
Manajemen Evaluasi Pembelajaran Guru Terhadap Hasil dan Kualitas Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 25 Lhoksukon

Andika Saputra

Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

email: teukuandika555@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the management of teacher learning evaluation at SDN Lhoksukun. The method used is qualitative through a phenomenological approach. The results showed (1) the ability to create a conducive atmosphere is the demand for teacher professionalism in classroom management; (2) the ability of teachers to collaborate and discipline students through a series of technical activities such as picket, class discipline, attendance, and arrangement of changing student seats; (3) the existence of learning evaluation management makes it easy for SDN Lhoksukun teachers to find out the extent of the results of the teacher's performance. The intended results are good, not good, useful, or not useful and others. It is important to know the results of learning because it can be a guide for educators to find out the extent to which the learning process they are doing can develop the potential of students.

Kata Kunci: Evaluation, Learning, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen evaluasi pembelajaran guru di SDN Lhoksukun. Metode yang digunakan adalah kualitatif melalui pendekatan fenomenologis. Hasil penelitian menunjukkan (1) kemampuan menciptakan suasana kondusif merupakan tuntutan profesionalisme guru dalam pengelolaan kelas; (2) kemampuan guru dalam melakukan kerjasama dan disiplin siswa diketahui melalui serangkaian kegiatan teknis seperti piket, disiplin kelas, absensi,, dan pengaturan pergantian tempat duduk siswa; (3) adanya manajemen evaluasi pembelajaran memudahkan Guru SDN Lhoksukun untuk mengetahui sejauh mana hasil dari kinerja guru tersebut. Hasil yang dimaksud adalah baik, tidak baik, bermanfaat, atau tidak bermanfaat dan lain-lainnya. Pentingnya diketahui hasil dari pembelajaran karena dapat menjadi pegangan bagi pendidik untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang dia lakukan dapat mengembangkan potensi peserta didik.

Kata Kunci: Evaluasi, Pembelajaran, Kinerja.

PENDAHULUAN

Penggunaan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini sangat pesat (IPTEK). Untuk mampu mengimbangi perkembangan tersebut dan mampu menggunakannya, maka setiap orang harus mempunyai kesadaran akan kebutuhan pendidikan yang mapan (Muhson 2010).

Secara kontekstual, pendidikan yang berkualitas mampu menghasilkan output yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan industri. Agar perkembangan pendidikan menuju kepada target positif, pendidikan harus diarahkan ke masa mendatang lewat pembaharuan yang inovatif (Dali 2016).

Untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas, maka dibutuhkan suatu wadah atau lembaga yang menangani pendidikan secara aktif, kreatif dan produktif tentunya, salah satunya adalah sekolah, Dayah, Meunasah. Sekolah merupakan suatu tempat aktifitas pendidikan yang berupa proses pembelajaran sehingga dapat mencetak generasi muda bangsa yang cerdas, terampil, dan bermoral tinggi,

Dayah merupakan tempat yang aktif dan kreatif dalam mendidik pola pikir anak dalam menanggapi kemajuan teknologi. Secara umum lembaga pendidikan keagamaan dari Dayah hingga meunasah di Aceh berkontribusi aktif dan kreatif dalam mencetak anak-anak usia dini dalam mempelajari ilmu pendidikan agama tingkat dasar.

Proses pembelajaran yang dilaksanakan di dayah membantu siswa untuk mengembangkan potensi intelektual yang dimilikinya, sudah terjawab oleh tiga lembaga yang telah peneliti sebutkan di atas, akan tetapi fokus peneliti di sekolah dasar dan tujuan utama pembelajaran adalah usaha yang dilakukan agar intelek dapat mengembangkan ilmu pengetahuan secara tuntas (Drost, 1999:32).

Proses melaksanakan kegiatan pembelajaran guru harus mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga memungkinkan terjadinya interaksi pembelajaran yang efektif dan efisien. Suasana yang kondusif adalah suasana pembelajaran dimana peserta didik merasa senang dan aman dalam mengikuti pembelajaran (Widyoko 2014).

Dengan suasana yang demikian memungkinkan para peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran dimana mereka memiliki dorongan dan keberanian untuk mengambil bagian dalam proses belajar mengajar, seperti bertanya dan mengungkapkan ide dan aspirasinya.

Penyelenggaraan pendidikan tidak sederhana yang kita bayangkan, dampak pendidikan akan meliputi banyak orang menyangkut banyak

aspek, oleh karena itu, kegiatan pendidikan harus dievaluasi agar dapat dikaji apa kekurangannya dan kekurangannya tersebut akan dapat dipertimbangkan untuk pelaksanaan pendidikan pada waktu lain, sebetulnya yang menjadi titik awal dari pembelajaran adalah keinginan penyusun program untuk melihat apakah tujuan program sudah tercapai atau belum (Arikunto 2019).

Manajemen Evaluasi pembelajaran adalah suatu bentuk pengaturan sebuah kegiatan mereka ulang untuk mengetahui hal-hal penting baik yang berupa kelebihan maupun kekurangan yang terjadi pada kegiatan pembelajaran yang telah berlangsung dengan harapan agar dapat melakukan yang terbaik pada saat kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan nantinya (Squires 2005).

Melalui penilaian dapat diketahui hasil pembelajaran sehingga murid berhak melanjutkan proses pembelajaran ke tingkat yang lebih tinggi. Merujuk pada hasil tersebut para guru dapat lebih memusatkan perhatiannya kepada siswa-siswa yang belum berhasil untuk diketahui faktor penyebab, apabila tidak diketahui maka guru memusatkan perhatian dan memberikan perlakuan yang lebih teliti sehingga keberhasilan selanjutnya dapat diharapkan.

Penyelenggaraan pembelajaran -baik di lembaga-lembaga pendidikan formal, informal atau bahkan dalam pendidikan tradisional dalam keluarga maupun komunitas- pada hakikatnya selalu merupakan proses belajar yang bertumpu pada keniscayaan akan laku perubahan (Sakdiyah 2018).

Untuk mendukung hasil dari evaluasi pembelajaran guru maka diperlukan adanya kualitas kinerja guru. Kualitas kinerja guru adalah Standar yang harus dicapai oleh seorang guru untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan yang telah ditetapkan (Ritonga, 2019). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya, kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan guru tersebut yaitu saat proses belajar mengajar apakah guru tersebut memiliki tingkat pengetahuan yang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru (Prasetyo 2016).

Untuk mengetahui hasil dan kualitas kinerja seorang guru dalam pembelajaran tidak lah mudah karena guru masih sulit mengubah paradigma dari *teacher center* menjadi *student center* (Suryadarma, Suryahadi (2006). Apabila proses evaluasi pembelajaran yang dilakukan mencapai hasil yang baik, pendidik tentu dapat dikatakan berhasil dalam proses pembelajaran dan demikian sebaliknya. Fenomena inovasi dalam proses evaluasi pembelajaran tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan Bin Tahir (2017), Alfiani, (2019) dan

Polya dalam Shadiq mengatakan peranan guru dalam membantu murid yang kesulitan belajar harus proporsional tidak banyak dan tidak

sedikit. Jika bantuan seorang guru terlalu sedikit, maka siswa akan mengalami hambatan yang cukup besar, namun jika bantuan itu terlalu banyak, maka sedikit sekali yang akan didapat para siswa dari proses belajarnya (Fajar 2004).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Arikunto 2019).

Alasan kuat peneliti menggunakan penelitian kualitatif adalah untuk mempermudah mengumpulkan data tentang Manajemen evaluasi pembelajaran guru terhadap hasil dan kualitas kinerja guru pada SDN 25 Lhoksukon, alasan selanjutnya yaitu agar data yang diperoleh oleh peneliti valid tentang Manajemen evaluasi pembelajaran guru terhadap hasil dan kualitas kinerja guru pada SDN 25 Lhoksukon.

Moleong (2011) mengungkapkan pendekatan kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Hadi (2005:14), kualitatif merupakan sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Selain itu, Hadi dalam bukunya juga mengungkapkan bahwa kualitatif adalah teori yang timbul dari data bukan dari hipotesis-hipotesis (Bungin 2018).

Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Sukmadinata (2019:72) menyatakan penelitian deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai *setting* sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji (Sukmadinata 2017).

Dari penjelasan beberapa pakar di atas, dapat penulis simpulkan bahwa deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan objek atau fenomena yang diteliti secara alami. Peneliti menggunakan metode penelitian ini karena peneliti ingin mendeskripsikan manajemen pelayanan administrasi Dayah modern Arun serta hambatan-hambatan yang dihadapi secara jelas dan rinci.

PEMBAHASAN

Konsepsi Manajemen Evaluasi Pembelajaran

Manajemen merupakan kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya (Priansa and Suwatno 2011). Manajemen juga dapat diartikan sebagai proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mary Parker Follet yang dikutip oleh Handoko, Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain,. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan (Handoko, Almahendra, and Indarti 2012).

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kata Evaluasi berasal dari bahasa Inggris *Evaluation*, sedang dalam bahasa Arab *Taqdir* dan dalam bahasa Indonesia adalah penilaian (Sudjono 2009). Adapun dari segi istilah, sebagaimana dikemukakan oleh Edwin Wandt and Gerald W. Brown bahwa *evaluation refer the act or proses to determining the value of something*. Evaluasi pendidikan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk suatu proses yang berlangsung dalam rangka menentukan nilai dari segala sesuatu dalam dunia pendidikan atau yang berhubungan dengan apa yang terjadi dilapangan pendidikan, singkatnya adalah kegiatan atau proses penentuan nilai pendidikan sehingga diketahui mutu atau hasil-hasilnya (Scheerens, Glas, and Thomas 2006).

Evaluasi juga dapat diartikan sebagai proses pemberian makna atau ketetapan kualitas hasil pengukuran dengan cara membandingkan angka hasil hasil pengukuran tersebut dengan kriteria tertentu, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah suatu proses yang direncanakan untuk memperoleh data atau informasi yang digunakan oleh pendidik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh pendidik (Sulistiyorini 2009). Evaluasi pembelajaran adalah penilaian terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru (Hamalik 2003).

Semua proses pembelajaran-pembelajaran formal dan nonformal diarahkan dan dilandasi oleh kurikulum (Squires 2005). Kurikulum dapat didefinisikan secara legal formal dan secara Ilmu pengetahuan. Definisi secara legal formal adalah dehnlai dari ketentuan peraturan atau pedoman formal yang menjadi panduan bagi mereka yang akan menyusun dan mengembangkan kurikulum pada lembaga pendidikan (Evertson and

Emmer 2012). Semua proses pembelajaran-pembelajaran formal dan nonformal diarahkan dan dilandasi oleh kurikulum.

Mempergunakan Model Pembelajaran bertujuan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan pencapaian tujuan pembelajaran. Indikatornya adalah Guru dan Siswa fokus pada materi pembelajaran, Guru mudah mentransfer isi pelajaran kepada Siswa, Siswa juga mudah menangkap isi pelajaran tersebut. Waktu yang tersedia untuk satu materi secara efisien dan efektif dapat dimanfaatkan secara maksimal. Ketertarikan dan Minat Siswa dalam mengikuti Pembelajaran cenderung tinggi. Guru dan Siswa tidak mudah bosan membahas isi materi pelajaran. (Maliqi, Islam-Isaac, and Borincj-Cruss 2015)

Efektivitas evaluasi pembelajaran dapat ditunjang melalui beberapa prinsip utama. Prinsip utama pembelajaran adalah mengukur hasil-hasil belajar peserta didik yang telah ditentukan dengan jelas dan sesuai dengan kompetensi serta tujuan pembelajaran.

Evaluasi pembelajaran pada prinsipnya sebagai tahap akhir dalam kegiatan pembelajaran. Kegiatan evaluasi ini adalah melakukan pengukuran untuk menentukan penilaian tentang tiga fungsi meliputi (1) menilai efektivitas proses pembelajaran sampai dimana kemampuan siswa/peserta didik mengerti yang harus dimengerti; (2) menilai efektivitas prosedur pembelajaran sampai dimana pengajar berhasil mencapai tujuannya; dan (3) menilai kemampuan siswa sesuai standart yang harus dicapai.

Dalam mencapai ketepatan informasi pada kegiatan pembelajaran evaluasi dilakukan melalui kegiatan pengukuran. Pengukuran merupakan suatu proses pemberian skor atau angka-angka terhadap suatu keadaan atau gejala berdasarkan aturan-aturan tertentu. Dengan demikian terdapat kaitan yang erat antara pengukuran (measurement) dan evaluasi (evaluation) pada kegiatan dasar dalam evaluasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Evaluasi Pembelajaran adalah suatu proses pengaturan melalui penilaian terhadap proses belajar mengajar sehingga tercapai tujuan yang diinginkan dalam setiap bidang pendidikan yang ada maka oleh karena itu pendidikan adalah modal masa depan generasi dan evaluasi adalah ukuran yang harus di penuhi untuk mengetahui hasil yang akan di peroleh.

Tujuan dan Fungsi Evaluasi Pembelajaran

Dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran tentunya terdapat tujuan dan fungsi dari evaluasi pembelajaran tersebut antara lain adalah:

- (a) Tujuan Evaluasi Pembelajaran; adapun tujuan-tujuan Evaluasi pembelajaran antara lain adalah (a) untuk menghimpun bahan-bahan keterangan yang akan dijadikan sebagai taraf perkembangan atau taraf kemajuan yang dialami oleh peserta didik, setelah mereka mengikuti

proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk memperoleh data pembuktian yang akan menjadi petunjuk sampai dimana tingkat kemampuan dan dan tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dalam pembelajaran; (b) untuk mengetahui tingkat efektifitas dari metode-metode pengajaran yang telah dipergunakan dalam proses pembelajaran selama jangka waktu tertentu (Sudjono 2009).

- (b) Fungsi Evaluasi Pembelajaran; menurut Oemar Hamalik (2003) bahwa Evaluasi pembelajaran juga memiliki beberapa fungsi sebagai berikut; (a) untuk mengembangkan suatu program pendidikan, yang meliputi program studi, kurikulum, program Pembelajaran, desain belajar mengajar, pada hakikatnya adalah pengembangan dalam bidang perencanaan; (b) untuk Akreditasi; evaluasi juga berfungsi untuk menetapkan kedudukan suatu program pembelajaran berdasarkan ukuran/kreteria tertentu, sehingga suatu program dapat dipercaya, diyakinidan dapat dilaksanakan terus, atau sebaliknya program itu harus diperbaiki/disempurnakan (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi 2017).

Fungsi utama evaluasi pembelajaran adalah untuk menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Sejalan dengan hal itu, Grondlund dan Linn menegaskan evaluasi pembelajaran adalah suatu proses mengumpulkan, menganalisis dan menginterpretasi informasi secara sistematis untuk menetapkan sejauh mana ketercapaian tujuan pembelajaran.

Adapun alat Evaluasi yang yang digunakan dilembaga pendidikan atau sekolah salah satunya adalah tes, tes dibuat sebagai usaha mengenai masalah yang dihadapi siswa, kemudian mengadakan usaha perbaikan (*remedial outcomes*). Tes tersebut hendaknya dapat mengukur secara jelas hasil belajar (*learning iutcomes*) yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan pembelajaran (Arifin 2009) (Virgana and Kasyadi 2017).

Kualitas kinerja guru adalah Standar yang harus dicapai oleh seorang guru untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya, kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan guru tersebut yaitu saat proses belajar mengajar apakah guru tersebut memiliki tingkat pengetahuan yang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.

Menurut Robert L. Manthis dan Jhon H.Jackson dalam Darma mengatakan bahwa kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Suryadarma et al.

2006). Berdasarkan pendapat diatas maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah.

Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya (Istikomah 2010). Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi (Rayini 2008).

Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan. Menurut A. Tabrani Rusyan bahwa: kinerja guru adalah kegiatan melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya (Susanto 2016).

Jadi dengan demikian, kinerja (*performance*) guru adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukm serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebaskan guru (Yamin and Maisah 2010). Kinerja merupakan alat yang dibutuhkan oleh organisasi sekolah untuk mencapai sukses. Peningkatan kinerja guru secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas dalam proses belajar mengajar (Sanjaya and Budimanjaya 2017).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama. Hasil penelitian menunjukkan banyak penyebab yang menjadikan guru tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun penyebabnya adalah sebagai berikut (1) Guru tidak memahami kinerja yang diharapkan pimpinan. Guru tidak memahami peran yang disandangnya; (2) Guru tidak mempunyai skill yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang ditargetkan; (3) Guru tidak memiliki semangat untuk memfokuskan dan mendorong aktifitasnya dalam menghasilkan kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rohma (2018), dan Susanto (2016).

Sedangkan menurut Gibson ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja (Gibson 2011). Yaitu: variabel

individual, variabel organisasional, variabel psikologis. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (a) variabel individual merupakan kemampuan dan kerampilan dari setiap individual dalam bekerja. Variabel individu terdiri dari (1) kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengajian. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- (b) Variabel organisasional merupakan kemampuan yang dilihat dari segi organisasi. variabel organisasional terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dasar pekerjaan ;
- (c) Variabel psikologis merupakan kemampuan yang berasal dari kejiwaan individu guru. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, map, kepribadian, belajar, motivasi

Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya, menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan bila guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka kinerja guru dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru secara keseluruhan dalam periode waktu tertentu yang dapat diukur berdasarkan tiga indikator antara lain adalah:

1. Penguasaan bahan ajar; Halsey menyatakan bahwa syarat pertama agar memperoleh hasil dalam belajar mengajar ialah menguasai betul dengan cermat dan jelas apa-apa yang hendak diajarkan (Halsey 1994).
2. Kemampuan mengelola pembelajaran; Sanjaya menjelaskan salah satu tugas guru adalah mengelola sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar, dengan demikian jika dikaitkan dengan pengertian kemampuan mengelola pembelajaran adalah mengupayakan dan memberdayakan semua aspek yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran yaitu guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran dan lingkungan belajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif (Sanjaya 2009).
3. Komitmen terhadap tugas; Mulyasa menjelaskan bahwa: komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, serta untuk memantapkan budaya mutu dalam menuju sekolah unggul perlu dibangun komitmen menanamkan dalam diri personil sekolah untuk mencapai tujuan (Mulyasa 2003).

Dengan demikian keberhasilan seorang guru tergantung pada kinerjanya, baik atau tidak kinerja yang dilakukan maka akan menentukan hasil dari kinerja tersebut. Jika kinerja yang dilakukan baik maka akan menentukan hasil yang baik pula dan akan menciptakan generasi yang berprestasi untuk masa depan bangsa.

Kualitas Kinerja Guru

Dalam Kamus Bahasa Indonesia mengemukakan bahwa kualitas artinya adalah baik buruknya sesuatu atau derajat atau taraf (mutu).” Sedangkan Davis dalam Yamit membuat definisi kualitas yang lebih luas cakupannya yaitu kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan (Davis 2013).

Kualitas kinerja guru adalah Standar yang harus dicapai oleh seorang guru untuk memenuhi persyaratan dan tuntutan yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya, kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan guru tersebut yaitu saat proses belajar mengajar apakah guru tersebut memiliki tingkat pengetahuan yang profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru (Akhyar 2018).

Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan professional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya (Musfah 2012).

Kompetensi dapat memberikan suatu gambaran perilaku keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) seorang atau kelompok (*team work*) serta potensi diri yang dimiliki seorang terhadap kapasitas kecakapan (*ability*) dalam melaksanakan pekerjaan yang bervariasi dengan keberhasilan atau kesuksesan ketika bekerja (Zwell 2000). Kompetensi merupakan perilaku yang irasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga pendidikan.

O’hagan, (2007), Elliot & Dweck, (2005) mengungkapkan berkenaan dengan kualitas kinerja guru, maka terdapat tiga dimensi umum yang menjadi kompetensi tenaga pendidik yaitu (1) kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik; (2) Kompetensi personal atau pribadi yaitu seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap yang patut diteladani; (3) kompetensi profesional yaitu seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, mendalam dari bidang studi yang diajarkan, mampu memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar; (4) kompetensi kemasyarakatan yaitu seorang guru harus mampu

berkomunikasi baik dengan siswanya, sesama guru maupun masyarakat luas. Indikator tersebut juga, tercantum dalam undang-undang guru dan dosen.

Indikator Kompetensi Guru

Menurut peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar pendidikan nasional bahwa tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi pedagogik, professional dan social. Kompetensi Pedagogik guru memiliki indicator kepribadian, dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik (Indonesia 2005).

Proses merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator: menata latar (*setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif (Rukajat 2018) (Rahayu 2015).

Sedangkan proses merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penelitian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum (Alfiani 2019).

Dalam proses mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya memiliki indikator memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik (Malik 2008). Dengan demikian guru yang memiliki kualitas kinerja yang baik harus memiliki kompetensi-kompetensi tersebut sehingga guru tersebut dapat di anggap sebagai guru yang profesional.

Guru yang berkualitas dapat diukur melalui empat faktor yaitu (a) Kemampuan profesional guru, terdiri dari kemampuan inteligensi, sikap dan prestasi dalam bekerja; (b) upaya profesional guru, adalah upaya guru dalam mentransfor masikan kemampuan profesional yang dimiliki kedalam tindakan mengajar yang nyata; (c) kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional menunjukkan intensitas waktu yang digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, ini merupakan indikator penting dari kualitas/mutu guru, perorangan, telah ditemukan sebagai salah satu prediksi terbaik dari mutu hasil belajar siswa; (d) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan mempunyai asumsi bahwa guru tersebut mengajar dengan mata pelajaran

yang dianggap bermutu jika guru tersebut mengajar suatu mata pelajaran yang dialami di LPTK merupakan prasyarat untuk menilai profesionalisme guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pangestika, Alfalisa, (2015), Sani, (2014), Muhajir, (2017).

Usaha untuk mewujudkan peningkatan kualitas/mutu guru, dibutuhkan seorang guru yang ideal, dalam arti guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam belajar mengajar,. Sedangkan ideal adalah sesuai dengan cita-cita atau yang dikehendaki. Oleh karena itu guru harus betul-betul membawa siswanya kepada tujuan dan cita-cita mereka yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

Guru adalah orang yang bertugas membantu murid untuk mendapatkan pengetahuan sehingga ia dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar , memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

KESIMPULAN

Maka dapat peneliti simpulkan bahwa pendidikan yang berkualitas ialah pendidikan yang memiliki program pencapaian yang ingin di wujudkan. Pendidikan merupakan kunci untuk semua kemajuan dan perkembangan yang berkualitas, sebab dengan pendidikan manusia dapat mewujudkan semua potensi dirinya baik secara pribadi maupun sebagai masyarakat, oleh karena itu, dalam rangka mewujudkan potensi diri menjadi multi kompetensi manusia harus melewati proses pendidikan yang diimplementasikan dalam proses pembelajaran, proses pembelajaran hendaknya bisa mengembangkan kemampuan dan membentuk watak manusia sehingga tercipta pendidikan yang berkualitas.

Kemampuan menciptakan suasana kondusif kelas guna untuk mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan merupakan tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam melakukan kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absen setiap akan memulai proses pembelajara, dan melakukan pengaturan pergantian tempat duduk siswa, tujuannya untuk memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

Sehingga dengan adanya manajemen evaluasi pembelajaran maka akan mempermudah bagi guru untuk mengetahui sejauh mana hasil dari kinerja guru tersebut. Hasil yang dimaksud adalah baik, tidak baik, bermanfaat, atau tidak bermanfaat dan lain-lainnya. Pentingnya diketahui hasil dari pembelajaran karena dapat menjadi pegangan bagi pendidik untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran yang dia lakukan dapat mengembangkan potensi peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, Nurul. 2018. "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(1): 34-40.
- Alfiani, Laily Nur. 2019. "Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi : Ikhtiar Guru Dalam Meningkatkan Minat Belajar Peserta Didik." *IDARAH | Jurnal Pendidikan dan Kependidikan* 3(1): 86-101. <https://ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/idarah>.
- Arifin, Zainal. 2009. *Evaluasi Pembelajaran: Prinsip, Teknik, Prosedur*. Jakarta: Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. 3rd ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi. 2017. "Buku IV - Pedoman Evaluasi Diri, Akreditasi Perguruan Tinggi Program Jarak Jauh."
- Bungin, M. Burhan. 2018. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya, Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Dali, Peter. et. al. 2016. *Innovative Business Education Design for 21st Century Learning*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Davis, Barbara Gross. 2013. "Perangkat Pembelajaran." *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Drost, JIGM. 1999. "Proses Pembelajaran Sebagai Proses Pendidikan." *Jakarta: Gramedia*.
- Elliot, A. J., and C. S. Dweck. 2005. *Handbook of Competence and Motivation*. New York: Guilford Press.
- Evertson, Carolyn M., and Edmund T. Emmer. 2012. *Classroom Management for Elementary Teachers (9th Edition)*. New Jersey: Pearson Education.
- Fajar, Shadiq. 2004. "Pemecahan Masalah, Penalaran Dan Komunikasi." *Yogyakarta: Widyaaiswara PPPG Matematika Yogyakarta*.
- Gibson, James L. 2011. *Organizations; Behavior, Structure, Processes*. 14th Editi. Singapore: McGraw-Hill International, Inc.
- Halsey, George D. 1994. "Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai Anda, Terjemahan Anaf S." *Bagindo & M. Ridwan, Jakarta: Rineka Cipta*.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Perencanaan Pengajaran, Berdasarkan Pendekatan Sistem*. 1st ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani, Rangga Almahendra, and Nurul Indarti. 2012. *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Dasar, Penegertian Dan Masalah*. 1st ed. Jakarta: Gunung Agung.
- Indonesia, Presiden Republik. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

- Istikomah. 2010. "Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Islam Sultan Agung 1 Semarang." UIN Wali Songo Semarang.
- Malik, Abdul. 2008. "Perkembangan Peserta Didik."
- Maliqi, Amir, Islam-Isaac, and Borincaj-Cruss. 2015. "The Influence of Teachers on Increasing Student's Motivation." *Psychology* 6(8).
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhajir, Al. 2017. "Manajemen Keuangan Dayah (Kombinasi Idealisme Dan Profesionalisme)." *IDARAH | Jurnal Pendidikan dan Kependidikan* 1(1): 64–83.
<https://ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/idarrah>.
- Muhson, Ali. 2010. "Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi." *Jurnal Pendidikan Akutansi Indonesia VIII* 2(2).
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional; Dalam Konteks Menyukkseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Musfah, Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*. Kencana.
- O'hagan, Kieran. 2007. *Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Students and Professionals*. Jessica Kingsley Publishers.
- Pangestika, Ratna Rosita, and Fitri Alfarisa. 2015. "Pendidikan Profesi Guru (PPG): Strategi Pengembangan Profesionalitas Guru Dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia." In *Makalah Prosiding Seminar Nasional*.
- Prasetyo, Muhammad Anggung Manumanoso. 2016. *The First International Conference on Law, Economics and Education Muhammadiyah University of Metro, Indonesia The Relationship between Kyai Managerial Competence, the Management Based Islamic Boarding School (MBIBS), and the Educator's Performance in Islamic Islamic Boarding School: Approach Concept*.
- Priansa, Donni Juni, and Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, Entin Fuji. 2015. "Manajemen Pembelajaran Dalam Rangka Pengembangan Kecerdasan Majemuk Peserta Didik." *Manajemen Pendidikan* 24(5): 357–66.
- Rayini. 2008. *Kajian Perilaku Kerja Dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia*. Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya.
- Ritonga, Muhammad Arifin, and Muhammad Anggung. 2019. "Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward Dan Punishment." *IDARAH | Jurnal Pendidikan dan Kependidikan* 3(1): 37–51. <https://ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/idarrah>.
- Rohma, Ayu Alfiyatur. 2018. "Implementasi Program Kerja Pengawas Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam." *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3(2): 91–98.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Manajemen Pembelajaran*. Deepublish.

- Sakdiyah, Kholifatus. 2018. "Strategi Pembelajaran Dan Peningkatan Efektivitas Pembelajaran."
- Sani, Abdul. 2014. *Profesionalisme Guru Membangun Sekolah Unggul Berkarakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sanjaya, Wina. 2009. *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sanjaya, Wina, and Andi Budimanjaya. 2017. *Paradigma Baru Mengajar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Scheerens, Jaap, Cees Glas, and Sally M. Thomas. 2006. *Educational Evaluation, Assessment and Monitoring: A Systematic Approach*. London: Taylor & Francis.
- Squires, David A. 2005. *Effective Schools and Classrooms: A Research-Based Perspective, Association for Supervision and Curriculum Development*. Washington: Alexandria Publishing.
- Sudjono, Anas. 2009. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2017. *Pengembangan Kurikulum: Teori Dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sulistiyorini. 2009. *Evaluasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Teras.
- Suryadarma, Daniel, Asep Suryahadi, Sudarno Sumarto, and F Halsey Rogers. 2006. "Improving Student Performance in Public Primary Schools in Developing Countries: Evidence from Indonesia." *Education Economics* 14(4): 401–29.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, Konsep, Strategi Dan Implementasi*. 1st ed. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Bin Tahir, Saidna Zulfiqar. 2017. "Multilingual Teaching and Learning at Pesantren Schools in Indonesia." *Asian EFL Journal* 89: 74–94.
- Virgana, Maman Hidayat, and Soeparlan Kasyadi. 2017. *Evaluasi Dalam Pembelajaran*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Widyoko, S. Eko Putro. 2014. *Penilaian Hasil Pembelajaran Di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yamin, Martisnis, and Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: Willey & Son Inc.