

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Berdasarkan Undang-undang No. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa,). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Searah dengan pendapat ahli di atas hal tersebut sejalan dengan pendapat salah satu guru yang berada di SMPN 11 Kendari dari hasil observasi awal dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti. Wawancara yang peneliti lakukan dengan guru tersebut mengemukakan

“Kinerja guru itu adalah sebuah pencapaian dari hasil kerja yang ia jalani/lakukan dalam sebuah lembaga pendidikan yang ia tempati, nah di dalam kinerja tersebut berisi sebuah tugas-tugas dan tanggung jawab yang ia harus emban dan jalani agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah di rancang sejak awal (L, guru PAI, di Sekolah, 16 November 2022) wawancara oleh penulis

Fenomena yang peneliti temukan di SMPN 11 Kendari umumnya yaitu gurumasih sedikit mengalami kesulitan dalam membuat RPP, kepala sekolah mengarahkan yaitu guru-guru agar dapat melakukan tugas dalam membuat RPP yang di dalamnya memuat komponen-komponen RPP, sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru. Para guru di SMPN 11 Kendari masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan dirinya. Selain itu disebabkan guru di SMPN 11 Kendari mayoritas sudah memasuki usia lanjut, dan kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru. Pertama di SMPN 11 Kendari guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih ada sebagian kecil guru yg meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, terlebih pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak selalu mendampingi siswanya. SMPN 11 Kendari kurang menggunakan media sebagai bahan pembelajaran. Ketiga kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan sedikit jenuh dan siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013)

(Arifin 2013) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan suatu proses sistematis dan berkelanjutan guna menentukan kualitas dari pada sesuatu,

berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu dalam rangka mengambil suatu keputusan dengan tujuan untuk menentukan kualitas dari pada sesuatu terutama yang berkenaan dengan nilai dan arti. Evaluasi diartikan juga sebagai proses menetapkan pertimbangan nilai berdasarkan pada peristiwa tentang suatu program atau produk.

Pengertian kinerja dapat dipahami sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu , atau secara lebih umum (Mitrani, 1995).

Menurut Ilyas (2005) kinerja bukan hanya tentang penampilan individu maupun kelompok kerja personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga tentang hasil karya personil secara kualitas, maupun kuantitas dalam keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator pokok sebagai berikut: (1) kualitas kerja; (2) kecepatan/ketepatan kerja; (3) inisiatif; (4) kemampuan kerja; dan (5) komunikasi (Uno, 2012).

Prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut. sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen: guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga

profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Evaluasi kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah evaluasi yang dilakukan kepada semua guru yang ada di dalam suatu organisasi pendidikan di SMPN 11 Kendari. Evaluasi kinerja dalam hal ini juga dapat disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian dilakukan secara tersusun terhadap kinerja guru serta potensi yang mereka miliki untuk dikembangkan. Selain mencakup prestasi kerja penilaian kinerja juga mencakup cara berkerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesinya⁰, (Pidarta, 2004). Untuk melakukan penilaian atau evaluasi dapat menggunakan model evaluasi CIPP, model ini adalah model evaluasi yang banyak digunakan oleh evaluator. CIPP Sendiri merupakan singkatan dari: Context Evaluation, Input Evaluation, Process Evaluation and Product Evaluation. (Ananda & Rafida, 2017). Evaluasi model CIPP dapat digunakan dalam beberapa bidang, seperti bidang pendidikan, manajemen, perusahaan, serta beberapa jenjang lainnya seperti proyek, program maupun institusi. Adapun sebuah manfaat terlaksananya evaluasi diantaranya yaitu : Mendapatkan sebuah pemahaman yang lebih baik dari hasil pembelajaran yang sudah terlaksana, Menjadikan salah satu keputusan tentang pelaksanaan maupun hasil pembelajaran, memberikan kualitas yang bagus bagi proses pembelajaran kedepannya.

Setiap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, seharusnya selalu diikuti dengan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan yang telah dilakukan sesuai dengan prosedur perencanaan pembelajaran, dan apakah telah mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan evaluasi itulah dapat diketahui hal-hal yang telah dicapai, apakah suatu program yang dilakukan dapat memenuhi kriteria yang ditentukan (Dimiyati & Mudjiono, 2009). Setelah proses tersebut, kemudian diambil keputusan apakah program tersebut diteruskan, direvisi, dihentikan, atau dirumuskan kembali sehingga dapat ditemukan suatu format baru yang memuat tujuan, sasaran dan alternatif yang lebih tepat dari sebelumnya.

Pelaksanaan evaluasi kinerja guru dalam bidang pembelajaran penting untuk segera dilaksanakan dengan mempertimbangkan belum pernah dilakukan pelaksanaan evaluasi yang secara komprehensif mampu memberikan informasi dengan tepat dan akurat bagi pimpinan sekolah, dan bermanfaat secara maksimal bagi kinerja guru pada program pembelajaran. Model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komprehensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif terhadap obyek program dalam keterlaksanaan evaluasi kinerja guru. Konsep tersebut ditawarkan oleh Stufflebeam dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi adalah bukan untuk membuktikan, tetapi untuk memperbaiki. Laporan evaluasi model CIPP menyampaikan dengan jujur, adil, dan secukupnya yang diperlukan untuk semua pihak (Stufflebeam DL, 2003).

Untuk mengetahui kinerja guru di SMPN 11 Kendari dalam pembelajaran di Kecamatan Nambo perlu dilakukan suatu penelitian evaluasi. Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah context, input, process, product (CIPP) dari (Stufflebeam 1986). Penjelasan mengenai aspek-aspek yang dievaluasi dalam model CIPP ini adalah sebagai berikut :

1. Evaluasi Konteks

Evaluasi konteks merupakan penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program, kebutuhan yang belum terpenuhi, karakteristik populasi dan sampel dari individu yang dilayani dan tujuan program. Menurut (Arikunto 2008) evaluasi konteks dilakukan untuk menjawab pertanyaan: a) kebutuhan apa yang belum dipenuhi oleh kegiatan program, b) tujuan pengembangan manakah yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan, c) tujuan manakah yang paling mudah dicapai. Dengan demikian, evaluasi konteks dalam penelitian ini akan melihat lingkungan pembelajaran yakni lingkungan sekolah, visi dan misi sekolah, dukungan pimpinan, dan kurikulum.

2. Evaluasi Input

Menurut (Stufflebeam 1986) Tujuan evaluasi input adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur kapabilitas sistem, alternatif strategi program, desain prosedural untuk pelaksanaan strategi, anggaran, dan penjadwalan. Evaluasi input menyediakan data untuk menentukan bagaimana penggunaan sumber-sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan program. Dengan demikian, evaluasi input dalam penelitian ini adalah sarana dan prasarana,

kompetensi, sumber daya guru, kualifikasi pendidikan guru dan pengetahuan guru tentang pembelajaran.

3. Evaluasi Proses

Evaluasi proses digunakan dalam program sebagai data untuk mengimplementasi keputusan, merupakan evaluasi yang dirancang dan diaplikasi dalam proses (pelaksanaan) atau membimbing dalam implementasi kegiatan, evaluasi proses juga digunakan untuk mengidentifikasi mengidentifikasi kerusakan prosedur implementasi pada tata laksana kejadian dan aktivitas.

Evaluasi proses dalam penelitian ini meliputi observasi dan dokumentasi terhadap kemampuan guru dalam merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran

4. Evaluasi Produk

Menurut (Arikunto 2007) evaluasi produk diarahkan pada halhal yang menunjukkan perubahan yang terjadi, evaluasi produk merupakan tahapan akhir dari serangkaian evaluasi program.

Evaluasi pada tahap ini dilakukan untuk menolong pembuat keputusan selanjutnya, apa hasil yang telah dicapai dan apa yang mesti dilakukan setelah program berjalan. (Tayibnafis, 2008). Evaluasi produk dalam penelitian ini yaitu kinerja guru dalam pembelajaran yaitu hasil belajar peserta didik di SMPN 11 Kendari.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas tentang latar belakang urgensi evaluasi kinerja guru serta berdasarkan observasi awal peneliti yang peneliti

lakukan sebelumnya dengan melihat masih kurangnya kinerja guru sehingga masih perlu di tingkatkan lagi, maka peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul tentang “Evaluasi Kinerja Guru di SMPN 11 Kendari (Model Evaluasi CIPP)”

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memfokuskan pada

1. Evaluasi kinerja yang akan di amati dan di analisis dalam penelitian ini adalah kinerja yang meliputi aspek perencanaan, pelaksanaan, pengembangan dan pengevaluasian dalam pembelajaran.
2. Kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang meliputi administrasi guru yang berkaitan dengan (RPP, Silabus Program Tahunan dan Program Semester, proses belajar mengajar, mengevaluasi siswa serta melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.

1.3 Rumusan Masalah

Dari hasil pemaparan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi konteks ?
2. Bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi input ?
3. Bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi proses ?

4. Bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi product ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis keberlangsungan pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi konteks
2. Untuk menganalisis keberlangsungan pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi input
3. Untuk menganalisis keberlangsungan pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi proses
4. Untuk menganalisis keberlangsungan pelaksanaan evaluasi kinerja guru di SMPN 11 Kendari dengan model evaluasi product ?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberi masukan atau mengembangkan keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan dan mengembangkan model evaluasi kinerja guru dengan model CIPP.

2. Manfaat praktis

1. Manfaat bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMP Negeri 11 Kendari Kecamatan Nambo

2. Manfaat bagi guru digunakan sebagai salah satu sumber masukan penilaian kinerja guru guna perbaikan dan penyempurnaan supervisi.
3. Manfaat bagi sekolah, sebagai bahan masukan upaya meningkatkan profesionalisme guru melalui evaluasi kinerja guru.
4. Manfaat bagi peneliti sebagai bahan kajian informasi, instrumen dan wawasan sebagai wujud darma bakti melakukan penelitian di bidang manajemen pendidikan di IAIN Kendari.
5. Manfaat bagi pembaca atau peneliti lainnya mejadi bahan referensi dan kajian penelitian lanjut di bidang manajemen Pendidikan.

1.6 Defenisi Operasional

Model evaluasi Model CIPP merupakan model evaluasi program yang menggunakan empat aspek yang akan di evaluasi yakni Contex, Input, Proses, dan Product dimana dalam model evaluasi CIPP ini mencakup evaluasi formatif dan sumatif.

Evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur serta membandingkan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan dengan standar yang telah dicapai sehingga diperoleh informasi nilai atau manfaat suatu objek evaluasi. Informasi yang diperoleh dapat digunakan dalam alternatif pengambilan suatu keputusan.

Kinerja guru adalah tugas guru SMPN 11 dilakukan untuk melaksanakan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mengandung makna hasil kerja,

kemampuan, prestasi, atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang spesifik dalam situasi kerja dan sangat tergantung pada kemampuan guru, konteks dimana guru bekerja dan kemampuannya menerapkan kompetensi pada waktu tertentu. Untuk melaksanakan tugas tersebut, agar kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik, setiap guru dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai mengenai proses pembelajaran, pengetahuan tersebut antara lain tentang bagaimana merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran atau yang disebut sebagai desain instruksional. Dalam penelitian ini kinerja guru yang dimaksud yaitu tentang pelaksanaan pembuatan RPP, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut yang dilakukan oleh guru tersebut.

Rencana pelaksanaan pembelajaran, atau disingkat RPP, yaitu pegangan seetiap guru dalam mengajar di dalam kelas. RPP dibuat oleh guru untuk membantunya dalam mengajar agar sesuai dengan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar pada hari tersebut sehingga dapat tercapai tujuan pembelajaran yang telah di tentukan.