

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance atau job performance, tetapi sering disingkat menjadi performance an sich. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia di artikan sebagai sesuatu yang dicapai; prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja.

Nanang Fatah menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Sedangkan Abdul Munir mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga. Sudarmayanti juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Abdul Wahab. 2016).

Menurut (Hamzah B Uno 2013), “kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.” Sedangkan menurut Adebola (dalam Falendra Kumar Sudan, 2011), bahwa: Teacher job performance is the measure of the degree of effective coverage of the expected content of the

curriculum by the teacher. It is thus a function of how the content of the school's work is effectively accomplished. (Kinerja guru merupakan ukuran tingkat efektifitas capaian isi kurikulum yang diharapkan. Dengan kata lain berkaitan dengan bagaimana isi pekerjaan di sekolah dapat dicapai secara efektif). Berdasarkan kedua definisi kinerja guru di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam ruang lingkup pendidikan.

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.

Sedangkan Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan melati menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai

dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005). (Supardi, 2014).

Kinerja guru merupakan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan. (Mulyasa 2004) berpendapat bahwa guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya baik dalam kaitannya perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian pembelajaran sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal. Sejalan dengan itu, (Rusman 2009) berpendapat bahwa wujud perilaku dalam kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran serta melaksanakan tindak lanjut pembelajaran.

Kinerja guru juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktifitas, karena kinerja merupakan indikator dalam menentukan usaha mencapai tingkat produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Yang menjadi modal atau indikator dalam melaksanakan kinerjanya seorang guru adalah kompetensi guru yang dimilikinya.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru secara professional yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi guru adalah ukuran persyaratan yang harus layak dimiliki bagi seorang guru dalam menduduki jabatan fungsional suatu bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Kompetensi guru sebagai acuan baku dalam mengukur kinerja guru meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kompetensi dan kualifikasi akademik tersebut harus dimiliki oleh setiap pendidik sebagai agen pembelajaran yang merupakan kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi guru tersebut dalam peraturan pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28. (UUD. 2005) meliputi :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

1. Kompetensi Kepribadi

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

Berdasarkan kompetensi kepribadian tersebut, seorang guru harus: (1) mampu bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (2) mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, (3) mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia sebagai tauladan bagi siswa dan masyarakat. (4) mempunyai rasa bangga menjadi guru, dapat bekerja mandiri, mempunyai etos kerja, rasa percaya diri dan tanggung jawab yang tinggi, (5) berperilaku jujur dan disegani, (6) mampu mengevaluasi diri dan kinerja secara terus menerus, (7) mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan dengan belajar dari berbagai sumber ilmu dan (8) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing

peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai warga masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat serta stakeholder terkait.

Keempat kompetensi diatas itu terintegrasi dalam kinerja guru yang dapat menunjukkan kualitas guru dalam bentuk kreatifitas, inovasi, kemandirian dan tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan professional sebagai seorang guru. Kompetensi guru juga dapat menjadi acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitasnya dalam meningkatkan fungsinya sebagai agen pada proses pembelajaran. (Muwahid Shulhan. 2013).

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip: (1). Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealism (2). Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia (3). Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas (4). Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja (5). Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan (6). Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (7). Memiliki organisasi profesi yang mempunyai

kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru (Pasal 7 UU RI No. 14:2005). (Supardi. 2013).

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, Ayat 10, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sedangkan pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial

2. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian dapat diartikan dengan proses mengukur dan membandingkan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Menurut Oteng Sutisna penilaian adalah mengukur dan menilai hasil-hasil dari program-program serta pelaksanaan-pelaksanaan untuk mengetahui betapa baik tujuan-tujuan telah tercapai dan betapa para guru dan personil lainnya telah tumbuh secara professional. (Hisbul Muflihah. 2015).

Supardi menjelaskan bahwa untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek: “ (1) penguasaan content knowledge, (2) behavior skill, dan (3) human relation skill”. Sedangkan Michel menyatakan bahwa aspek

yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), yaitu: “quality of work, promptness, initiative, capability, and communication”. Berdasarkan pendapat dari para ahli maka kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi. (Supardi. 2014).

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit personal.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. (Supardi. 2014).

Suatu organisasi mempunyai sistem penilaian yang berbeda mengenai dimensi kerja, indikator kinerja, standar kinerja dan instrument kinerja yang berbeda satu sama lain. Dalam merancang dan mendesain evaluasi, evaluator harus menentukan model-model penilaian atau evaluasi yang dipergunakan. Karena dengan adanya penilaian kinerja guru maka

secara otomatis guru-guru yang ada di sekolah tersebut tentu ada motivasi tersendiri bagi dia untuk bagaimana caranya agar dapat mengembangkan potensi dalam hal mengajar secara profesional akan tetapi ketika tidak ada yang namanya penilaian kinerja guru maka guru-guru yang ada di sekolah tersebut acuh tak acuh dalam mengajar karena guru tersebut menganggap bahwa tidak diawasi tatkala guru tersebut dalam proses mengajar, jadi sangat begitu penting evaluasi kinerja guru. Jadi evaluasi sangat penting karena dengan adanya penilaian kinerja guru tersebut maka potensi-potensi guru tersebut yang ada di sekolah akan terus dikembangkan karena dengan adanya penilaian kinerja guru tersebut.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa pada dampak perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain: 1) Kepribadian dan dedikasi. 2) Pengembangan Profesi 3) Kemampuan manajer 4) Hubungan dengan masyarakat (Abdul Wahab. 2016).

Aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Suharsaputra mengatakan bahwa:

“Kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: (1) Variabel Individu, (2) Variabel Organisasi, (3) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berintraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut” (Suharsaputra. 2010).

Sedangkan Menurut Suryadi Prawirosentono beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: (1) Efektifitas dan efisiensi; artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai. (2) otoritas (wewenang), adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. (3) disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja. (4) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi inisiatif adalah daya dorong

kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.
(Muwahid Shulhan. 2013)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Menurut Amstrong & Baron (dalam Wibowo, 2007,) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- 1) Personal faktor: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) Leadership faktor: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- 3) Team faktor: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) System faktor: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) Contextual/situasional faktor: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

4. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu: a) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual. b) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. c) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik. f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang

dimiliki. g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. h) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2) Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah: a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri. e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi Sosial

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah: a) Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status

sosial ekonomi. b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng- update, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek: a) Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak

pernah putus. b) Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya. c) Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip apersepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya. d) Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut (Sondang P. Siagian 1995,) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja (Quality of Work) terdiri atas hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.

- 2) Ketepatan waktu (Promptness) terdiri atas penataan rencana/kegiatan rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Inisiatif (Initiative) terdiri atas pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi dan adanya tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
- 4) Kemampuan (Capability) terdiri atas kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, dan kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
- 5) Komunikasi (Communication) terdiri atas komunikasi internal organisasi, komunikasi eksternal organisasi, dan relasi serta kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

Dari uraian penjelasan di atas maka dapat disintesis 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.

5. Komponen kinerja guru

Komponen pertama dalam kinerja guru adalah perencanaan proses pembelajaran. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No 19 tahun 2005 pasal 20 berbunyi bahwa perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, sumber belajar dan penilaian hasil belajar. Indikator perencanaan proses pembelajaran yang pertama adalah menyusun silabus.

Silabus merupakan seperangkat rencana serta pengaturan pelaksanaan pembelajaran dan penilaian yang disusun secara sistematis yang memuat komponen-komponen yang saling berkaitan untuk mencapai penguasaan kompetensi dasar (Yulaelawati, 2004). Berdasarkan hasil analisis perencanaan proses pembelajaran sudah sesuai dengan ketentuan yang ada. Guru telah menyusun silabus pada masuk awal semester dan ada yang menyusun sebelum semester dimulai. Silabus yang telah disusun telah sesuai dengan ketentuan standar proses yang meliputi identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar. Kebanyakan guru menyusun silabus secara mandiri dan ada dua sekolah yang menyusun dengan tim sekolah.

Indikator perencanaan proses pembelajaran yang kedua yaitu menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan

manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus (Mulyasa, 2003). Guru menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran pada awal semester secara mandiri. Rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun telah sesuai dengan standar proses yang meliputi identitas mata pelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar yang sudah adanya keterkaitan.

Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran telah menggunakan berbagai model atau metode yang disesuaikan dengan karakteristik siswa agar siswa aktif dalam mengikuti pembelajaran. Rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun sudah terdapat sistem penilaian untuk mengukur ketercapaian kompetensi peserta didik. Selain itu juga telah membuat program remidi dan pengayaan sebagai tindak lanjut dari hasil penilaian. Pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang disusun masih sedikit guru yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi.

Komponen yang kedua evaluasi kinerja guru adalah pelaksanaan proses pembelajaran. Berdasarkan hasil analisis diatas bahwa persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran dan pelaksanaan proses pembelajaran secara umum baik, namun ada beberapa aspek yang belum terpenuhi. Pada persyaratan pembelajaran tidak ada rombongan belajar yang melebihi 28 peserta didik. Di salah satu sekolah yang muridnya mencapai 42 dalam

satu kelasnya telah dibagi 2 menjadi kelas paralel. Beban mengajar guru keseluruhan telah memenuhi 24 jam perminggu. Namun dalam buku teks pelajaran terdapat sekolah yang belum memenuhi rasio satu buku untuk satu peserta didik. Masih ada yang satu buku pelajaran digunakan dua sampai tiga siswa. Hal tersebut terjadi di dua sekolah yang belum memenuhi rasio satu anak satu buku.

Usaha dalam mengelola kelas dilakukan oleh guru agar suasana kelas dapat kondusif untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik mulai dari kegiatan pendahuluan berupa doa, memberikan apersepsi dan motivasi, menyampaikan tujuan pembelajaran dan cakupan materi pelajaran.

Guru melaksanakan kegiatan inti untuk mencapai kompetensi dasar yang dilakukan secara interaktif, menyenangkan, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Kegiatan inti dimulai dari kegiatan eksplorasi yang mengajak siswa untuk menggali informasi tentang materi yang dipelajari dan memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mencari berbagai informasi, pemecahan masalah, dan inovasi. Selanjutnya kegiatan elaborasi mendorong siswa agar aktif dalam berbagai kegiatan belajar dengan memungkinkan peserta didik mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui berbagai kegiatan dan karya yang bermakna. Kegiatan konfirmasi untuk memberikan klarifikasi, refleksi dan umpan balik yang memberi kesempatan bagi peserta didik untuk dinilai, diberi penguatan dan diperbaiki dari kegiatan pembelajaran sesuai dengan

yang dipelajari peserta didik. Pada kegiatan penutup guru membimbing siswa untuk merangkum tentang pelajaran yang telah dipelajari. Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram. Memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran. Melaksanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedi, program pengayaan, dan/atau memberikan tugas. Terakhir guru menyampaikan rencana pembelajaran berikutnya.

Komponen ketiga dari kinerja guru yaitu penilaian. Penilaian dilakukan untuk mengukur ketercapaian kompetensi peserta didik. Hal tersebut sejalan dengan (Sudijono, 2006) yaitu penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan guru pada akhir pembelajaran. Guru telah memakai berbagai teknik penilaian. Dari hasil dokumentasi terdapat berbagai macam hasil pekerjaan siswa seperti kliping, laporan kerja kelompok, dari buku skrip, dan portofolio. Penyusunan instrumen disesuaikan dengan indikator dan tujuan pembelajaran. Dalam menggunakan teknik tes biasanya soal sangat bervariasi mulai dari pilihan ganda, memasang soal dan jawaban, isian singkat dan uraian. Hasil penilaian siswa telah di dokumentasikan di buku daftar nilai dengan baik.

Komponen yang terakhir adalah evaluasi terhadap pengembangan diri guru. Pengembangan diri yang berupa diklat dilakukan oleh beberapa guru saja. Terdapat 3 sekolah saja yang gurunya melakukan kegiatan diklat. Mereka mengikuti diklat berupa training, pelatihan pembuatan penelitian dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Sebagian guru belum melakukan kegiatan pengembangan diri berupa diklat. Berkaitan dengan kegiatan kolektif guru, belum ada guru yang mengikuti kegiatan tersebut. Dari pengembangan diri dapat dinyatakan bahwa kinerja guru pada komponen ini kurang baik.

Pengembangan diri guru wajib dilakukan agar mereka terus bekerja dengan baik. Untuk menunjang dalam melaksanakan pembelajaran, guru senantiasa terus berusaha untuk menambah pengetahuannya sesuai dengan perkembangan jaman. Merencanakan kegiatan pengembangan diri guru misalnya; melalui pelatihan, seminar, workshop, diskusi kelompok kecil, studi banding, tutorial, dan seterusnya. Pengembangan diri sebaiknya dilaksanakan oleh guru dengan baik berdasarkan instruksi dari kepala sekolah atau inisiatif guru sendiri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas diperoleh bahwa kinerja guru sertifikasi yang masuk dalam kategori baik meliputi perencanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Komponen kinerja guru yang masuk dalam kategori kurang baik terdapat pada pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan diri.

1. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Dalam Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam: 1) pengembangan profesi dan karier guru; 2) pengambilan kebijaksanaan per sekolah; 3) cara meningkatkan kinerja guru; 4) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru; 5) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training; 6) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja; 7) penyempurnaan manajemen sekolah;

6. faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Secara garis besar pengembangan profesionalisme guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yaitu faktor yang berasal dari guru itu sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar guru.

Sumargi, (1996 : 1) mengemukakan bahwa: “Profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu (a) faktor dari dalam diri (internal) yang meliputi tingkat pendidikan, keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan ilmiah, kesadaran akan kewajiban dan kedisiplinan, dan (b) faktor pendukung dari luar (eksternal) yang berkaitan dengan lingkungan sekolah, sarana dan prasarana, kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah, kegiatan pembinaan, dan peran masyarakat.

a. Tingkat pendidikan guru

Dalam menjalankan profesinya sebagai guru yang profesional, seorang guru harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, tidak hanya sampai di sekolah menengah saja, namun harus sampai sarjana. Sehingga dalam mewujudkan kinerja yang profesional sebagai seorang guru dapat berjalan dengan maksimal. Seorang guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi telah mendapatkan banyak pengetahuan yang luas dan bahkan keterampilan sehingga besar kemungkinan seorang guru akan dapat memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

b. Keikutsertaan dalam kegiatan-kegiatan ilmiah

Mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah merupakan jendela ilmu pengetahuan dan teknologi, jendela tempat di mana guru dapat melihat perkembangan jaman yang senantiasa berkembang dinamis, serta merupakan jendela dunia dengan segala perkembangan dan tuntutan nya. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah (seperti: seminar, pendidikan dan pelatihan), guru/ pegawai akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru sehingga diharapkan bisa memperbaiki kinerja guru/pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Kompetensi dan profesionalisme seorang guru dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui seminar, workshop, MGMP. Kegiatan ilmiah yang dilaksanakan seharusnya dikaitkan langsung dengan pemecahan terhadap masalah dan kondisi nyata yang dihadapi oleh guru di kelas. Suyatno, Sumedi dan Riadi (2009: 229) menyatakan: mengikuti kegiatan ilmiah seperti

pendidikan dan latihan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan/ keterampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, professional, sosial maupun kompetensi kepribadian.

Dengan mengikuti kegiatan kegiatan ilmiah guru mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dan guru juga dapat menyegarkan kembali pengetahuan, keterampilan, sikap dan kompetensi yang dimilikinya.

b. Kedisiplinan

Sebagai seorang guru yang akan mengajarkan tentang kedisiplinan kepada anak muridnya, seorang guru juga harus terlebih dahulu memiliki sikap tersebut karena sikap kedisiplinan tersebut tidak bisa dibuat-buat dengan sengaja namun harus telah terlatih sejak lama, sehingga ketika mengajar gurutersebut telah memiliki sikap tersebut. Kedisiplinan sangat penting karena kedisiplinan yang baik ditunjukan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

c. Sarana dan Prasaran

Sarana dan prasana juga faktor pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja profesional karena sarana dan prasarana yang ada di sekolah akan dapat menunjang proses pembelajaran menjadi lebih efektif dengan sarana dan prasarana yang baik dan memadai.

d. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Guru dan kepala sekolah memiliki keterkaitan yang tak dapat di pisahkan karena mereka berada pada satu organisasi yaitu sekolah tempat mereka melaksanakan tugasnya. Dimana kepala sekolah yang memiliki management yang baik dalam pengawasan terhadap guru-guru yang ada dalam sekolah tersebut akan membuat kinerja guru menjadi tetap teratur tidak naik-turun sehingga hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan meksimal.

f. Hubungan dengan masyarakat

Masyarakat sebagai relasi dalam menciptakan pendidikan yang baik memiliki peran yang penting juga dalam membantu guru meningkatkan kinerjanya yang profesional karena dimana masyarakatlah yang menyebabkan pendidikan itu ada disana, karena masyarakat sangat membutuhkannya dalam memenuhi kebutuhan pendidikan sehingga hubungan yang baik dengan mesyarakat sangat diperlukan, sehingga guru akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat bahwa dia telah memiliki kinerja profesional yang patut diberikan kepercayaan dalam mendidik anak-anak mereka.

2.2 Model Evaluasi CIPP

1. Pengertian Model Evaluasi

Model berarti pola, rencana, contoh dari sesuatu yang akan dibuat atau dilakukan atau dihasilkan (Wirawan, 2011) Evaluasi adalah proses menggambarkan, memperoleh, dan memberikan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan. Evaluasi menggunakan informasi hasil pengukuran dan penilaian. Hasil pengukuran berbentuk skor (angka) yang kemudian skor ini dinilai dan ditafsirkan berdasarkan aturan untuk ditentukan tingkat kemampuan seseorang. Hasil proses penilaian ini kemudian dilakukan evaluasi untuk menentukan tingkat keberhasilan seseorang atau suatu program pembelajaran (Ismanto, 2014). Dalam dunia pendidikan, menilai sering diartikan sama dengan melakukan evaluasi. Perbedaan antara kedua kata tersebut terletak pada pemanfaatan informasi, dimana informasi penilaian merupakan hasil pengukuran, sedangkan informasi pada evaluasi berupa nilai.

Evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan, membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan tercapai dengan baik (Djali, 2008). Evaluasi merupakan suatu proses dimana pertimbangan atau keputusan suatu nilai dibuat dari berbagai pengamatan, latar belakang serta pelatihan dari evaluator.

Model evaluasi adalah kerangka proses melaksanakan evaluasi dan rencana menjangkau dan memanfaatkan data sehingga data diperoleh informasi dengan persis yang mencukupi secara tepat dan tujuan evaluasi

dapat dicapai. Model evaluasi menentukan apa saja yang harus dilakukan dan bagaimana proses melaksanakan evaluasinya. Jika evaluator memilih model evaluasi CIPP, harus melaksanakan empat jenis evaluasi konteks, input, proses, dan produk (Wirawan, 2014).

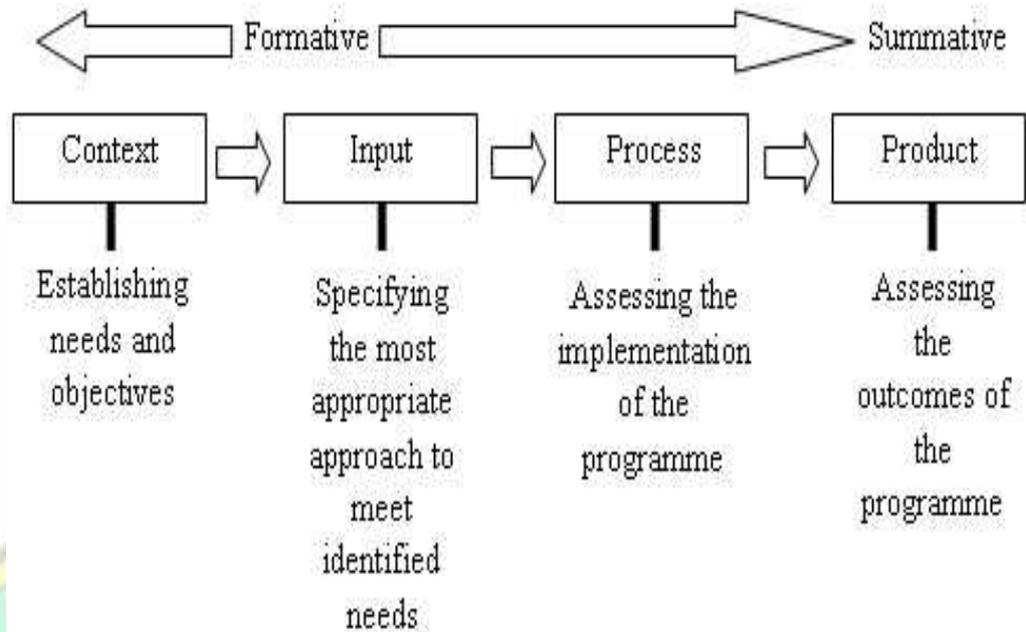
Model evaluasi yang digunakan yaitu model CIPP. Model CIPP (Context, Input, Process, dan Product) merupakan model evaluasi yang berfokus pada titik atau tingkat keberhasilan (Movitaria, 2022). Stufflebeam (2008) berpendapat bahwa pendekatan evaluasi berorientasi keputusan terstruktur (a decision oriented evaluation approach structured) artinya dengan adanya evaluasi dapat menentukan langkah untuk menggunakan atau melaksanakan suatu kebijakan (dalam penelitian ini model pembelajaran berbasis proyek).

Fitzpatrick, (Sanders dan Worthen 2004) mengklasifikasi model CIPP sebagai model evaluasi yang berbasis manajemen. Pengklasifikasian ini didasarkan pada pemikiran bahwa informasi evaluasi merupakan bagian penting membuat keputusan yang baik dan evaluator adalah sangat efektif dalam melayani administrator, manajer, pembuat kebijakan, dewan pengurus, praktisi, dan yang lainnya yang membutuhkan informasi evaluasi yang baik (Fitzpatrick, Sanders, & Worthen, 2004). Model CIPP sebagai model yang berorientasi manajemen merupakan pendekatan yang menginkorporasikan empat komponen yang berbeda ke dalam satu kesatuan kerangka kerja untuk membantu para manajer dan pembuat keputusan dengan lebih baik (Fitzpatrick, Sanders, & Worthen, 2004).

Kerangka kerja model CIPP membantu para evaluator untuk mengatasi empat keputusan yaitu (1) evaluasi context untuk membantu membuat keputusan perencanaan, (2) evaluasi input untuk membantu keputusan menyusun atau merancang, (3) evaluasi process untuk membantu keputusan mengimplementasikan, dan (4) evaluasi product untuk membantu keputusan mendaur ulang (Fitzpatrick, Sanders, & Worthen, 2004). Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa evaluasi CIPP merupakan model evaluasi yang relevan dengan kebutuhan pola evaluasi pelayanan apapun, (Sugiyono, 2014).



Berikut adalah kerangka siklus evaluasi model CIPP menurut Stufflebeam :



2. Tujuan Evaluasi CIPP

Evaluasi dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan sesuai dengan objek evaluasinya. Tujuan melaksanakan evaluasi antara lain:

- 1) Context evaluation, yaitu konteks evaluasi untuk membantu administrator merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan program, dan merumuskan tujuan program dengan membuat RPP mata pelajaran yang seseuai dengan ketentuan permendikbud.
- 2) Input evaluation,. Kegiatan evaluasi bertujuan untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber, alternatif apa yang akan diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya hal tersebut di dorong

oleh ketersediaan sarana prasarana yang ada serta keterampilan guru dalam menggunakan media pembelajaran di kelas..

3) Process evaluation, Kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk membantu melaksanakan keputusan. Pertanyaan yang harus anda jawab adalah sejauh mana suatu rencana telah di laksanakan, apakah rencana tersebut sesuai dengan prosedur kerja, dan apa yang harus diperbaiki proses ini berkaitan dengan keterampilan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas, apakah media dan metode yang iya gunakan sesuai dengan pencapaian tujuan pembelajaran.

4) Product evaluation, Kegiatan evaluasi ini bertujuan untuk membantu keputusan selanjutnya. Pertanyaan yang harus anda jawab adalah hasil apa yang telah dicapai dan apa yang dilakukan setelah program berjalan yaitu dengan melakukan tes. (Suharsimi Arikunto, 1999)

Menurut (Wirawan 2011), Tujuan dari evaluasi CIPP diantaranya, yaitu Mengukur pengaruh program, menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, mengukur apakah program sesuai dengan standar, evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menemukan mana dimensi program yang jalan, mana yang tidak berjalan, pengembangan staf program, memenuhi ketentuan undang-undang, akreditasi Program, mengukur anggaran setiap program, mengambil keputusan mengenai program, untuk mempertanggung jawabkan pimpinan dan pelaksanaan program, memberikan balikan kepada pimpinan dan staf program, mengembangkan teori ilmu evaluasi (Wirawan, 2011).

3. Chek List Dalam Model Evaluasi CIPP

Daniel (Stufflebeam, 2003) mengembangkan 9 check list sebagai panduan bagi evaluator dalam melaksanakan model evaluasi CIPP. Fungsi dari check list untuk membantu para evaluator mengevaluasi program yang secara relatif mempunyai tujuan jangka panjang. Pertama, check list agar evaluator dapat menyelesaikan laporan evaluasi tepat waktu, jadi membantu kelompok evaluator untuk merencanakan, melaksanakan layanan yang efektif kepada para penerima manfaat yang ditargetkan. Disamping itu, check list membantu untuk menelaah dan menilai sejarah program dan menyediakan laporan evaluasi sumatif dan nilai serta manfaatnya secara signifikansi.

Menurut (Stufflebeam, 2003) sebagaimana yang dikutip oleh (Wirawan, 2011) Ada 9 check list yang perlu dipertimbangkan dalam model evaluasi CIPP, diantaranya yaitu:

- 1) Evaluasi konteks. Mengakses kebutuhan, aset, problem dalam lingkungan yang terdefinisi maka dari itu dalam RPP telah di tentukan apa saja tujuan yang ingin di capai .
- 2) Evaluasi masukan. Menjaring, menganalisis dan menilai mengenai strategi, rencana kerjaberkaitan dengan media serta sarana dan prasarana.
- 3) Evaluasi proses. Memonitoring ,mendokumentasikan, dan menilai aktivitas program yang telah terancang pada program awal yang di buat.

4) Evaluasi product. Menjaring dan menilai data mengenai program yang mencapai audiens yang ditargetkan. (Wirawan, 2011).

4. Kelebihan dan Kekurangan Model Evaluasi CIPP

Model evaluasi CIPP memiliki ruang lingkup yang lebih luas dan berpandangan bahwa keberhasilan dari suatu sistem pendidikan dipengaruhi berbagai faktor, karakteristik murid maupun lingkungan sekitar, tujuan sistem dan peralatan yang dipakai serta produser dan mekanisme pelaksanaan sistem itu sendiri. Model evaluasi CIPP mempunyai kelemahan yaitu kurang jelasnya kriteria yang dijadikan dasar berpijak bagi kegiatan penilaian. Dengan menggunakan model evaluasi CIPP harus menggunakan dua jenis pendekatan yaitu: membandingkan performance setiap dimensi sistem dengan kriteria intern dalam sistem itu sendiri, membandingkan performance setiap dimensi sistem dengan kriteria ekstern diluar sistem yang bersangkutan (Mulyani, 2011).

Dibanding dengan model evaluasi yang lain, model CIPP memiliki beberapa kelebihan antara lain : lebih komprehensif, karena objek evaluasi tidak hanya pada hasil semata tetapi juga mencakup konteks, masukan, proses maupun hasil. Selain memiliki kelebihan model CIPP juga memiliki keterbatasan, anatar lain penerapan model ini dalam bidang program pembelajaran dikelas mempunyai tingkat keterlaksanaan yang kurang tinggi jika tanpa ada modifikasi. Hal ini dapat terjadi karena untuk mengukur konteks, masukan maupun hasil dalam arti yang luas akan

melibatkan banyak pihak yang membutuhkan waktu dan biaya yang lebih
(Eko Putro Widoyoko. 2013)

2.3 Rencana pelaksanaan pembelajaran RPP

1. Pengertian RPP

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dan Permendiknas Nomor 41 tahun 2007. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 20 dinyatakan bahwa rencana pembelajaran sekurang-kurangnya memuat tujuan pembelajaran, sumber belajar, dan hasil belajar rencana pembelajaran yang dikembangkan secara rinci mengacu pada silabus, buku teks pejaran, dan buku panduan guru

2. Manfaat RPP

1. Pembelajaran menjadi lebih tersistematis

Adanya RPP membuat guru merasa lebih terarah dalam merancang metode pembelajaran yang lebih sesuai dengan karakteristik siswa. Hal ini tentu akan membuat kegiatan pembelajaran menjadi lebih senang dan meningkatkan motivasi siswa dalam belajar.

2. Lebih mudah dalam menganalisis keberhasilan belajar siswa

Rencana pelaksanaan pembelajaran juga memudahkan guru dalam menganalisis keberhasilan siswa dalam belajar di sekolah. Sebab, dalam RPP terdapat butir penilaian yang akan diberikan

pada siswa. Melalui butir-butir penilaian inilah guru dapat melihat apakah tujuan pembelajaran sudah dicapai oleh siswa atau belum.

3. Lebih mudah dalam menyampaikan materi

Manfaat lain yang dapat diperoleh dari menyusun dan mengembangkan RPP adalah memudahkan guru dalam menyampaikan materi. Dengan RPP, guru dapat mengetahui berapa pertemuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu materi pembelajaran. Selain itu, RPP juga memudahkan guru untuk mengetahui penyampaian materi mana yang berjalan kurang efektif sehingga bisa segera diperbaiki.

4. Dapat mengatur pola pembelajaran dengan baik

Tak semua materi pembelajaran dapat diselesaikan dalam satu kali pertemuan, terutama jika materi yang diajarkan cukup banyak dan sulit untuk dipahami siswa. Dalam kondisi seperti ini, mungkin diperlukan dua kali pertemuan. Naa dengan adanya RPP, guru dapat merancang pola penyampaian materi dengan lebih mudah. Misalnya, pertemuan pertama membahas dasar-dasar materi dulu, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan yang lebih detail pada pertemuan selanjutnya.

5. Menjadi bahan evaluasi pembelajaran

Rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah disusun juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pembelajaran. Misalnya, apakah tujuan pembelajaran sudah tercapai, apakah pembelajaran

sudah berjalan dengan baik, atau apakah siswa sudah mengikuti dan memahami pembelajaran dengan baik. Jika berdasarkan hasil evaluasi ini ternyata diperoleh hasil bahwa pembelajaran belum berlangsung dengan baik, guru dapat mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya sehingga hal yang sama tidak akan terulang kembali di pembelajaran selanjutnya.

3. Unsur-unsur dalam RPP

- a. KI KD
- b. Kegiatan Pembelajaran
- c. Penilaian

4. Urutan pembuatan RPP

- a. Skl
- b. KI dan KD
- c. Silabus
- d. RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)

5. Ketentuan RPP

- a. Setiap pendidik pada satuan pendidikan berkewajiban menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, efisien, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif.
- b. RPP disusun untuk setiap KD yang dapat dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih

- c. Guru merancang penggalan RPP untuk setiap pertemuan yang disesuaikan dengan penjadwalan disatuan pendidikan.
- d. Pengembangan RPP dapat dilakukan oleh gur secaramendiri dan atau berkelompok disekolah

5. Komponen RPP Permendikbud No. 20 Tahun 2016

- a. Identitas Sekolah : nama satuan pemendidikan
- b. Identitas Mata Pelajaran atau Tema/Subtema
- c. Kelas/Semster
- d. Materi Pokok
- e. Alokasi Waktu
- f. Tujuan Pembelajaran
- g. Kompetensi Dasar dan Indikator Pencapaian Kompetensi
- h. Materi Pembelajaran
- i. Metode Pembelajaran
- j. Media Pembelajaran
- k. Sumber Belajar
- l. Langkah-langkah Pembelajaran
- m. Penilaian Hasil Pembelajaran

6. Langkah-langkah penyusunan RPP

- a. 1). Menuliskan nama mata pelajaran, kelas, semester, dan alokasi waktu (jam pertemuan).
- b. Menuliskan standar kompetensi dan kompetensi dasar sesuai standar isi.

- c. Menuliskan indikator dari kompetensi dasar dengan menggunakan kata kerja operasional yang dapat diukur dan/atau diobservasi.
- d. Mencantumkan tujuan dari pembelajaran tersebut. Tujuan pembelajaran ini diambil dari indikator pencapaian kompetensi dasar.
- e. Mencantumkan materi pembelajaran yang memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan yang ditulis sesuai dengan indikator pencapaian kompetensi dasar.
- f. Menentukan alokasi waktu yang dibutuhkan untuk mencapai kompetensi dasar dari setiap materi pembelajaran.
- g. Menentukan metode pembelajaran yang akan digunakan untuk mencapai kompetensi dasar dan indikator yang telah ditentukan.
- h. Menentukan sumber belajar, alat, atau bahan yang akan digunakan dalam kegiatan pembelajaran.
- i. Menentukan penilaian hasil belajar yang terdiri dari teknik penilaian, bentuk instrumen, dan instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data.
- j. Merumuskan kegiatan pembelajaran. Misalnya, pada bagian pendahuluan terdiri dari berdoa bersama dan guru mengabsen siswa, pada bagian inti terdiri dari guru menjelaskan tentang pengertian sistem pencernaan manusia dan bagian-bagiannya, sementara pada bagian penutup terdiri dari siswa mengemukakan pendapatnya

tentang pembelajaran yang telah diikuti dan melakukan penilaian hasil belajar.

6. Tujuan RPP

Pada dasarnya, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran bertujuan untuk merancang pengalaman belajar siswa agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Dilansir dari Jurnal HIKARI Universitas Negeri Surabaya, menurut Kunandar (2011), ada dua tujuan penyusunan RPP, yaitu:

- a. Mempermudah, memperlancar dan meningkatkan hasil proses belajar mengajar
- b. Menyusun RPP secara profesional, sistematis dan berdaya guna, maka guru akan mampu melihat, mengamati, menganalisis, dan memprediksi program pembelajaran sebagai kerangka kerja yang logis dan terencana.

7. Komponen Utama RPP

Berikut adalah beberapa komponen utama yang harus tercantum dalam rencana pelaksanaan pembelajaran.

7. Identitas mata pelajaran

Bagian identitas mata pelajaran, terdiri dari:

- a. Satuan pendidikan
- b. Kelas
- c. Semester
- d. Program/program keahlian
- e. Mata pelajaran

f. Jumlah pertemuan

2. Standar kompetensi

Standar kompetensi merupakan kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap kelas dan/atau semester pada suatu mata pelajaran.

3. Kompetensi dasar

Kompetensi dasar adalah sejumlah kemampuan yang harus dikuasai peserta didik dalam mata pelajaran tertentu sebagai rujukan penyusunan indikator dalam suatu pelajaran.

4. Indikator pencapaian kompetensi

Komponen berikutnya yang harus terdapat dalam RPP adalah indikator pencapaian kompetensi. Indikator kompetensi adalah perilaku yang dapat diukur dan/atau diobservasi untuk menunjukkan ketercapaian kompetensi dasar tertentu yang menjadi acuan penilaian mata pelajaran.

Indikator pencapaian kompetensi ini dideskripsikan dengan menggunakan kata kerja operasional yang diamati dan diukur, yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

5. Tujuan pembelajaran

Tujuan pembelajaran dalam RPP harus dapat menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.

6. Materi ajar

Materi ajar memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.

7. Alokasi waktu

Alokasi waktu ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian kompetensi dasar dan beban belajar.

8. Metode pembelajaran

Metode pembelajaran adalah cara yang digunakan oleh guru untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang dapat memudahkan peserta didik dalam mencapai kompetensi belajar.

Pemilihan metode pembelajaran ini disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta karakteristik dari setiap indikator dan kompetensi yang hendak dicapai pada setiap mata pelajaran.

9. Kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu pendahuluan, inti, dan penutup.

10. Penilaian hasil belajar

Prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi dan mengacu kepada Standar Penilaian.

11. Sumber belajar

Penentuan sumber belajar didasarkan pada standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.

2.4 Kajian Relevan

Dalam menyempurnakan penelitian, penulis menjadikan beberapa karya terdahulu sebagai penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu

:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurmila Afrilianida (2020) dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Metode Sentra untuk Meningkatkan Kinerja di Sekolah Dasar Batutuis Al-Ilmi Pekayon” Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengevaluasi konteks, masukan, proses dan produk dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan metode sentra untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar Batutuis Al-Ilmi Pekayon. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan evaluasi CIPP. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan analisis dokumen. Analisis data menggunakan model alir dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Aspek konteks (context) belum cukup baik, karena tidak adanya pedoman penyelenggaraan pelatihan metode sentra sebagai dasar hukum pelaksanaan kegiatan. 2) Aspek masukan (input) belum cukup baik, masih terdapat tenaga pengajar

belum memenuhi standar kualifikasi S-1 atau D-IV dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang akan diampunya. 3) Aspek proses (process) jika terdapat guru yang kinerjanya menurun akan diikuti sertakan kembali dalam pelatihan. 4) Aspek produk (product) sudah sangat baik, pelatihan berdampak baik pada peningkatan kinerja guru SD Batutis Al-Ilmi. (Nurmila Afrilianida 2020).

- 2 Penelitian yang dilakukan oleh Wawan Kartiwa (2019) dengan judul “Implementasi Program Kerja Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah” Tujuan utama dari ini adalah untuk menggambarkan model program supervisor laporan evaluasi dalam meningkatkan kinerja Madrasah guru Tsanawiyah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini adalah supervisor, kepala sekolah, guru, dan komite. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Model dan rancangan evaluasi program kerja pengawas di PT upaya peningkatan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah disajikan oleh model CIPP (2) perencanaan tahunan dilakukan oleh pengawas. Program tahunan yang dibuat secara kolektif oleh seluruh pengawas PT Madrasah Tsanawiyah. (3) program kerja diawali dengan penelaahan program pembelajaran yang dimiliki guru. Selanjutnya pengawas memberikan jadwal kapan dia akan melakukan observasi atau kunjungan kelas ke mengamati kinerja guru di kelas. (4) persiapan dari laporan berfokus pada evaluasi hasil pelaksanaan pembinaan guru, pembinaan siswa, evaluasi hasil

guru penilaian kinerja, mengevaluasi hasil kinerja siswa evaluasi dan evaluasi hasil supervisi di sekolah. (Wawan Kartiwa 2019)

- 3 Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Setiani (2016) dengan judul “Implementasi Model Evaluasi Cipp Pada Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan Di Bptt Darman Prasetyo Yogyakarta” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan Awak Sarana Perkeretaapiian Muda dengan Penggerak non-Listrik Angkatan 12 di BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta Tahun 2015 dengan menggunakan model evaluasi CIPP.

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif dengan menggunakan pendekatan Deskriptif Kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data menggunakan Model Alir dengan langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan adalah sumber dan metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) evaluasi context (konteks) sudah baik, dikarenakan adanya dasar hukum pelaksanaan program diklat, kesesuaian analisis kebutuhan diklat, kesesuaian latar belakang diklat, relevansi kurikulum dan kesesuaian tujuan program diklat, (2) evaluasi input (masukan) sudah baik, dikarenakan penyelenggara berperan dengan baik, instruktur berkompeten dan menguasai materi, penerimaan peserta diklat sesuai dengan kriteria, kesesuaian materi diklat, penggunaan media dan metode pembelajaran

berfungsi optimal, sarana prasarana mendukung kegiatan diklat, dan pengelolaan dana anggaran diklat yang baik, (3) evaluasi process (proses) sudah baik, dikarenakan kesesuaian jadwal kegiatan, kinerja penyelenggara dan instruktur optimal, peserta mengikuti diklat dengan aktif dan baik, dan evaluasi dilakukan secara menyeluruh baik evaluasi peserta, instruktur maupun penyelenggara, (4) evaluasi product (produk) sudah baik, dikarenakan peserta menguasai materi dan sesuai dengan indikator ketercapaian program. Hasil evaluasi program pendidikan dan pelatihan Awak Sarana Perkeretaapian Muda dengan Penggerak non-Listrik Angkatan 12 di BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta Tahun 2015 dengan menggunakan model evaluasi CIPP secara keseluruhan terlaksana dengan baik, tetapi masih perlu beberapa perbaikan terkait pengorganisasian kegiatan belajar dan proses pembelajaran guna menghasilkan kualitas dan kuantitas lulusan yang berkompeten dan profesional.

