

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Evaluasi

##### 1. Pengertian Evaluasi

Secara harfiah kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*; dalam bahasa Arab; *al-taqdir*; dalam bahasa Indonesia berarti; *penilaian*. Akar katanya adalah *value*; dalam bahasa Arab; *al-qimah*; dalam bahasa Indonesia berarti; *nilai*.

Apabila definisi evaluasi yang dikemukakan oleh Edwind Wandt dan Gerald W. Brown itu untuk memberikan definisi tentang Evaluasi Pendidikan, maka Evaluasi Pendidikan itu dapat diberi pengertian sebagai; suatu tindakan atau kegiatan atau suatu proses menentukan nilai dari segala sesuatu dalam dunia pendidikan (yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan, atau yang terjadi di lapangan pendidikan). Dengan kata lain, evaluasi pendidikan adalah kegiatan atau proses penentuan nilai pendidikan, sehingga dapat diketahui mutu atau hasil-hasilnya.<sup>1</sup>

Evaluasi adalah proses untuk mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data dan menganalisis data, menyimpulkan hasil yang telah dicapai, menginterpretasikan hasil menjadi rumusan kebijakan, dan menyajikan informasi (rekomendasi) untuk pembuatan keputusan berdasarkan pada aspek kebenaran hasil evaluasi.<sup>2</sup> Evaluasi merupakan subsistem yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan seberapa jauh perkembangan atau kemajuan hasil pendidikan. Dengan evaluasi, maka maju dan mundurnya kualitas pendidikan dapat diketahui, dan dengan evaluasi pula, kita dapat mengetahui titik

---

<sup>1</sup>Elis Ratnawulan, *Evaluasi Pembelajaran*(Bandung:Pustaka Setia. 2014), 2-3.

<sup>2</sup>William N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*, (Yogyakarta, Gajahmada University press, 2003),38.

kelemahan serta mudah mencari jalan keluar untuk tambah menjadi lebih baik ke depan.

Tanpa evaluasi, kita tidak bias mengetahui seberapa jauh keberhasilan guru, dan tanpa evaluasi pula kita tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik maka dari itu secara umum evaluasi adalah suatu proses sistemik untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program- Evaluasi pendidikan dan pengajaran adalah proses kegiatan untuk mendapatkan informasi data mengenai hasil belajar mengajar yang dialami guru dan mengolah atau menafsirkannya menjadi nilai berupa data kualitatif atau kuantitatif sesuai dengan standar tertentu. Hasilnya diperlukan untuk membuat berbagai putusan dalam bidang pendidikan dan pengajaran.<sup>3</sup>

## **2. Tujuan evaluasi**

Evaluasi bertujuan memperoleh informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang perencanaan program, keputusan tentang komponen input pada program, implementasi program yang mengarah kepada kegiatan dan keputusan tentang output menyangkut hasil dan dampak dari program kegiatan. Tujuan evaluasi ialah untuk mengetahui apakah program itu mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak, evaluasi lebih menekankan pada aspek hasil yang dicapai (*output*). Evaluasi baru bisa dilakukan jika program itu telah berjalan dalam suatu periode, sesuai dengan tahapan rancangan dan jenis program yang dicapai (*output*). Evaluasi baru bisa dilakukan jika program itu telah berjalan dalam suatu periode, sesuai dengan tahapan rancangan dan jenis program yang dibuat dan dilaksanakan, misalnya disekolah, untuk satu caturwulan atau enam bulan atau satu tahun pelajaran. Dari uraian sebelumnya, tentunya kita mendapatkan gambaran mengenai tujuan evaluasi dalam pendidikan. Jadi tujuan utama melakukan evaluasi

---

<sup>3</sup>Abdul Qadir, *Evaluasi dan Penilaian Pembelajaran*,(Yogyakarta:K-Media 2017),11.

dalam pendidikan adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai pencapaian tujuan instruksional oleh guru, sehingga dapat diupayakan tindak lanjutnya yang merupakan fungsi dari evaluasi<sup>4</sup>.

### **3. Proses Evaluasi**

#### **a. Tahap Perencanaan**

Monitoring dan evaluasi dilaksanakan dengan mengikuti langkah langkah, pertama melakukan kegiatan perencanaan kegiatan, dimana langkah dan prosedur serta komponen isi yang akan dimonitoring dan dievaluasi disiapkan dengan baik, kedua pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasinya itu sendiri, dan ketiga melaporkan hasil kegiatan dalam bentuk laporan tertulis sebagai bahan untuk evaluasi dan balikan atas program-program yang sudah dilakukan.<sup>5</sup>

Persiapan dilaksanakan dengan mengidentifikasi hal-hal yang akan dimonitor, variabel apa yang akan dimonitor serta menggunakan indikator mana yang sesuai dengan tujuan program. Rincian tentang variabel yang dimonitor harus jelas dulu, serta pasti dulu batasannya dan definisinya. “Variabel adalah karakteristik dari seseorang, suatu peristiwa atau obyek yang bisa dinyatakan dengan data numerik yang berbeda-beda”.<sup>6</sup>

#### **b. Tahap Pelaksanaan**

Monitoring ini untuk mengukur keterampilan guru dalam menggunakan metode mengajar. Setelah memastikan definisi yang tepat tentang variabel yang dimonitor serta indikatornya, maka laksanakan monitoring tersebut. Dalam pelaksanaan evaluasi terdapat beberapa teknik dalam evaluasi berikut adalah beberapa teknik evaluasi adalah sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1986), 32.

<sup>5</sup> Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi Proyek Pendidikan*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), 63.

<sup>6</sup> William N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*, (Yogyakarta, Gajahmada University press, 2003), 98.

## 1) Survei

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil.<sup>7</sup> Angket jenis ini terdiri dari sejumlah butir pertanyaan yang menghendaki jawaban pendek, dengan alternative jawaban 2 atau lebih. Alternatif berupa jawaban dalam bentuk YA atau TIDAK, a,b,c,d,e, atau 1,2,3,4.....dan seterusnya. Alternatif jawaban menunjukkan skala nominal sehingga angka-angka pada alternative jawaban merupakan kode. Antara butir pertanyaan yang satu dengan yang lain dalam satu ubahan jumlah alternatif jawaban tidak harus sama. Angket ini disebut juga angket terbatas, karena jawaban responden berpola jawaban ya atau tidak, atau memberi tanda silang (X) atau tanda cek (V) atau memberi tanda lingkaran (O) pada pilihan alternative yang telah disediakan. Untuk mendapatkan informasi yang obyektif sebaiknya diberikan satu alternative jawaban tambahan, jika diperkirakan ada informasi yang belum tercakup pada alternatif jawaban.

## 2) Observasi

Observasi ialah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian<sup>8</sup>

Beberapa hal yang perlu diketahui oleh seorang observer : Melakukan pengamatan secara terencana dan sistematis. Mengetahui scenario aktivitas yang akan diamati. Mengetahui hal-hal pokok yang perlu diperhatikan/difokuskan, dan Menggunakan alat bantu berupa alat pencatat dan perekam<sup>9</sup>. Kelebihan dari metode ini adalah peneliti dapat mengamati secara langsung realitas yang terjadi, sehingga dapat memperoleh informasi

---

<sup>7</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013). 11.

<sup>8</sup>Widyoko, Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014) 46.

<sup>9</sup>Arikunto, *Prosedur penelitian suatu praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 133.

yang mendalam.

Namun metode ini kurang dapat mengamati suatu fenomena yang lingkungannya lebih luas, terkait dengan keterbatasan pengamat. Kekurangan ini dapat diatasi dengan membuat lembar observasi dan kriteria yang rinci. Jika pengamat lebih dari seorang, perlu ada penyamaan pandangan tentang objek yang diamati sehingga ada kesamaan kriteria pengamatan.

### 3) Wawancara

Wawancara (interview) adalah cara yang dilakukan bila monitoring ditujukan pada seseorang. Wawancara merupakan proses untuk memperoleh data dalam suatu penelitian dengan mengadakan tanya-jawab antara peneliti dengan responden dengan bertatap muka langsung atau melalui telepon.<sup>10</sup>

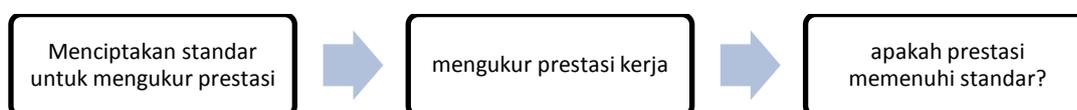
### 4) FGD (*Focus Group Discussion*)

FGD Merupakan suatu proses pengumpulan data dan informasi yang sistematis mengenai suatu permasalahan yang tertentu yang sangat spesifik melalui diskusi kelompok.<sup>11</sup> Teknik ini digunakan untuk mengungkap pemaknaan dari suatu kelompok berdasarkan hasil diskusi yang terpusat pada suatu permasalahan tertentu. FGD juga dimaksudkan untuk menghindari pemaknaan yang salah dari seorang peneliti terhadap fokus masalah yang sedang diteliti.

## c. Tahap Pelaporan

Nanang Fattah menyarankan langkah-langkah monitoring seperti ada pada

diagram berikut:



<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 140.

<sup>11</sup>Irwanto, *Focus Grup Discussion*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007), 1-2.

Pada langkah ketiga, yaitu menentukan apakah prestasi kerja itu memenuhi standar yang sudah ditentukan dan di sini terdapat tahapan evaluasi, yaitu mengukur kegiatan yang sudah dilakukan dengan standar yang harus dicapai. Selanjutnya temuan-temuan tersebut ditindaklanjuti dan hasilnya menjadi laporan tentang program.<sup>12</sup>

## **B. Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi selama satu periode atau kurun waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi suatu lembaga atau organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”<sup>13</sup> Indra Bastian menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu lembaga atau organisasi.”<sup>14</sup>

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbinganya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>15</sup>

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa, kinerja lembaga atau organisasi adalah sebagai efektivitas lembaga atau organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan lembaga atau organisasi

---

<sup>12</sup>Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*.(Bandung:Remaja Rosdakarya 1996), 152

<sup>13</sup> Michael Armstrong, *Perpormance Management*, (Nyutran: Tugu Publisher,2004), 29.

<sup>14</sup> Indra Bastian, *Akuntansi Sector Publik*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2001), 329.

<sup>15</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 54.

secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.<sup>16</sup>

Yaslis Ilyas menyebutkan deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: *Tujuan*, penentuan tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. *Ukuran*, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab dibutuhkan ukuran apakah personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting. *Penilaian*, penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan- tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.<sup>17</sup>

Selain itu ketrampilan diperlukan dalam kinerja karena ketrampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan teknis. Kinerja guru juga hasil dari kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Dari kesimpulan diatas, jelas bahwa kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan apa yang harus dikerjakan. Apabila ingin melakukan sebuah peningkatan dalam mutu pendidikan, kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama. Oleh karena itu, perlu faktor-faktor yang mendukung kinerja guru tersebut.

---

<sup>16</sup> Chaizi nasucha, *Reformasi Administrasi Publik*, (Jakarta: Alfabeta, 2004), 107.

<sup>17</sup> Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*, (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002), 65.

## **2. Tujuan dan Elemen Kinerja Lembaga atau Organisasi**

Untuk mewujudkan tujuan suatu lembaga agar bisa menerapkan konsep kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang harus menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari kinerja, tujuan menyeluruh kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggungjawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.<sup>18</sup>

Secara terpisah Harbani Pasolong mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- a. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, berarti dalam melaksanakan tugas individu/lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.<sup>19</sup>

## **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja seorang guru tidak akan timbul begitu saja, selain membutuhkan waktu dan proses yang panjang untuk mendapat mencapai kinerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor ini bisa terdapat dari dalam dirinya

---

<sup>18</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Pemimpin*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 230.

<sup>19</sup> Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 177.

sendiri (faktor internal), maupun faktor yang berasal dari lingkungan (faktor eksternal). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Motivasi Kinerja Guru

Menurut Achmad Slamet motivasi adalah “proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang”.<sup>20</sup> Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru, sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

b. Etos Kerja Guru

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.<sup>21</sup> Melalui pengertian diatas guru dituntut memiliki etos kerja yang lebih besar untuk keberhasilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda.

c. Komunikasi kerja guru

Pemeliharaan hubungan kerja para karyawan memerlukan proses komunikasi yang efektif, organisasi harus dapat terus menerus melakukan komunikasi, dengan

---

<sup>20</sup> Achmad Slamet, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007),,125

<sup>21</sup> Sinamo, Delapan Etos Kerja Profesional, (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2005),151.

komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain”.<sup>22</sup>

d. Kedisiplinan kerja guru

Disiplin kerja berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang tidak baik akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah sehingga hal ini akan berakibat menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Tjatjuk Siswandoko menjelaskan disiplin ialah “sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.<sup>23</sup> Dari pengertian di atas tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, pada aturan-aturan yang dibuat yang dilakukan dengan secara sadar dan kesediaan dalam menaatinya. Kedisiplinan sangatlah erat hubungannya dengan kemampuan kinerja guru di sekolah.

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

Kinerja adalah hasil kerja yang di tunjukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diembannya, tetapi untuk dapat mengetahui apakah kinerja yang telah dikerjakan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah organisasi maka dibutuhkan sebuah penilaian terhadap hasil kerja yang telah di lakukan. Penilaian kerja adalah proses menilai hasil kerja personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

---

<sup>22</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 307.

<sup>23</sup> Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), 128.

Menurut Leon C. Mengginson, penilaian prestasi kerja adalah “suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”<sup>24</sup>

Newstrom dan Davis menjelaskan bahwa terdapat kegunaan penilai kinerja bagi organisasi, antara lain: “Peningkatan kinerja, Penyesuaian kompetensi, Keputusan penempatan, Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, Menganalisis kesalahan dalam desain pekerjaan”.<sup>25</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai apakah karyawan/pegawai telah bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan olehnya, dengan adanya penilaian ini akan dapat membantu organisasi dalam menentukan langkah selanjutnya dalam pembuatan sebuah program/ kebijakan yang lebih baik lagi terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, yang akan berimplikasi terhadap kemajuan pegawai bahwa organisasi itu sendiri.

Dengan melihat hasil penilaian yang telah dilakukan maka akan terlihat seluruh aspek yang menjadi kelebihan ataupun kekurangannya. Dengan melihat hasil ini diharapkan seorang guru akan termotivasi untuk dapat memperbaiki hasil yang dianggap kurang dan mempertahankan apa yang telah dinilai baik, sedangkan bagi sekolah hasil penilaian akan membantu dalam hal pembuatan program pembinaan yang berkesinambungan dalam mengelola tenaga guru, yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada program pembelajaran, pembimbingan, atau

---

<sup>24</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2006),10.

<sup>25</sup> Liosten riana roosida ully tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 2014), 27-28.

pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Penilaian kinerja guru sebaiknya dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah. Hal ini dimaksudkan agar kinerja guru akan terus terpantau, apakah ada penurunan atau peningkatan. Hasil penilaian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam menyusun sebuah programsekolahnya.

## **C. Evaluasi Kinerja Guru**

### **1. Pengertian Evaluasi Guru**

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru,

sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem evaluasi kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Evaluasi merupakan terjemahan bahasa Inggris *evaluation* yang identik dengan penilaian. Istilah lain yang mempunyai makna hampir sama dengan evaluasi adalah *assessment* dan *measurement* (pengukuran). Membahas evaluasi tidak akan terlepas dari pengukuran dan penilaian. Evaluasi diartikan sebagai proses menetapkan pertimbangan nilai berdasarkan pada peristiwa tentang suatu program atau produk.

Kata kunci dari pengertian evaluasi adalah proses, pertimbangan dan nilai. Jadi evaluasi merupakan suatu proses yang dilakukan terhadap suatu kegiatan. Kegiatan dapat berupa suatu program yang sudah direncanakan, sehingga untuk mengetahui keberhasilan dan manfaatnya dilakukan proses penilaian. Evaluasi sebagai suatu proses hanya menyiapkan data kepada pengambilan keputusan. Data yang disediakan mengandung nilai yang dapat memberikan arti tergantung pada pertimbangan yang dilakukan oleh pengambil keputusan.

Menurut Ebel, menyebutkan pengukuran merupakan suatu set aturan mengenai pemberian angka terhadap hasil suatu kegiatan. Beberapa konsep ini mempunyai pengertian yang berbeda tetapi ada kesamaannya terutama dalam tujuannya, yaitu menyediakan data. Adapun kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang maupun organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas

(*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Evaluasi juga merupakan salah satu dari langkah pemberdayaan guru atau pegawai dalam proses untuk menghasilkan tenaga yang profesional, yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa evaluasi kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif adalah merupakan kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Bagi para karyawan atau pegawai, evaluasi tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya akan sangat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi itu sendiri, evaluasi kinerja pegawai atau karyawan adalah sangat penting arti serta peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan program manajemen sumber daya manusia secara efektif.<sup>26</sup>

Yang dimaksud evaluasi kinerja guru adalah evaluasi yang dilakukan kepada semua guru yang ada di dalam suatu organisasi pendidikan pada tahap akhir setelah melalui tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan. Evaluasi secara umum diartikan sebagai suatu penilaian terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa dilakukan pada pertengahan tahun atau akhir tahun.

Secara spesifik pengertian evaluasi kinerja menurut Hadari Nawawi dalam

---

<sup>26</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara: 2002), 223.

Frank Jefkins, kegiatan penilaian merupakan usaha untuk menetapkan keputusan tentang sukses atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.<sup>27</sup>

## **2. Fungsi dan Tujuan Evaluasi Kinerja Guru**

Evaluasi kinerja mempunyai banyak manfaat, karena dapat digunakan sebagai alat dalam berbagai pengambilan keputusan. Billows menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan antara lain dapat dipergunakan sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus dan sebagai alat dalam pengawasan penugasan pekerjaan, penentuan latihan dan pengembangan, sebagai alat pemberi rangsangan dan dalam pemberian nasihat-nasihat kepada karyawan.

Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>28</sup>

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil bel ajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

---

<sup>27</sup>Frank Jefkins, *Public Relations*, (Jakarta, PT Rajawali Press:1992), hlm.57.

<sup>28</sup>Undang-undang Guru dan Dosen (Jakarta, Cemerlang: 2005), hlm.153.

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>29</sup>

Dengan demikian seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dalam bidang kemanusiaan, seorang guru harus menjadi orang tua kedua, guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apa pun yang diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Apabila seorang guru dalam berpenampilan saja sudah tidak menarik maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa yang menghadapi guru yang tidak menarik, maka mereka tidak dapat menerima pelajaran dengan maksimal.<sup>30</sup>

Tugas guru sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para siswa. Tugas guru dalam kemasyarakatan yaitu untuk mencerdaskan dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan bangsa Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan-kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja

---

<sup>29</sup> Tim LPTK IAIN Sunan Ampel, *Bahan ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Sertifikasi Guru / Pengawas dalam Jabatan*, (Surabaya: LPTK, 2011), hlm.6-7.

<sup>30</sup> M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya: 2003), 15.

guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.

Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru- guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program pengajarannya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu.

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, saat ini terlihat jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik yang berada di tingkat pusat, daerah maupun pada level pelaksana di lapangan sedang terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja guru. Tujuan utama peningkatan kinerja guru adalah untuk mewujudkan niat dan keinginan mencapai prestasi siswa yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman, berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>31</sup>

Kegiatan peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu kegiatan internal sekolah dan kegiatan eksternal sekolah.

Kegiatan internal sekolah mencakup

---

<sup>31</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (PT. Remaja Rosdakarya, Bandung: 2003), 60.

- 1) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor Kementerian Agama setempat untuk meningkatkan kualitas guru,
- 2) program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur, terus - menerus dan berkelanjutan,
- 3) kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan,
- 4) kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar atau lokakarya dan penataran dalam bidang yang terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.<sup>32</sup>

Sedangkan kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, propinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru. Seiring dengan tuntutan mutu pendidikan, maka pemerintah dewasa ini membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, diatur beberapa hal yang di antaranya: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh

---

<sup>32</sup> Sehartian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Rineka Cipta, Jakarta: 2000), 214.

melalui pendidikan profesi. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang terdiri dari beberapa sub kompetensi personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat.

### **3. Hubungan Evaluasi Terhadap Kinerja Guru**

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan Negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.

Laura Pigazzalo menjelaskan bahwa penilaian guru berlangsung secara teratur di banyak negara dan, dalam beberapa terakhirtahun, telah menjadi semakin umum. Terlepas dari semakin umum dan luasnya dari penilaian guru, bagian dari profesi guru telah menyuarakan keprihatinan tentangnya menggunakan. Ada

kekhawatiran tidak hanya tentang metode yang digunakan untuk melakukan penilaian, tetapi juga tentang dampaknya pada 'kerja dan semangat kerja dan, di mana itu terjadi, pada guru-guru yang bersangkutan. Sebagai perbandingan dan referensi tentang penilaian kinerja guru di Indonesia maka pada kesempatan ini kami membahas sistem penilaian kinerja guru di beberapa Negara seperti: Jepang, Italia, Korea, Belanda, Australia dan Jerman. Pembahasan yang lebih mendalam saya batasi pada Negara Jepang dengan alasan Negara Jepang dalam sejarahnya dapat dengan cepat bangkit setelah dijatuhkan bom Atom karena pemerintahannya sangat peduli tentang pendidikan.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup>Teguh Hariyadi, *Pentingnya Penilaian Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan, No.01, Vol. IX. April 2018, Hal 109.