 2 - Ada 2 1 - Hanya 1	
	Pembimbingan siswa	4 - Lebih dari 4 3 - Ada 3 2 - Ada 2 1 - Hanya 1	

PORTOFOLIO GURU BERPRESTASI DAN PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Aspek	Deskriptor	Nilai
7.	Karya Pengembangan Profesi a. Karya Tulis	4 - Lebih dari 4 karya tulis 3 - Ada 3 karya tulis 2 - Ada 2 karya tulis 1 - hanya 1 karya tulis	
	b. Penelitian	4 - Lebih dari 4 penelitian 3 - Ada 3 penelitian 2 - Ada 2 penelitian 1 - hanya 1 penelitian	
	c. Reviewer Buku dan/ penulis soal UN/UASDA	4 - Lebih dari 4 kali 3 - Ada 3 kali 2 - Ada 2 kali 1 - hanya 1kali	
	d. Media dan alat Pembelajaran	4 - Lebih dari 4 media 3 - Ada 3 media 2 - Ada 2 media 1 - hanya 1 media	

PORTOFOLIO GURU BERPRESTASI DAN PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Aspek	Deskriptor	Nilai
8.	Keikutsertaan dalam forum ilmiah dalam kurun waktu 5 tahun	4 - Lebih dari 4 3 - Ada 3 2 - Ada 2 1 - hanya 1	
9.	Menjadi pengurus organisasi di bidang Pendidikan dan sosial: a. Pengalaman Organisasi dalam kurun waktu 5 tahun	4 - Lebih dari 4 organisasi 3 - mengikuti 3 organisasi 2 - mengikuti 2 organisasi 1 - hanya mengikuti 1 organisasi	
	b. Pengalaman mendapat tugas tambahan	4 - Lebih dari 4 tahun 3 - hanya 3 tahun 2 - hanya 2 tahun 1 - hanya 1 tahun	

PORTOFOLIO GURU BERPRESTASI DAN PEGAWAI BERPRESTASI

No.	Aspek	Deskriptor	Nilai
10.	Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan a. Penghargaan	4 - Lebih dari 4 penghargaan 3 - Ada 3 penghargaan 2 - Ada 2 penghargaan 1 - hanya 1 penghargaan	
	b. Penugasan di daerah khusus	4 - Lebih dari 4 tahun 3 - Ada 3 tahun 2 - Ada 2 tahun 1 - hanya 1 tahun	

Keunggulan-keunggulan yang akan diambil dari wawancara:

No.	Unsur	Keunggulan yang dijang	Bobot
1.	Substansi	Produktivitas kerja/ <i>Best practices</i> , kepemimpinan, terobosan kewirausahaan dan komitmen sebagai guru, kepala atau Pegawai berprestasi.	40
2.	Performa	Segala sesuatu yang berkaitan dengan penampilan saat mengemukakan pendapat, cara berbicara, kualitas isi, bahasa tubuh, menanggapi pertanyaan, dan berargumentasi.	30
3.	Kemampuan Penunjang	Bahasa asing, seni budaya, jiwa inovasi terkait dengan tugasnya.	30
Total			100

TERIMA KASIH



Materi 2



PROGRAM KEMITRAAN MASYARAKAT SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 8 JAKARTA SELATAN

Oleh:
Dr. Rismita, M.Pd
Nara Sumber
Dosen SPs UHAMKA



PENERAPAN PENILAIAN PORTOFOLIO MENGUNAKAN PROGRAM MANAJEMEN COACHING TENAGA PENDIDIK DALAM PEMILIHAN GURU BERPRESTASI DI SMK NEGERI 8 JAKARTA SELATAN



KENAPA GURU HARUS BERPRESTASI?

- ▶ Prestasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dilihat berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam mencapai keberhasilan pendidikan
- ▶ *Teachers' teaching performance may be examined based on their teaching practice, as well as the scientific competencies demonstrated by their students (Hsieh, Lin, Liu, & Tsai, 2019)*



TUJUAN PEMILIHAN GURPRES:

- ▶ Memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalitas guru yang memberikan efek yang signifikan dalam melaksanakan tugas, sehingga membawa dampak pada peningkatan mutu sekolah
- ▶ Memberikan penghargaan kepada guru
- ▶ Mengukur kinerja masing-masing guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sesuai dengan standar kompetensi yang ada
- ▶ Pengawasan secara local (suku dinas masing-masing wilayah), *"local school communities should have much more control over the curriculum and the assessments used to improve education"*. (Knoester & Parkison, 2017) Pengawasan tersebut dilakukan supaya tidak terjadi ketimpangan dalam mencapai tujuan pendidikan



PROSES PEMILIHAN GURPRES



- ▶ "can be analysed, described and ascertained with a degree of detachment, objectivity and rigour" (Simpson, 2018).
- ▶ Dapat dianalisis,
- ▶ Dijelaskan
- ▶ Dipastikan dengan tingkat detasemen
- ▶ Objektivitas
- ▶ dan Kekakuan" (Simpson, 2018).



Tahap manajemen coaching



- ▶ Pentingnya kepemimpinan administratif dan dukungan dipandang sebagai kunci keberhasilan profesional keaksaraan khusus
- ▶ Kepala sekolah perlu menjadi pemimpin pembelajaran dan memiliki visi yang digunakan untuk fokus dan memberi energi pada sekolah.
- ▶ Kolaborasi di antara guru dengan kepala sekolah merupakan hal yang penting, dengan waktu kolaborasi yang direncanakan terintegrasi ke dalam jadwal guru (Bean, et all, 2015)



Program Coaching dilakukan dengan berbagai bentuk:



- ▶ Proses umpan balik individual di mana para ahli pengajaran bekerja dengan pendidik satu per satu atau dalam kelompok kecil untuk menerapkan dan meningkatkan aspek spesifik dari pengajaran guru (Fletcher & Mullen, 2012)
- ▶ Siklus pelatihan biasanya terdiri dari observasi kelas diikuti oleh umpan balik yang ditargetkan tentang praktik guru dan rekomendasi khusus untuk peningkatan (Kraft & Blazar, 2017)
- ▶ Kualitas pembinaan sangat ditingkatkan, termasuk pengembangan agenda pembinaan yang lebih kuat dan penggunaan teknik tanya jawab fasilitatif, instruksional dan transformatif yang lebih berkualitas (Baker & An)



Kegunaan program coaching:



- ▶ Pembinaan adalah intervensi yang efektif untuk siswa dan staf dalam konteks pendidikan (Dulagil, Green, & Ahern, 2016)
- ▶ Coaching berfungsi sebagai sarana transformasi pengalaman pribadi selama krisis pribadi atau profesional. Ini tidak hanya berlaku untuk entitas individu (satu orang), tetapi juga untuk entitas kolektif (tim atau kelompok profesional) (Klarin, 2015).



Tujuan program coaching:



- (i) mendorong para guru untuk benar-benar mencoba teknik-teknik baru di kelas (seseorang ada di sana untuk mengamati, sehingga memainkan peran pemantauan),
- (ii) memberikan umpan balik yang ditargetkan tentang cara meningkatkan teknik-teknik ini, dan
- (iii) menunjukkan penerapan yang tepat dari teknik (Cilliers, Fleisch, Prinsloo, & Taylor, 2019).



Format penilaian guru berprestasi



- ▶ Nama Peserta :
- ▶ Satuan Pendidikan :
- ▶ Kabupaten/Kota :

No.	Komponen	Aspek	Deskripsi	Skor
A.	Prestasi	1. Pendidikan	4 S3/S2 relevan 3 S3/S2 tidak relevan 2 S1/DIV/DIII relevan 1 S1/DIV/DIII tidak relevan 0 Dibawah DII	



Format penilaian guru berprestasi



No.	Komponen	Aspek	Deskripsi	Skor
		2. Diklat ber-STTPL dalam bidang pendidikan (2 tahun terakhir)	4 Memiliki STTPL tingkat Internasional 3 Memiliki STTPL tingkat Nasional 2 Memiliki STTPL tingkat Provinsi 1 Memiliki STTPL tingkat kabupaten/Kota 0 Tidak memiliki STTPL	
		3. Kunjungan tugas kedinasan dalam 2 tahun terakhir	4 Memiliki bukti tugas kedinasan tkt Internasio 3 Memiliki bukti tugas kedinasan tkt Nasional 2 Memiliki bukti tugas kedinasan tkt Provinsi 1 Memiliki bukti tugas kedinasan tkt Kab/Kota 0 Tidak memiliki bukti tugas kedinasan	



Format penilaian guru berprestasi



No.	Komponen	Aspek	Deskripsi	Skor
		4. Summary pendokumentasian 8 SNP	4 7-8 SNP Terdokumentasikan 3 5-6 SNP Terdokumentasikan 2 3-4 SNP Terdokumentasikan 1 1-2 SNP Terdokumentasikan 0 Tidak melakukan pendokumentasian	
		5. Pengabdian Masyarakat (sebagai pengurus organisasi sosial)	4 Kepengurusan atau lebih 3 Kepengurusan 2 Kepengurusan 1 Kepengurusan 0 Tidak jadi pengurus salah satu organisasi	



Format penilaian guru berprestasi



No	Komponen	Aspek	Deskripsi	Skor
B.	Kinerja	1. Perolehan penghargaan prestasi kerja yang sesuai tugas dan fungsi	4 Memiliki penghargaan tkt Internl 3 Memiliki penghargaan tkt Nasional 2 Memiliki penghargaan tkt Provinsi 1 Memiliki penghargaan tkt Kab/Kota 0 Tidak memiliki penghargaan	
		2. Penilaian Sasaran Kinerja Guru (SKG)	4 Rata-rata nilai sangat baik 3 Rata-rata nilai baik 2 Rata-rata nilai sangat baik/baik tetapi ada komponen nilai cukup 1 nilai cukup	

Lampiran 3. Daftar Peserta Kegiatan

Timestamp	Email Address	Nama beserta gelar (untuk e-sertifikat)	No. HP	Skor
7/23/2020 8:38:48	cucerision@gmail.com	Tati Nuari, S. Pd	08161315075	80
7/23/2020 8:39:14	komariyahch@gmail.com	KOMARIYAH, M.Pd	08118849958	83
7/23/2020 8:39:41	veronicapradanti@gmail.com	Veronica Pradanti Sukmawati S.Pd	085726926103	85
7/23/2020 8:39:52	erdaayu12@gmail.com	Erda Ayu Septiasari, S.Pd	089682963755	80
7/23/2020 8:40:36	wiraagustina96@gmail.com	Sri Wira Agustina Simangunsong S.Pd	082166775341	88
7/23/2020 8:40:54	ikasw.0311@gmail.com	Ika Sri Wahyuni, S.Pd	085718335526	85
7/23/2020 8:41:11	handayani8@yahoo.com	Dra. Handayani, M.Pd	083891078754	86
7/23/2020 8:41:37	kaffahbismillah1@gmail.com	Kaffah Bismillah S.Ag	085781952964	83
7/23/2020 8:42:02	fitriyahsmk8@gmail.com	Fitriyah,S.Pd	085710431568	82
7/23/2020 8:42:36	fadlillah.ismia@gmail.com	Ismia Fadlillah, S.Pd	082297135576	82
7/23/2020 8:45:02	embunpagi71@gmail.com	ISZATI TRIVAHYUNI SUGANDA, MPd.	08159425941	81
7/23/2020 8:45:23	suhendarans@gmail.com	Suhendar drs	081219105043	80
7/23/2020 8:48:54	trizna2mgl@gmail.com	ENDAH TRISWANTI, SE, M.Pd	081310761264	82
7/23/2020 8:51:14	maarifmokhamad@gmail.com	MOKHAMAD MAARIF, M.Pd	081294699718	83
7/23/2020 8:52:36	rohilahrizky@gmail.com	Rohilah, S.Si	087888337769	88
7/23/2020 8:52:42	niakusmaeni@gmail.com	NIA KUSMAENI, S.Pd	081211693015	87
7/23/2020 8:54:03	paryaningsih.smkn3@gmail.com	Dra. PARYANINGSIH, M.Pd	081909808269	81
7/23/2020 8:56:17	aniezjune@gmail.com	SRI MULJANI, S.Pd	081586825507	84
7/23/2020 8:56:17	mail.idhamkholid@gmail.com	Drs. IDHAM KHOLID	085716726292	82
7/23/2020 8:59:05	ainifreshsmk8@gmail.com	AINI FRESHAWINDA, M.Pd., Gr.	083893691616	82
7/23/2020 9:04:07	riyan_baek@yahoo.com	Hariyanto, S.Pd.	085718854570	82
7/23/2020 9:04:20	haritsyahramadhan@gmail.com	M. Haritsyah Ramadhan, S.Pd	082165167102	85
7/23/2020 9:06:29	alizn.delapan@gmail.com	Ideal Izani, S.Pd	081290325731	84
7/23/2020 9:07:18	khairita.delapan@gmail.com	KHAIRITA, S.Pd	081261206413	82

7/23/2020 9:09:12	istianah30@gmail.com	ISTI'ANAH, S.Pd., Gr.	082112204091	81
7/23/2020 9:09:41	ernilestari1175@gmail.com	ERNI LESTARI, M.Pd	08158975952	80
7/23/2020 9:10:51	bunda.askana2015@gmail.com	Wanti Junisah, S.Pd. Gr	085216370804	80
7/23/2020 9:11:37	samhudihasyim994@gmail.com	Samhudi, SPd	0895602327035	83
7/23/2020 9:11:53	ajengpratiwi14.ap@gmail.com	Ajeng Pratiwi, S.Pd	087788555202	86
7/23/2020 9:32:46	sriendangrahayu04@gmail.com	Sri Endang Rahayu, M. Pd.	08129976153	85
7/23/2020 9:37:35	dsunanto28@gmail.com	Dwi Sunanto, S.Pd.	081381036209	88
7/23/2020 9:38:31	email.farhans@gmail.com	Ahmad Farhan, S.Pd	087875762153	80
7/23/2020 9:38:37	dwipudji280271@gmail.com	DWI PUDJI LESTARI, M.Pd.	081281783661	83
7/23/2020 9:38:39	H.Jokoparmujiono@gmail.com	Joko Parmujiono. S.Pd. MM	081288865194	81
7/23/2020 9:51:17	kegiatanbelajardanmengajar@gmail.com	Andri, S.Kom	08129949525	83
7/23/2020 10:06:50	foriradifa.delapan@gmail.com	Dra. Fori Radifah	085216464884	85
7/23/2020 10:15:07	ucenrahmatulloh8@gimail.coom	Drs. Ucen Rahmatulloh. M. Pd	082112966347	88
7/23/2020 10:27:34	khodijahmarzuki@gmail.com	Dra. Khodijah, M. Pd.	085890533502	80
7/23/2020 16:43:06	erdaayu12@gmail.com	Erda Ayu Septiasari, S.Pd	089682963755	82

Lampiran 4. Personalia Tenaga Pelaksana dan Kualifikasi

A. KETUA

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. Rismita, M.Pd
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Lektor
4	NIDN	0328087301
5	Tempat dan Tanggal Lahir	Padang, 28 Agustus 1973
6	e-mail	rismita@uhamka.ac.id
7	Nomor Telepon /HP	08119519736
8	Alamat Kantor	Sekolah Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jl. Warung Buncit No.1 Pancoran Jakarta Selatan, 12790
9	Nomor Telepon / Fax	(021) 79184063 / 79184068
10	Lulusan yang telah dihasilkan	
11	Mata kuliah yang diampu	1. Metoda Penulisan Ilmiah
		2. Manajemen Pendidikan
		3. Perencanaan dan Pembiayaan Pendidikan dasar
		4. Kepemimpinan & Manajemen Pendidikan Dasar

1. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama PT	Universitas Bung Hatta Padang	Universitas Negeri Padang	Universitas Negeri Jakarta
Bidang Ilmu	Ekonomi Manajemen	Administrasi Pendidikan	Manajemen Pendidikan
Tahun Masuk- Lulus	1993-1997	1998-2000	2011-2014
Judul Skripsi / Tesis / Disertasi	Manajemen Aktiva dan Pasiva Perbankan	Faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja guru	Evaluasi Program Mahasiswa Wirausaha
Nama Pembimbing / Promotor	Dra. Nelmidia, M.Si	Prof. Dr. Azinar Sayuti dan Prof. Dr. Aljufri B. Syarif	Prof. Dr. Thamrin Abdulah, M.Pd dan Prof. Dr. Makruf Akbar, M.Pd

2. Pengalaman Penelitian 5 tahun terakhir

No.	Tahun	Judul penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1	2019	Keberhasilan Manajemen By Objective (MBO) Program Ekstrakurikuler Berdasarkan Partisipasi Komite Sekolah	Lemlit UHAMKA	Rp. 9.000.000,-

3. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)

1	2018	Model Pembelajaran Kooperatif tipe Team Games Tournament (TGT)	LPPM UHAMKA	Rp. 7.500.000,-
2	2019	Pelatihan Implementasi Manajemen Pembelajaran Hybrid Learning Pada Guru Smk Muhammadiyah Cariu Bogor	LPPM UHAMKA	Rp. 10.000.000,-

4. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume / Nomor	Nama Jurnal
1	2019	Success Of Management By Objectives (Mbo) Extracurricular Programs Based On Participation Of School Committees	<i>J. Phys.: Conf. Ser.</i> 1387	Journal of Physics: Conference Series (JPCS)
2	2020	The Management Of The Education Operational Grant And Its Effects On School Development	Vol 9, No 2 (2020)	JPI Undhiksa (Jurnal Terakreditasi Sinta 2)
3	2020	The Selection of Outstanding Teachers to the Determination of Ranking on Professional and Intellectual Managerial Performances	Vol 27, No 1 (2020)	AL-TA'LIM JOURNAL (Jurnal Terakreditasi Sinta 2)

5. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation)

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume / Nomor	Nama Prosiding
1	2014	<i>Strategy Planning Program For Student Entrpreneurship In University of Jakarta Indonusa Esa Unggul</i>	ISBN 978-983-9662-27-6 Tahun 2014	International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE) di University of Malaya
2	2015	Development of Human Capital Through Field Work Practice Students In Improving The Quality Workers	ISBN 978-602-1376-23-2 Tahun 2015	International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE) di Universitas Negeri Manado
3.	2016	Manajemen perubahan dalam pendidikan sebagai sistem penilaian peningkatan kualitas pada perguruan tinggi	ISSN 978-602-18517-0-8 Tahun 2016	Prosiding Seminar Nasional " Penguatan Manajemen Pendidikan di era kompetisi global" di Universitas Negeri Malang

4.	2017	The Implementation of Tuition Free School Policy Using Stake's Countenance Evaluation Model		Prodising Seminar ICE 2017 di Tadulako University Palu
5.	2018	Blue Ocean Strategy, Creating Market Space without Competitors and Let The Competition No More Relevant	ISBN 978-602-17102-5-8	Proceedings International Seminar and Conference 2018 di Jakarta State University

6. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul Buku	Jumlah Halaman	Penerbit

7. Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir

No.	Tahun	Judul HKI	Jenis	Nomor P/ID
1.	2017	The Implementation of Tuition Free School Policy Using Stake's Countenance evaluation Model	Karya Tulis	000131961

Semua data di atas adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi laporan pengabdian masyarakat dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 10 Agustus 2020
Pembuat kinerja penelitian,



Dr. Rismita, M.Pd

B. ANGGOTA 1

1. Identitas Diri

Nama Lengkap	Dr. Fetrimen, M.Pd
Tempat Tanggal lahir	Koto Berapak, 23 Spetember 1977
Jenis Kelamin	Laki-laki
NIK	D. 07. 1207
NIDN	0323097701
Alamat	Jln. Kp. Karang Congok RT 02/02 Karang Satria Bekasi
No HP.	081285710190
Email	fetrimen@uhamka.ac.id

2. Riwayat Pendidikan

Jenjang	S1	S2	S3
Nama PT	UNISMA Bekasi	UHAMKA Jakarta	UN Jakarta
Tahun	2001	2010	2016
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi	Sistem Pendidikan Islam Modern (Telaah Terhadap Istilah Ummah Dalam Al-Qur'an)	Studi Korelasi Antara Konsep Diri dan Perilaku Kepemimpinan Wakil Kepala Sekolah Dengan Pengorganisasian Pembinaan Siswa di SMK Se Kota Bekasi	Pengaruh Komitmen Pemimpin, Responsibilitas dan Pengambilan Keputusan Terhadap Manajemen Program Studi PTM se Jabodetabek
Nama Pembimbing/Promotor	Dr. Sri Ambarningrum, M.A Dr. Moh. Sabeni, MA	Prof. Dr. Ismaun, M. Pd Prof. Dr. Martini Djamaris	Prof. Dr. Tamrin Abdullah, MM, M.Pd Prof. Suparno Eko Widodo

3. Pengalaman penelitian

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1	2015	Menelaah Kepastian Status Tanah Wakaf dan Tanah Milik Persyarikatan di Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Lampung	Lemlit UHAMKA	
2	2016	Penerapan Rekrumen Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi (Evaluasi kebijakan dengan Model CIPP)	Mandiri	
3	2016	Pengaruh Komitmen Pemimpin, Responsibilitas dan Pengambilan Keputusan Terhadap Manajemen Program Studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Jakarta	DikTi Kemendikbud	

4	2017	Peran Perilaku Kepemimpinan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Dalam Pengorganisasi an Siswa Berbasis Media Sosial di SMK Kota Bekasi	Lemlit UHAMKA	
5	2018	Rekayasa Ulang Peningkat an Kinerja Tenaga Pendidik Seko lah Dasar (Studi Kasus di Sekolah Dasar Negeri Tegal Alur 19 Petang Jakarta Barat)	Lemlit UHAMKA	
6	2019	<u>Penerapan Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 122 Jakarta</u>	Lemlit UHAMKA	

4. Pengalaman Pengabdian

No	Tahun	Tema Pengabdian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Rp)
1	2015	Pendidikan Seksual pada Anak Usia Dini di SD Muhammadiyah 09 Plus	Mandiri	
2	2016	Sosialisasi Gerakan Masyarakat Cerdas Menggunakan Obat Di Laskar Dalam Pekayon, Bekasi	Lemlit	

5. Publikasi Artikel Ilmiah

No	Judul Artikel	Nama Jurnal	Volume
1	Peran Kepemimpinan Supportif Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan (<i>Perspektif Teori</i>) hal. 47-57	Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)	Vol. 1, No. 1, Edisi: Oktober 2015, ISSN 2477-1287
2	Penerapan Rekrumen Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kota Bekasi (Evaluasi kebijakan dengan Model CIPP) hal. 60-70	Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP)	Vol. 1, No. 2, Edisi: April 2016, ISSN 2477-1287
3.	Pengaruh Komitmen Pemimpin Terhadap Manajemen Program Studi Perguruan Tinggi Muhammadiyah Di Jakarta, hal 28-34	Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan	Volume 4, November 2016; 28-34 ISSN: 2337-7623; EISSN: 2337-7615
4	Pemberdayaan Asset Tanah Wakaf Dan Non Wakaf Sebagai Sarana Pendidikan Di Pimpin an Wilayah Muhammadiyah Jambi	Jurnal Ekonomi Islam	Volume 7, No. 2, p. 45-76, feb. 2017.SSN 2527 - 7081

5	Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran (Kajian Ketercapaian Standar Proses Madrasah Aliyah Di Kota Bekasi)	Jurnal Koulutus,	Volume 1, No. 1, p. 35-48, May 2018. ISSN 2620-6277.
6	Paradigma Manajemen Pendidikan Pada Badan Diklat Dalam Penerapan Good Government	JURNAL ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN ..., 2018	jurnal.unismabekasi.ac.id
7	Perbandingan Sikap Nasionalis Medan Kebangsaan Siswa Sekolah Menengah Atas Dan Madrasah Aliyah Di Bekasi	proceedings.uhamka.ac.id	proceedings.uhamka.ac.id
8.	<u>Peran Perilaku Kepemimpinan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan Dalam Pengorganisasian Siswa Berbasis Media Sosial Di Smk Kota Bekasi</u>	Vol 7 No 2 (2018)	Jurnal Paedagogia Jurnal Pendidikan IAIN Datokarama Palu

6. Pertemuan Ilmiah

No	Nama Pertemuan	Partisipasi	Tempat	Tahun
1	International Conference On Urbanism And Religion	Peserta	Merbabu Hotel Bekasi	2017
2	Seminar Tantangan Pendidikan Tinggi Di Era Digital Disrupsi	Peserta	Universitas Yarsi	2018
3	Membangun Kapabilitas SDM	Peserta	Universitas Darma Persada	2017
4	Dialog Kepemimpinan Bangsa Bermartabat	Peserta	Gand Sahid Jaya Hotel	2017
5	Muhammadiyah International Conference	Peserta	Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA	2018

Semua data di atas adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi laporan pengabdian masyarakat dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 10 Agustus 2020
Pembuat kinerja penelitian,

Dr. Fetrimen, M.Pd

C. ANGGOTA 2



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA

Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

LAPORAN KINERJA PENELITIAN



NIDN :0001055813
NAMA LENGKAP :DR. ISTARYATININGTIAS MSI.
FAKULTAS/PROGRAM STUDI :PASCASARJANA/S2 ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JABATAN AKADEMIS :LEKTOR
PANGKAT/GOL RUANG :PANGKAT PEMBINA TINGKAT I, IV/B

JENIS LUARAN: PUBLIKASI JURNAL

Jumlah: 5

No.	Judul	Penulis Publikasi	Jurnal
1	LEADERSHIP MODEL OF PRINCIPAL ON TEACHERS AT DISABILITY DISABILITY ELEMENTARY SCHOOL IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION REGION 1 JAKARTA, INDONESIA	<ul style="list-style-type: none">DR IHSANA EL KHULUQO M.PDDR. ISTARYATININGTIAS MSI.	INTERNATIONAL JOURNAL FOR STUDIES ON CHILDREN, WOMEN, ELDERLY AND DISABLED PEOPLE ISSN: 0128-309X VOLUME: 6 NOMOR: 1 HALAMAN: 148 - 152 URL: HTTPS://WWW.IJCWED.COM/ WP-CONTENT/UPLOADS/2019/05/PICCWE D7-44-PDF
2	CHALLENGES OF LIBRARY MANAGEMENT TO IMPROVES STUDENT READING	<ul style="list-style-type: none">DR. CONNIE CHAIRUNNISA MM.DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	JURNAL KEMIMPINAN PENDIDIKAN ISSN: 2086-2881 VOLUME: 1 NOMOR: 1 HALAMAN: 97 - 110 URL: HTTPS://JOURNAL.UHAMKA.AC.I D/INDEX.PHP/JKP
3	MODEL OF LEARNING MANAGEMENT: IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION	<ul style="list-style-type: none">DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	JOURNAL OF TALENT DEVELOPMENT AND EXCELLENCE ISSN: 1869-0459(PRINT)/1869-2885(ON LINE) VOLUME: 12 NOMOR: 1 HALAMAN: 226 - 233 URL: HTTP://IRATDE.COM/INDEX.PHP/ JTDE/ARTICLE/VIEW/100
4	THE SELECTION OF OUTSTANDING TEACHERS TO THE DETERMINATION OF RANKING ON PROFESSIONAL AND INTELLECTUAL MANAGERIAL PERFORMANCES	<ul style="list-style-type: none">DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	AL-TA'LIM JOURNAL ISSN: (PRINT ISSN 1410-7546 ONLINE ISSN 2355-7893) VOLUME: 27 NOMOR: 1 HALAMAN: 72 - 79 URL: HTTPS://JOURNAL.TARBIYAHAIN IB.AC.ID/INDEX.PHP/ATTALIM/ARTICLE /VIEW/602
5	THE EFFECT OF WORK	<ul style="list-style-type: none">DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	INTERNATIONAL JOURNAL OF



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA

Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

ENVIRONMENT, GROUP
DEVELOPMENT, LEADERSHIP,
MEMBERSHIP, AND GROUP
COHESIVENESS ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE
OF BASIC EDUCATION OFFICE
IN CENTRAL JAKARTA

PSYCHOSOCIAL REHABILITATION
ISSN: 1475-7192
VOLUME: 24
NOMOR: 8
HALAMAN: 2299 - 2314
URL: [HTTPS://WWW.PSYCHOSOCIAL.COM/ARTICLE/PR280251/18646/](https://www.psychosocial.com/article/pr280251/18646/)

JENIS LUARAN: BUKU/BAHAN AJAR

Jumlah: 2

No.	Judul	Buku
1	PROFESI PENDIDIKAN	PENERBIT: UHAMKA PRESS ISBN : 978-602-8040-64-8 JML. HALAMAN :191
2	PENGEMBANGAN MODEL PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA	PENERBIT: MITRA WACANA MEDIA ISBN : 978-602-318-429-3 JML. HALAMAN :134

JENIS LUARAN: PEMAKALAH FORUM ILMIAH

Jumlah: 4

No.	Nama Dosen	Judul Makalah	Penyelenggara
1	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813 STATUS : KETUA	LEADERSHIP MODEL OF PRINCIPAL ON THEACHER AT DISABILITY ELEMENTARY SCHOOL IN THE DEPATRMENT OF EDUCATION REGION 1 JAKARTA, INDONEIA FORUM : PICCWD	INSTITUSI : UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA TGL. : 23/03/2019 - 24/03/2019 TEMPAT : BANGI HOTEL RESORT, KUALA LUMPUR, MALAYSIA
2	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813 STATUS : KETUA	PENINGKATAN KOMPETENSI KEPALA PAUD SE GUGUS 2 KECAMATAN CIMANGGIS KOTA DEPOK FORUM : KOLOKIUUM	INSTITUSI : UHAMKA TGL. : 20/12/2018 - 20/12/2018 TEMPAT : KAMPUS FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UHAMKA, JAKARTA
3	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813 STATUS : KETUA	PENGEMBANGAN MODEL PENDIDIKAN KARAKTER DI SMP USWATUN HASANAH JAKARTA BARAT FORUM : KOLOKIUUM	INSTITUSI : SEKOLAH PASCASARJANA UHAMKA TGL. : 13/11/2018 - 15/11/2018 TEMPAT : SMP USWATUN HASANAH JAKARTA BARAT
4	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813 STATUS : KETUA	UPAYA MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU MELALUI PELATIHAN AKADEMIC WRITING FORUM : PKM-CSR	INSTITUSI : UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA TGL. : 01/11/2018 - 01/11/2018 TEMPAT : KALIMANTAN



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA

Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

JENIS LUARAN: HKI

Jumlah: 3

No.	Nama Dosen	Judul	HKI
1	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KELOMPOK, KEPEMIMPINAN KEANGGOTAAN DAN KEKOHESIFAN KELOMPOK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUKU DINAS PENDIDIKAN DASAR KOTA ADMINISTRASI JAKARTA PUSAT (2007)	JENIS : HAK CIPTA NO. PENDAFTARAN : 000116871 STATUS: TERDAFTAR
2	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813	PEMBERDAYAAN USAHA KECIL DENGAN MENGGUNAKAN TANGGAL DAN TEMPAT DIUMUMKAN UNTUK PERTAMA KALI DI WILAYAH INDONESIA ATAU DI LUAR WILAYAH INDONESIA PERSPEKTIF SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTEG (KEUNGGULAN BERSAING YANG BERKELANJUTAN): STUDI KASUS DI PERKAMPUNG INDUSTRI KECIL (PIK) PULOGADUNG JAKARTA TIMUR	JENIS : HAK CIPTA NO. PENDAFTARAN : 000116393 STATUS: TERDAFTAR
3	DR. ISTARYATININGTIAS MSI. NIDN : 0001055813	PENGEMBANGAN MODEL PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA	JENIS : HAK CIPTA NO. PENDAFTARAN : 000173174 STATUS: TERDAFTAR

JENIS LUARAN: LUARAN LAIN

Jumlah:

No.	Luaran	Deskripsi Singkat
-----	--------	-------------------

PENELITIAN MANDIRI

Jumlah: 0

No.	Tahun	Judul	Lokasi
-----	-------	-------	--------

PENELITIAN INTERNAL

Jumlah:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Batch Penelitian
1	KETUA: DR RISMITA M.PD. ANGGOTA 1: DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	INTEGRASI MANAJEMEN SEKOLAH KEJURUAN MELALUI PROGRAM PRAKERIN	PELITIAN PENGUATAN MUTU PROGRAM STUDI (PPMPS)	BATCH 2 - 2019
2	KETUA: PROF.DR. ABDUL MADJID LATIEF M.M, M.PD ANGGOTA 1: DR. CONNIE CHAIRUNNISA MM. ANGGOTA 2: DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA DOSEN SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA	PENELITIAN KEBIJAKAN DAN PENGUATAN KELEMBAGAAN (PK2)	BATCH 2 - 2019



SIMAKIP

Sistem Informasi Manajemen & Kinerja Penelitian

Lembaga Penelitian dan Pengembangan - Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA

Tlp. 021-8416624, 87781809; Fax. 021-87781809; Email : lemlit@uhamka.ac.id

3	KETUA: DR. CONNIE CHAIRUNNISA MM. ANGGOTA 1: DR. ISTARYATININGTIAS MSI. ANGGOTA 2: ANEN TUMANGGUNG M.A., PH.D.	ANALISIS UJI COBA PENGEMBANGAN MODEL PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA WIDYA MANGGALA JAKARTA	PENELITIAN PENGEMBANGAN IPTEK (PPI)	BATCH 2 - 2019
4	KETUA: DR. CONNIE CHAIRUNNISA MM. ANGGOTA 1: ANEN TUMANGGUNG M.A., PH.D. ANGGOTA 2: DR. ISTARYATININGTIAS MSI.	PENGEMBANGAN MODEL PENDIDIKAN KARAKTER LEMBAGA KESEJAHTERAAN ANAK USWATUN HASANAH CENGKARENG JAKARTA BARAT	PENELITIAN SOSIAL BUDAYA dan HUMANIORA (PSBH)	BATCH 1 - 2018
5	KETUA: DR. ISTARYATININGTIAS MSI. ANGGOTA 1: DR IHSANA EL KHULUQO M.PD	MODEL KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA, KEANGGOTAAN DAN KEKOHESIFAN KELOMPOK TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH DI WILAYAH KOTA JAKARTA PUSAT	PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)	BATCH 1 - 2017

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidak-sesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi pelaporan kinerja penelitian dosen Universitas Muhammadiyah Prof DR HAMKA.

Jakarta, 08 Agustus 2020
Pembuat Kinerja Penelitian

DR. ISTARYATININGTIAS MSI.

Lampiran 5. Luaran Kegiatan



JURNAL PENGABDIAN PADA MASYARAKAT



Vol. 5, No. 1, 2020

DOI: [10.30653/002.202051.000](https://doi.org/10.30653/002.202051.000)

Penerapan Penilaian Portofolio Menggunakan Program Manajemen Coaching Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Guru Berprestasi Di Smk Negeri 8 Jakarta Selatan

Rismita¹, Fetrimen², dan Istaryatiningtias³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Email: rismita@uhamka.ac.id, fetrimen@uhamka.ac.id, iis_ningtias@uhamka.ac.id

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF PORTFOLIO ASSESSMENT USING THE MANAGEMENT PROGRAM OF TEACHER COACHING IN SELECTING ACHIEVEMENT TEACHERS IN SMK NEGERI 8 JAKARTA SELATAN. Outstanding teachers have more competencies than other teachers, in carrying out their duties they achieve success in improving the quality of education based on academic qualifications and teacher abilities. Selection of outstanding teachers must take various kinds of tests, including: CAT (Computer Acid Test), portfolio assessment, interviews, and presentation of scientific papers. Based on the data obtained, there were several problems that occurred, namely the process of selecting outstanding teachers applying the knockout system, each teacher selected to take part in the competition on the test based on the stage, if the initial stage test (CAT) was not successful then the teacher could not follow the next stage. Another thing is that there are still teachers who have not been able to systematically recapitulate the portfolio assessment file which is an indicator of the selection of outstanding teachers. The solution is to provide training in the form of implementing portfolio assessments using a coaching management program and providing recommendations to the education office by not implementing a knockout system in selecting outstanding teachers. The implementation method used is (1) explaining the professional concept of teachers, (2) explaining why teachers must excel ?, (3) explaining the process of selecting outstanding teachers, (4) explaining the objectives of the coaching program, (5) explaining the process in compiling a portfolio, and (6) provide evaluation or appraisal in preparing a portfolio. The implementation of this community service activity can improve the ability of teachers to recapitulate portfolios which is shown from the scores obtained in compiling portfolios against given evaluations.

Keywords: Portfolio assessment, Coaching management, Teacher achievement.

Received:	Revised:	Accepted:	Available online:
01.01.2020	01.12.2019	01.01.2020	01.01.2020

Suggested citation:

Rismita, Fetrimen., & Istaryatiningtias. (2020). Penerapan Penilaian Portofolio Menggunakan Program Manajemen Coaching Tenaga Pendidik Dalam Pemilihan Guru Berprestasi Di Smk Negeri 8 Jakarta Selatan. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(2), 1-7. DOI: [10.30653/002.201942.000](https://doi.org/10.30653/002.201942.000)

Open Access | URL: <http://ppm.ejournal.id/index.php/pengabdian/article/view/000>

[Please remember that the above items **must not** exceed the first page!]

PENDAHULUAN ↓6pt

Guru sebagai tenaga pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal dasar dan menengah. Pelaksanaan tugas guru yang menunjukkan prestasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan dilihat berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensi guru dalam mencapai keberhasilan pendidikan. *“Teachers’ teaching performance may be examined based on their teaching practice, as well as the scientific competencies demonstrated by their students”* (Hsieh et al., 2019). Pemilihan Guru Berprestasi pada setiap sekolah bertujuan memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalitas guru yang memberikan efek yang signifikan dalam melaksanakan tugas, sehingga membawa dampak pada peningkatan mutu sekolah. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 8 Jakarta merupakan sekolah yang sudah menerapkan Kurikulum 2013 dan akan menjadi contoh sekolah-sekolah lainnya yang berkualitas dan di percaya oleh masyarakat sesuai dengan moto sekolah. Berkualitas dengan segala prestasi yang sudah diterima maupun prestasi setelah meluluskan para siswa. Dipercaya oleh masyarakat/orang tua siswa maupun stakeholder yang memberikan beban tugas untuk menjadi sekolah unggulan.

SMK Negeri 8 Jakarta merupakan sekolah unggulan, ini berarti pada SMK Negeri 8 mempunyai guru yang berprestasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi di bidangnya, serta setiap tahun diikutsertakan dalam pemilihan guru berprestasi. Pemilihan guru berprestasi dan berdedikasi diharapkan berdampak positif bagi perkembangan pendidikan dan peningkatan mutu dan proses hasil pembelajaran. Melalui pemilihan guru berprestasi ini, diharapkan semua pemangku kepentingan dapat meningkatkan komitmennya dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan pedoman pemilihan guru tersebut di atas, bahwa penilaian dilakukan dengan mengukur kinerja masing-masing guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sesuai dengan standar kompetensi yang ada (Fithri, 2017), dan perlu pengawasan secara local (suku dinas masing-masing wilayah), seperti yang diungkapkan Knoester & Parkison bahwa, *“local school communities should have much more control over the curriculum and the assessments used to improve education”* (Knoester & Parkison, 2017). Pengawasan tersebut dilakukan supaya tidak terjadi ketimpangan dalam mencapai tujuan pendidikan. *“Typical indicators that revealed inequality included literacy levels; school completion rates; student–teacher ratios; quality and qualifications of teachers; and availability of financial resources”* (Mestry, 2018), hal ini juga diungkapkan para ahli yaitu, *“In these settings the values of schooling were examined and debated in terms of the aims of education, control of education, institutional governance, management and leadership, curriculum selection and pedagogical practices”* (O’Flaherty et al., 2018). Proses dalam pemilihan guru berprestasi

dilakukan dengan *“can be analysed, described and ascertained with a degree of detachment, objectivity and rigour”*(Simpson, 2018). Tahap-tahap dalam proses pemilihan memerlukan peran kepemimpinan sekolah dengan menerapkan manajemen program *coaching* sebagai kunci keberhasilan profesional guru, dimana kepala sekolah menjadi pemimpin pembelajaran dan memiliki visi yang digunakan untuk fokus dan memberi energi pada sekolah. Penelitian terkait menjelaskan bahwa, *“Respondents saw collaboration among teachers as essential, with “planned collaboration time integrated into teachers’ schedules ...and time to collaborate with my coaching colleagues”*(Bean et al., 2015). Program *Coaching* dilakukan dengan berbagai bentuk, *“programs take a variety of forms, but most are centered on an individualized feedback process in which instructional experts work with educators one-on-one or in small groups to implement and improve specific aspects of teacher instruction”*. Dan *“Coaching cycles typically consist of classroom observations followed by targeted feedback about teachers’ practices and specific recommendations for improvement. These cycles can occur frequently over the course of a full academic year or longer”*(Kraft & Blazar, 2017), selanjutnya *“The quality of coaching is markedly improved, including the development of stronger coaching agendas and the use of higher-quality facilitative, instructional and transformative questioning techniques”*(Baker & An, 2019). Program *coaching* yang dilakukan berguna untuk *“coaching is an effective intervention for students and staff within educational contexts”* (Dulagil, Green, & Ahern, 2016), dan *“Coaching serves as a means of transformation of personal experience during personal or professional crisis. It applies not only to an individual entity (a single person), but also to the collective one (a team or professional group)”*(Klarin, 2015). Tujuan program *coaching* adalah: (i) *encouraging teachers to actually attempt new techniques in the classroom (somebody is there to observe, thus playing a monitoring role)*, (ii) *providing targeted feedback on how to improve on these techniques*, and (iii) *demonstrating the correct application of techniques* (Cilliers, Fleisch, Prinsloo, & Taylor, 2019).

SMK Negeri 8 Jakarta Selatan merupakan SMK favorit yang dua kali berturut-turut menyandang peringkat grading tertinggi untuk SMK di Jakarta dikarenakan SMK Negeri 8 mempunyai komitmen yang tinggi dari seluruh warga sekolah dengan bekerja keras, cerdas dan penuh disiplin, serta memanfaatkan potensi diri dan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai kemajuan dan kesuksesan itu. Kinerja sekolah menggunakan prinsip 6C yaitu *Communication, Collaboration, Creativity, Critical Thinking, Commitment* dan *Character*. Penerapan prinsip tersebut digunakan untuk meraih kesuksesan dan prestasi sekolah sesuai dengan misi dan visi yang telah ditetapkan. Beberapa permasalahan di SMK Negeri 8 Jakarta adalah masih ada guru yang belum tersertifikasi yaitu berjumlah 18 orang dari total jumlah guru PNS (37 orang). Hal ini menunjukkan indikasi bahwa guru SMK Negeri 8 belum semuanya profesional sehingga menjadi kendala dalam seleksi guru berprestasi, apalagi dalam pemilihan guru berprestasi menerapkan system gugur berdasarkan tahap, yaitu CAT (*Computer Acid Test*), penilaian portofolio, wawancara, dan presentasi karya ilmiah atau *best practice*, jika tahap awal (test CAT) tidak lulus, maka tahap selanjutnya tidak bisa mengikuti, sehingga melemahkan semangat guru dalam mengikuti perlombaan dalam pemilihan guru berprestasi. Padahal ada guru yang mempunyai kelebihan dari sisi lain, dengan berbagai karya ilmiahnya, masalah berikutnya adalah masih ada guru yang belum bisa merekapitulasi (menyusun) berkas secara sistematis dalam penilaian portofolio yang merupakan indikator pada pemilihan guru berprestasi. Untuk itu dalam kegiatan pengabdian ini perlu diadakan

manajemen program *coaching* dalam penerapan penilaian portofolio sebagai salah satu indicator dalam proses pemilihan guru berprestasi.

[Read the guidelines for authors very carefully before formatting the article, please!]

METODE [HEADING 1] ↓6pt

Pelaksanaan pengabdian masyarakat di SMK Negeri 8 Jakarta diberikan dalam bentuk pelatihan, dengan tahap-tahap sebagai berikut: Tahap Perencanaan: mencakup: menentukan tempat sasaran, observasi tempat sasaran, menyiapkan semua hal yang berkaitan dengan pelatihan, menyusun materi pelatihan dan membuat rencana secara detail untuk pelaksanaan program. Tahap Pelaksanaan: meliputi, (1) menjelaskan konsep profesional guru, (2) menjelaskan kenapa guru harus berprestasi?, (3) menjelaskan proses pemilihan guru berprestasi, (4) menjelaskan tujuan program coaching, dan (5) menjelaskan proses dalam menyusun portofolio terhadap manajemen program pembinaan (*coaching*) dan pelaksanaan program *coaching* dalam pembuatan laporan portofolio bagi masing-masing guru, serta proses-proses yang diterapkan dalam pemilihan guru berprestasi. **Tahap Evaluasi:** memberikan penilaian terhadap pembuatan laporan portofolio yang dibuat oleh masing-masing guru. **Hasil Yang Diharapkan:** guru dapat membuat laporan portofolio dengan benar dan sistematis, dan seleksi guru berprestasi menjadi lebih termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Tabel 1. Format Penilaian Guru Berprestasi

No.	Komponen	Aspek	Deskripsi
A.	Prestasi	1. Pendidikan	4 = S3/S2 relevan 3 = S3/S2 tidak relevan 2 = S1/DIV/DIII relevan 1 = S1/DIV/DIII tidak relevan 0 = dibawah DIII
		2. Diklat ber- bidang pendidikan (2 tahun terakhir)	4 = memiliki STTPL tingkat internasional 3 = memiliki STTPL tingkat nasional 2 = memiliki STTPL tingkat provinsi 1 = memiliki STTPL tingkat kabupaten/kota 0 = tidak memiliki STTPL
		3. Kunjungan kedinasan dalam 2 tahun terakhir	4 = memiliki bukti tingkat internasional 3 = memiliki bukti tingkat nasional 2 = memiliki tingkat provinsi 1 = memiliki tingkat kabupaten/kota 0 = tidak memiliki bukti kedinasan
		4. Summary pendokumentasian 8 SNP	4 = 7-8 SNP terdokumentasikan 3 = 5-6 SNP terdokumentasikan 2 = 3-4 SNP terdokumentasikan 1 = 1-2 SNP terdokumentasikan 0 = tidak melakukan pendokumentasian

		5. Pengabdian masyarakat (sebagai pengurus organisasi social)	4 kepengurusan atau lebih 3 kepengurusan 2 kepengurusan 1 kepengurusan 0 tidak jadi pengurus salah satu organisasi
B.	Kinerja	6. Perolehan penghargaan prestasi kerja yang sesuai dengan tugas dan fungsi	4 = memiliki penghargaan tkt internasional 3 = memiliki penghargaan tkt nasional 2 = memiliki penghargaan tkt provinsi 1 = memiliki penghargaan tkt kab/Kota 0 = tidak memiliki penghargaan
		7. Penilaian Sasaran Kinerja Guru (SKG)	4 = rata-rata nilai sangat baik 3 = rata-rata nilai baik 2 = rata-rata nilai sangat baik/baik tetapi ada komponen nilai cukup 1 = rata-rata nilai cukup 0 = rata-rata kurang

Sumber: Pedoman pemilihan guru berprestasi Kemendikbud, 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN ↓6pt

Pelatihan penerapan penilaian portofolio menggunakan program manajemen coaching tenaga pendidik dalam pemilihan guru berprestasi di SMK Negeri 8 Jakarta Selatan merupakan konsep penting untuk mencapai kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat guru sebagai tenaga pendidik yang professional dan intelektual, mewujudkan peningkatan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, membangun komitmen guru dan pihak terkait dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru berprestasi adalah guru yang memiliki kinerja melampaui standar yang ditetapkan oleh satuan pendidikan, mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menghasilkan karya kreatif atau inovatif sebagai hasil pengembangan ipteks. Predikat guru berprestasi merupakan suatu tindakan yang diterapkan sebagai wujud kemampuan professional dan intelektual yang tinggi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya (Rismita et al., 2020).

Pelatihan ini diawali dengan tahap menjelaskan konsep professional guru dengan menampilkan materi yang berjudul “Mewujudkan Guru Profesional Berkarakter dan Berprestasi”, dan materi “Kenapa Guru Harus Berprestasi?”. Materi tersebut dijelaskan bertujuan agar memperdalam pemahaman guru tentang professional dan prestasi. Tahap selanjutnya menjelaskan cara menyusun portofolio secara sistematis dengan format yang sudah disediakan dan mencontohkan berkas yang sesuai dengan aspek penilaian. Tahap terakhir mengadakan evaluasi dari pelatihan yang sudah diberikan.

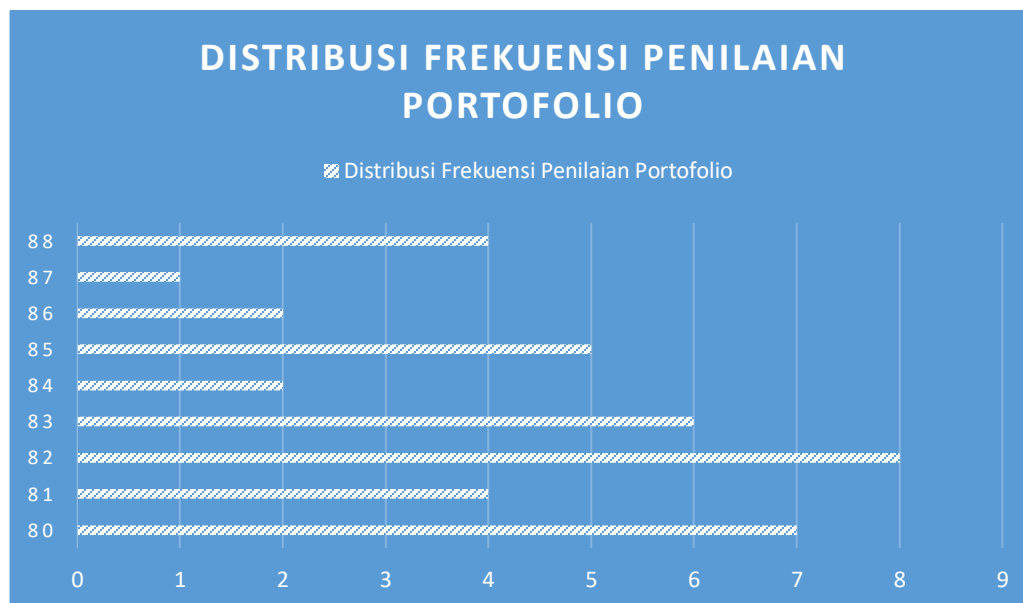
Hasil evaluasi dianalisis dengan menjelaskan deskripsi data yang berguna untuk mengetahui gambaran responden (guru) secara umum mengenai data pemilihan guru berprestasi. Penyajian data berupa distribusi frekuensi dan histogram sebagai berikut:

Table 2. Distribusi Frekuensi Penilaian Portofolio

No.	Nilai	Frekuensi (fi)	Frekuensi (%)
1.	80	7	18

2.	81	4	10
3.	82	8	21
4.	83	6	15
5.	84	2	5
6.	85	5	13
7.	86	2	5
8.	87	1	3
9.	88	4	10
TOTAL		39	100%

Berdasarkan table di atas, maka histogram sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil perolehan penilaian portofolio

Perolehan penilaian portofolio di atas, dianalisis dengan mengukur nilai mean, median dan modus, skor minimum dan skor maksimum. Nilai mean adalah total skor dibagi dengan jumlah responden yaitu $3242/39 = 83,13$; nilai median adalah 82,5; dan nilai modus adalah 82; skor minimum adalah 80; dan skor maksimum adalah 88.

Hasil analisis menjelaskan bahwa nilai yang diperoleh guru dalam menyusun portofolio menunjukkan variasi yang luas untuk berprestasi, sehingga bisa meningkatkan pendidikan dengan meningkatkan efektivitas guru. Guru yang berprestasi akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam pendidikan. Sebagian besar guru di SMK Negeri 8 Jakarta memiliki guru yang efektif yang artinya secara dramatis dapat mengubah hasil pendidikan menjadi lebih baik. Penelitian terkait mengenai guru yang efektif menjelaskan bahwa pembuat kebijakan dalam hal ini kemendikbud melalui suku dinas pendidikan setiap wilayah menyadari masalah efektifitas guru yang mengarah pada guru berprestasi melipatgandakan upaya untuk mempertahankan guru yang efektif di sekolah tersebut (Adnot et al., 2017).

Variasi dalam penilaian guru berprestasi menjadikan pengajaran sebagai pilihan karir yang menarik untuk pengembangan profesional dalam membangun kondisi kerja dan struktur karir dalam mempertahankan kebaikan guru dan memberikan konteks yang merangsang pertumbuhan profesional.

Penilaian portofolio menggunakan program manajemen coaching tenaga pendidik dalam pemilihan guru berprestasi mendukung guru dengan pemimpin sekolah menjadi efektif dan melibatkan guru sebagai agen aktif dalam reformasi dan inovasi pendidikan (OECD, 2013). Penilaian portofolio bertujuan untuk mengeksplorasi sistem evaluasi dan penilaian untuk meningkatkan kualitas, pemerataan, dan efisiensi pendidikan sekolah dengan mengevaluasi penilaian guru, penilaian pemimpin sekolah, evaluasi sistem sekolah yang akan membantu meningkatkan pembelajaran siswa (Shewbridge et al., 2014)

Guru diberikan pelatihan dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pembinaan (coaching) secara bersama melalui peningkatan partisipasi dan membentuk konstruksi penggunaan praktik pengajaran (Averill et al., 2016), karena penerapan pelatihan secara pedagogi tepat untuk menjelaskan cara kerjanya sebelum memeriksa apa yang dapat dicapai (Lampert et al., 2013). Penelitian terkait juga menjelaskan bahwa, kebutuhan pengembangan profesional guru saat ini berimplikasi pada kebijakan dan mencerminkan persepsi individu tentang efikasi diri (Cooc, 2019). Maksud dari pendapat Cooc tersebut adalah pengembangan profesional sebagai formal dalam memperoleh guru berprestasi melalui pengabdian masyarakat ini, bermanfaat untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang merupakan pengejawantahan dari keyakinan guru dan kondisi sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai guru yang sesuai dengan konteks pengajaran.

Penilaian portofolio sebagai salah satu tahap tes yang harus dilakukan guru dalam pemilihan guru berprestasi merupakan proses perubahan penilaian untuk mengevaluasi guru yang akan mereformasi pendidikan yang pada akhirnya akan memecahkan masalah nilai efektivitas guru menjadi profesional melalui program manajemen coaching. Aspek pada penilaian portofolio menjabarkan kerangka kerja evaluasi guru yang dimulai dari status pendidikan guru yang menggambarkan apakah pendidikan guru relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan yang memberikan ukuran paling akurat dari kompetensi guru dan pembelajaran siswa saat ini yang tersedia di sekolah (Marzano & Toth, 2013).

Elemen berikutnya yaitu pelatihan yang diikuti guru sesuai dengan kurikulum yang diterapkan dan menjelaskan keterampilan dan aktivitas yang merupakan prasyarat yang diperlukan untuk pengajaran seperti dalam pelatihan yang berkaitan dengan perencanaan dan persiapan untuk mengajar, refleksi tentang pengajaran. Selanjutnya, merekapitulasi kunjungan kedinasan guru yang bermanfaat untuk melaporkan perkembangan guru, yang masing-masing dimaksudkan untuk menciptakan gambaran yang kuat tentang setiap guru berdasarkan bidang peningkatan dari proses pengajaran menuju tujuan akhir keahlian guru. Misalnya, pada kondisi pandemic virus covid 19 ini mengenai pembelajaran jarak jauh (PJJ), maka guru diberikan kunjungan kedinasan mengenai “Bimbingan Teknis atau pembinaan PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh/PJJ) bagi tenaga pendidik yang bertempat di Sudin Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Selatan”. Hal ini menunjukkan bagaimana memanfaatkan hasil dari penilaian untuk menciptakan proses berbasis suku dinas pendidikan untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan guru. Pendokumentasian SNP yang terbagi 8 (delapan) standar, juga mendukung proses penilaian portofolio guru untuk sekolah yang memastikan bahwa semua tindakan dan inisiatif guru di sekolah berguna untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas ukuran pertumbuhan siswa yang tertuang dalam penyusunan RPP, sehingga menunjukkan bahwa para guru memiliki profesional yang ditingkatkan melalui perilaku untuk bekerja dan mengatur kelas atau kegiatan berbasis sekolah yang meningkatkan pemahaman pada siswa (Okken et al., 2019).

Aspek pengabdian masyarakat guru sebagai kepengurusan di lingkungan social juga merupakan unsur dalam penilaian portofolio yang termasuk ke dalam kompetensi social guru. Komponen kinerja guru ada dua aspek yang dinilai pada portofolio yaitu perolehan penghargaan prestasi yang sesuai dengan tugas dan fungsi, serta penilaian sasaran kinerja guru. Djatmiko dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, “to be professional in doing teachers duties, teachers must continuously improve competency themselves and perform quality assurance in their duties” (Djatkiko, 2016).

SIMPULAN ↓6pt

Penilaian portofolio dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengeksplorasi sistem evaluasi dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi pendidikan sekolah yang berdampak dan atau akan membantu meningkatkan pembelajaran siswa dari predikat guru berprestasi. Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini yang dilaksanakan di SMK Negeri 8 Jakarta dapat meningkatkan kemampuan guru-guru dalam merekapitulasi portofolio yang ditunjukkan dari nilai yang diperoleh dalam menyusun portofolio terhadap evaluasi yang diberikan kepada guru-guru. Sebagian besar guru di SMK Negeri 8 Jakarta adalah guru yang efektif yang dapat mengubah hasil pendidikan menjadi lebih baik. Proses penilaian portofolio guru dalam program manajemen coaching pemilihan guru berprestasi dengan menerapkan standar yang ditetapkan dalam pedoman kemendikbud mengenai pemilihan guru berprestasi dengan aspek penilaian yang tertuang ke dalam format penilaian yang berisi aspek pendidikan, pelatihan, kunjungan kedinasan, pendokumentasian, pengabdian masyarakat yang merupakan kompetensi social guru, perolehan penghargaan prestasi dan sasaran kinerja guru.

REFERENSI [alphabetic] ↓6pt

[Palatino Linotype 9pt] →0,6

- Adnot, M., Dee, T., Katz, V., & Wyckoff, J. (2017). *Teacher Turnover, Teacher Quality, and Student Achievement in DCPS*. Vol. 39, No. 1, pp. 54–76, 23. <https://doi.org/10.3102/0162373716663646>
- Averill, R., Drake, M., Anderson, D., & Anthony, G. (2016). The use of questions within in-the-moment coaching in initial mathematics teacher education: Enhancing participation, reflection, and co-construction in rehearsals of practice. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 44(5), 486–503. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2016.1169503>
- Baker, J. A., & An, K. D. (2019). Coaching as a Way of Being. *Unified School District, with the District's Deputy Superintendent*, 4.
- Bean, R. M., Kern, D., Goatley, V., Ortlieb, E., Shettel, J., Calo, K., Marinak, B., Sturtevant, E., Elish-Piper, L., L'Allier, S., Cox, M. A., Frost, S., Mason, P., Quatroche, D., & Cassidy, J. (2015). Specialized Literacy Professionals as Literacy Leaders: Results of a National Survey. *Literacy Research and Instruction*, 54(2), 83–114. <https://doi.org/10.1080/19388071.2014.998355>
- Cooc, N. (2019). Teaching students with special needs: International trends in school capacity and the need for teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 83, 27–41. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.021>
- Djatkiko, I. W. (2016). A STUDY ON THE EMPOWERING TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND QUALITY ASSURANCE TO INCREASE TEACHERS' EFFECTIVENESS IN VOCATIONAL SECONDARY SCHOOLS. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 23(2), 144. <https://doi.org/10.21831/jptk.v23i2.12297>
- Fithri, D. L. (2017). *Analisa dan perancangan penentuan guru berprestasi menggunakan metode decision tree (studi kasus sma xyz)*. 8(2), 16–21.
- Hsieh, F.-P., Lin, H., Liu, S.-C., & Tsai, C.-Y. (2019). Effect of Peer Coaching on Teachers' Practice and Their Students' Scientific Competencies. *Research in Science Education*. <https://doi.org/10.1007/s11165-019-9839-7>
- Knoester, M., & Parkison, P. (2017). Seeing Like a State: How Educational Policy Misreads What is Important in Schools. *Educational Studies*, 53(3), 247–262. <https://doi.org/10.1080/00131946.2017.1297302>
- Lampert, M., Franke, M. L., Kazemi, E., Ghouseini, H., Turrou, A. C., Beasley, H., Cunard, A., & Crowe, K. (2013). Keeping It Complex: Using Rehearsals to Support Novice Teacher Learning of Ambitious Teaching. *Journal of Teacher Education*, 64(3), 226–243. <https://doi.org/10.1177/0022487112473837>
- Marzano, R. J., & Toth, M. (2013). *Teacher evaluation that makes a difference: A new model for teacher growth and student achievement*. ASCD.
- Mestry, R. (2018). The role of governing bodies in the management of financial resources in South African no-fee public schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(3), 385–400. <https://doi.org/10.1177/1741143216665838>
- OECD. (2013). *Teachers for the 21st Century: Using Evaluation to Improve Teaching*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264193864-en>
- O'Flaherty, J., McCormack, O., Gleeson, J., O'Reilly, B., O'Grady, E., & Kenny, N. (2018). Developing the characteristic spirit of publicly managed schools in a more secular and pluralist Ireland. *Cambridge Journal of Education*, 48(3), 317–333. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1332161>
- Okken, G. J., Jansen, E. P. W. A., Hofman, W. H. A., & Coelen, R. J. (2019). Beyond the 'welcome-back party': The enriched repertoire of professional teacher behaviour as a result of study abroad. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102927. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102927>
- Rismita, R., Khuluqo, I. E., Istaryatiningtias, I., & Hendra, A. N. (2020). The Selection of Outstanding Teachers to the Determination of Ranking on Professional and Intellectual Managerial Performances. *Al-Ta Lim Journal*, 27(1), 72–79. <https://doi.org/10.15548/jt.v27i1.602>

Shewbridge, C., Hulshof, M., Nusche, D., & Staehr, L. S. (2014). *OECD Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Northern Ireland, United Kingdom*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264207707-en>

Simpson, G. J. (Ed.). (2018). *The nature of international law*. Routledge.

[Gunakan minimal 10 referensi dengan 70% dari jurnal ilmiah relevan dan terbaru (10 tahun terakhir)]

[Use APA style for referencing – see the APA MANUAL]

Copyright and License



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

© 2020 Author1, Author2

Published by LP3M of Universitas Mathla'ul Anwar Banten in collaboration with the Asosiasi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (AJPKM)

Lampiran 6. Surat Pernyataan Kesediaan Mitra



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 8 JAKARTA

KELOMPOK :

BISNIS MANAJEMEN DAN PARIWISATA

Jl. Raya Pejaten, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, Telp. 021-7996493, Fak. 021-7948246

Website : smkn8jkt.id E-mail : smknegeri8jakarta@gmail.com

J A K A R T A

Kode Pos 12510

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 1566 /1.851.08

Yang bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : Drs. SUHENDAR
NIP : 196101251987031002
Pangkat/Gol : Pembina Tk.1, IV/b
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat Sekolah : SMK Negeri 8 Jakarta
Jl. Raya Pejaten Pasar Minggu
Jakarta Selatan

Menyatakan bersedia untuk kerja sama dalam melaksanakan kegiatan PKM yang berjudul :
“Penerapan Penilaian portofolio Menggunakan Program Manajemen Coaching Tenaga Pendidik dalam Pemilihan Guru Berprestasi di SMK Negeri 8 Jakarta”.

Guna menerapkan IPTEK dengan tujuan mengembangkan produk/jasa atau target sosial lainnya, dengan :

Nama Ketua Tim Pengusul : Dr. Rismita, M.Pd
Nama Anggota Tim : 1. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd
2. Dr. Istaryatiningtias, M.Si
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Prof.Dr. Hamka

Bersama ini pula kami menyatakan dengan sebenarnya bahwa diantara Pelaksanaan Kegiatan Program ini tidak terdapat ikatan kekeluargaan dan usaha dalam wujud apapun juga.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tanpa ada unsur pemaksaan di dalam pembuatannya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Desember 2019
Kepala SMK Negeri 8 Jakarta

Drs. SUHENDAR
NIP. 196101251987031002