BAB II

KAJIAN TEORETIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Teoretik

1. Penilaian Kinerja Guru

a) Penilaian

1) Pengertian Penilaian

Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambil keputusan

Menurut Trianto dalam perkembangannya konsep penilaian pada saat ini telah menunjukkan arah yang lebih luas yang mencakup beberapa pandangan:

a) Penilaian tidak hanya diarahkan pada tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, tetapi juga mengarah pada tujuan tersembunyi, yang didalamnya termasuk efek samping (*nurturent effect*) yang mungkin timbul.
b) Penilaian tidak hanya dilakukan dengan pengukuran prilaku siswa, tetapi juga melakukan pengkajian terhadap komponen-komponen pendidikan baik masukkan maupun keluarannya.
c) Penilaian tidak hanya dimaksudkan untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pembelajaran yang ditetapkan, tetapi juga untuk

mengetahui apakah tujuan pembelajaran dimaksud penting bagi siswa dan bagaimana siswa dapat mencapainya.

d) Karena luasnya tujuan dan objek penilaian, maka alat yang digunakan dalam penilaian sangat beraneka ragam.

Mengacu pada model penilaian Kurikulum Berbasis Kompetensi sebagai roh dari pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, maka orientasi penilaian merujuk pada model penilaian berbasis kelas yang memandu sejauh mana transformasi pembelajaran di kelas. Penilaian yang sebenarnya menjadi acuan dalam penilaian di kelas, artinya penilaian tentang kemajuan belajar siswa diperoleh di sepanjang proses pembelajaran. Oleh karena itu, penilaian tidak hanya dilakukan pada akhir periode tetapi dilakukan secara terintegrasi dari kegiatan pembelajaran dalam arti kemajuan belajar dinilai dari proses bukan semata-mata hasil.

Assesment kelas suatu istilah umum yang meliputi prosedur-prosedur yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang pembelajaran peserta didik (pengamatan, tingkat *performance*, tes tertulis) untuk dijadikan pertimbangan pemberian nilai dengan memperhatikan kemajuan belajarnya.

Penilaian harus mencakup tiga aspek kemampuan, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotor yang dapat berbentuk tes tertulis, *performance*, penugasan, atau proyek, dan portofolio. Penilaian kognitif semata-mata menilai sejauh mana seorang siswa memiliki

pengetahuan terhadap fakta, konsep, dan teori. Penilaian keterampilan mengukur kemampuan motorik siswa dalam “bekerja ilmiah” mengikuti langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan kegiatan.

Tujuan dari penilaian adalah untuk mengukur seberapa jauh tingkat keberhasilan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, dikembangkan dan ditanamkan di sekolah serta dapat dihayati, diamalkan /diterapkan, dan dipertahankan oleh siswa dalam kehidupan sehari-hari. Disamping itu penilaian juga bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang digunakan sebagai umpan balik bagi guru dalam merencanakan proses pembelajaran selanjutnya. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan, memperbaiki dan menyempurnakan proses pembelajaran yang dilaksanakan, penilaian ini harus dilakukan secara jujur, dan transparan agar dapat mengungkap informasi yang sebenarnya.

Dari penggunaannya yang dipandang sudah valid, penilaian mempunyai pengaruh langsung pada pembelajaran. Hasil penilaian yang diperoleh menjadi penting dan dapat dipercaya, instrument penilaian itu sendiri dapat dibentuk dan mempengaruhi kurikulum. Dengan demikian, penilian menjadi suatu bentuk komunikasi yang

menyampaikan suatu pesan dari guru kepada siswa mengenai apa yang penting untuk diketahui.

Hasil penilaian yang digunakan oleh guru dapat dijadikan dasar bagi pengambil keputusan mengenai keefektifan program pendidikan secara umum. Ini merupakan kemampuan dan keterampilan guru sebagai individu. Kualitas keputusan guru ditentukan oleh bagaimana mereka dapat menyimpulkan apa yang dibutuhkan peserta didik.[1]

Istilah penilaian merupakan alih bahasa dari istilah *assessment* bukan dari istilah *evaluation.* Depdikbud mengemukakan ” penilaian adalah suatu kegiatan untuk memberikan berbagai informasi secara berkesinambungan dengan menyeluruh tentang proses dan hasil yang telah dicapai siswa”. Kata “menyeluruh” mengandung arti bahwa penilaian tidak hanya ditujukan pada penguasaan salah satu bidang tertentu saja, tetapi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai. Selanjutnya, Gronlund mengartikan penilaian adalah suatu proses yang sistematis dari pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi/data untuk menentukan sejauh mana peserta didik telah mencapai tujuan pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian adalah suatu proses atau kegiatan yang sistematis dan berkesinambungan

[1]Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 253

untuk mengumpulkan informasi tentang proses dan hasil belajar peserta didik dalam rangka membuat keputusan-keputusan berdasarkan kritera dan pertimbangan tertentu. Keputusan yang dimaksud adalah keputusan tentang peserta didik, seperti nilai yang akan diberikan atau juga keputusan tentang kenaikan kelas dan kelulusan.

Penilaian harus dipandang sebagai faktor yang penting yang menentukan keberhasilan proses dan hasil belajar, bukan hanya sebagai cara yang digunakan untuk menilai hasil belajar. Kegiatan penilaian harus dapat memberikan informasi kepada guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya dan membantu peserta didik mencapai perkembangan belajarnya secara optimal. Implikasinya adalah kegiatan penilaian harus digunakan sebagai cara atau teknik untuk mendidik sesuai dengan prinsip pedagogis. Guru harus menyadari bahwa kemajuan belajar peserta didik merupakan salah satu indikator keberhasilannya dalam pembelajaran. Jika sebagian besar berarti pula merupakan kegagalan bagi guru itu sendiri.[2]

2) Teori Penilaian

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut T.R. Mitchcell dalam Direktorat Tenaga Kependidikan yaitu:

[2] Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2009), 04

Performance = Motivation x Ability

Dari formula tersebut dapat dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai guru

a. Motivasi

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakn unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu.

Menurut Stoner motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan sesuatu dalam perilaku seseorang. Menurut Maslow sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Pendekatan yang dapat digunakan adalah pendekatan insentif keuangan sebagaimana dikemukakan Adam Smit pendekatan standar kinerja sebagaimana dijelaskan pendekatan analisis pekerjaaan dan struktur penggajian (*job analysis and wage structure approach)* yaitu mengklasifikasikan sikap, skill, dan pengetahuan dalam usaha untuk

mempertemukan kemampuan dan skill individu dengan persyaratan pekerjaan. Analisis tugas adalah suatu proses pengukuran sikap pegawai dan penetapan tingkat pentingnya pekerjaan untuk menetapkan keputusan kompensasi.

Berdasarkan pendekatan di atas, maka di kalangan para guru, jabatan guru dapat dipandang secara aplikatif sebagai salah satu cara dalam memotivasi (pemotivasi) para guru untuk meningkatan kemampuannya.

b. Abilitas

Abilitas adalah faktor yang pentng dalam meningkatkan produktivitas kerja, abilitas berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki individu. Menurut Bob Davis skill dan abilitas adalah dua hal yang saling berhubungan. Abilitas seseorang dapat dilihat dari skill yang diwujudkan melalui tindakannya.

Berkenaan dengan abilitas dalam arti kecakapan guru, Samana menjelaskan bahwa: “kecakapan profesional guru menunjuk pada suatu tindakan kependidikan yang berdampak positif bagi proses belajar dan perkembangan pribadi siswa”. Bentuk tindakan dalam pendidikan dapat berwujud keterampilan mengajar (*teaching skills*) sebagai akumulasi dari pengetahuan (*knowledge*) yang diperoleh para guru pada saat menempuh pendidikan seperti di SPG, PGSD, atau sejenisnya.

c. Kinerja

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegitan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hubungan alur kinerja, motivasi, dan abilitas guru dapat digambarkan sebagai berikut:[3]

Gambar 2.1 : Alur Kinerja, Motivasi dan Abilitas Guru

3) Prinsip Penilaian

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melaksankan penilaian berdasarkan kebijakan Kurikulum Berbasis Kompetensi 2002 adalah:[4]

---

[3] Rahmawati tutik, Daryanto, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 137

[4] Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 255

a. Valid, artinya penilaian harus memberikan informasi yang akurat tentang hasil belajar siswa, misalnya apabila pembelajaran menggunakan pendekatan eksperimen harus menjadi salah satu objek yang dinilai.
b. Mendidik, artinya penilaian harus memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian belajar siswa. Hasil penilaian harus dinyatakan dan dapat dirasakan sebagai penghargaan bagi siswa yang berhasil atau sebagai pemicu semangat belajar bagi yang kurang berhasil.
c. Berorientasi pada kompetensi, artinya penilaian harus menilai pencapaian kompetensi yang dimaksud dalam kurikulum.
d. Adil, artinya penilaian harus adil terhadap semua siswa dengan tidak membedakan latar belakang sosial-ekonomi, budaya, bahasa, dan gender.
e. Terbuka, artinya kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan harus jelas dan terbuka bagi semua pihak (siswa, guru, sekolah, orang tua, dan pihak lain yang terkait
f. Berkesinambungan, artinya penilaian dilakukan secra berencana, bertahap, dan terus-menerus untuk memperoleh gambaran tentang perkembangan belajar siswa sebagai hasil kegiatan belajarnya.

g. Menyeluruh, artinya penilaian dapat dilakukan dengan berbagai teknik dan prosedur termasuk mengumpulkan berbagai bukti hasil belajar siswa. Penilaian terhadap hasil belajar siswa meliputi pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotor), sikap dan nilai (afektif) yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

h. Bermakna, artinya penilaian hendaknya mudah dipahami, mempunyai arti, berguna, dan bisa ditindak lanjuti oleh semua pihak.

Dalam melaksanakan penilaian hendaknya ada beberapa yang perlu diperhatikan antara lain, sebagai berikut:

1) Penilaian diarahkan untuk mengukur pencapaian kompetensi.
2) Penilaian menggunakan acuan kriteria yaitu berdasarkan apa yang dilakukan peserta didik setelah mengikuti proses pembelajaran, dan bukan untuk menentukan posisi seseorang terhadap kelompoknya.
3) Sistem yang direncanakan adalah sistem penilaian yang berkelanjutan. Berkelanjutan dalam arti semua indikator ditagih, kemudian hasilnya dianalisis untuk menentukan kompetensi dasar yang telah dimiliki dan yang belum, serta untuk mengetahui kesulitan peserta didik.

4) Hasil penilaian dianalisis untuk menentukan tindak lanjut, tindak lanjut berupa perbaikan proses pembelajaran berikutnya, program remedy bagi peserta didik yang pencapaian kompetensi dibawah kriteria ketuntasan, dan program pengayaan bagi peserta didik yang telah memenuhi kriteria ketuntasan.
5) Sistem penilaian harus disesuaikan dengan pengalaman belajar yang ditempuh dalam proses pembelajaran. Misalnya, jika pembelajaran menggunakan pendekatan tugas observasi lapangan, maka evaluasi harus diberikan baik pada proses (keterampilan proses) misanya teknik wawancara, maupun produk/hasil melakukan observasi lapangan yang berupa informasi yang dibutuhkan.[5]

b) Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah hasil dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya, kinerja dalam bahasa Inggris merupakan terjemahan bebas dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja,/kemmapuan kerja atau keberhasilan kerja, dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan

[5] Trianto, *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif Progresif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 255

kepadanya atau dengan kata lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Secara etimologi kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata "*to perform"* yang mempunyai beberapa masukan (*entries).* Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan. [6]

Menurut Prawirosentono kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.[7]

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata

---

[6] Lijan Poltak Sinambel, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran, Dan Implikasi),* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5

[7] Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT, Bumi Aksara, 2005), 87

kinerja berasal dari kata *performance*. Pengertian kinerja saling diidentifikasikan dengan prestasi kerja, karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja.

Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan "hasil" atau apa yang keluar *(outcomes)* dari subuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Dalam sebuah perusahaan, menurut Mutis maka persoalan kinerja yang dapat diidentifikasi dari beberapa sudut diantaranya:

1) perusahaan harus dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat, 2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien, 3) penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen dan 4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selau berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman.[8]

Bila diaplikasikan dalam aktivitas pada lembaga pendidikan berdasarkan pendapat diatas, maka pernyataan kinerja yang dimaksud adalah:

a) Prestasi kerja pada penyelenggara lembaga pendidikan dalam melakukan program pendidikan mampu menghasilkan lulusan atau *output* yang semakin meningkat kualitasnya
b) Mampu memperlihatkan/mempertunjukkan kepada masyarakat (dalam hal ini peserta didik) berupa pelayanan yang baik.

[8] Supardi, *Kinerja Guru,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) ,45

c) Biaya yang harus dikeluarkan masyarakat untuk "menitipkan" anaknya sebagai peserta didik dalam memenuhi kebutuhan belajarnya tidak memberatkan dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

d) Dalam melaksanakan tugasnya para pengelola lembaga pendidikan seperti kepala madrasah, guru dan tenaga kependidikannya semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah diterapkan.[9]

[9] Supardi, *Kinerja Guru,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) ,46-47

Banyaknya perbedaan pendapat dari para pakar tentang pengertian kinerja dikarenakan adanya perbedaan sudut pandang dan masing-masing pakar bahwa diihat dari segi terminologi sendiri banyak istilah yang dipakai selain kinerja, istilah tersebut antara lan disebut juga unjuk kerja, hasil kerja, karya dan prestasi kerja.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja menurut Kusnadi adalah gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu, dalam menjalanjkan aktivitasnya atau sebagai penanggung jawab terhadap suatu tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.[10]

Kinerja menurut Whitmore mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.[11] Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan dan waktu.[12] Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegensi tugas dan peran serta pekerja.

---

[10] Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: Haja Mandiri, 2014), 135

[11] Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 59

[12] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Gunung Agung, 1997),82

Mangkunegara mengungkapkan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[13]

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oelh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kinerja berarti adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepdanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

Allah juga menganjurkan kepada hamba-Nya dan senantiasa selalu bekerja demi mencari rezek dan agar mendapat apa yang sepantasnya sesuai apa yang dikerjakan. sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S at-Taubah ayat 105:

[13] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 32

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ(التو بة : ١٠٥)

Artinya: *Dan, katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan"* (Q.S At- Taubah: 105)[14]

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap pekerjaan yang kita lakukan pasti selalu ada yang mengawasi setiap pekerjaan kita. Oleh sebab itu dalam bekerja haruslah tekun dan giat agar memperoleh hasil yang baik.

2. Teori Kinerja

Teori kinerja yang dijadikan landasan adalah teori Gibson. Menurut teori ini ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi prilaku kinerja dan kinerja yaitu: variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan kompetensi kerja yang

[14] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya,* (Jakarta: CV. Darus Sunnah, 2013), 204

dimiliki seseorang. Terdapat lima jenis kompetensi, pertama, *Knowledge*, adalah ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu, kedua, *skill* adalah kemampuan untuk unjuk kinerja fisik maupun mental. Ketiga, *Self Concep*, adalah sikap individu, nilai-nilai yang dianut citra diri. Keempat, *Traits* adalah karkteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu. Kelima, *motives* adalah pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak dan berprilaku tertentu.[15] *Skill* dan *knowledge* sering sekali disebut sebagai *hard competence*, sedangkan

3. Indikator Kinerja

Tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Contoh tentang kriteria kinerja seorang "trainer" sebagai berikut:

1. Jumlah pelatihan yang dilakukannya sepanjang tahun
2. Jumlah keseluruhan peserta program pelatihan.
3. Peningkatan dalam diri peserta latihan.
4. Pertambahan nilai peserta dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program dan
5. Jumlah kesalahan, ketidakhadiran, atau kelambanan peserta pelatihan dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program.

[15] Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 31

Kinerja pegawai data dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam suka atau tidak suka, menerima atau menolak. Kerja sama dan keandalan. Pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektf.

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru diantaranya:

Standar 1 : *Knowledge, Skills, dan Dispositions*

Standar 2 :*Assesment System and Unit Evaluation*

Standar 3 : *Field experience and Clinical Practice*

Standar 4 : *Diversity*

Standar 5 : *faculty Qualification, Performance, and Development*

Standar 6: *Unit Governance and Resources*

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan *assignment* adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya. Pengembangan profesional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar profesional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didikdi dalam maupun diluar kelas.[16]

c) Guru

1) Pengertian Guru

Ada beragam julukan yang diberikan kepada sosok guru salah satu yang paing terkenal adalah " Pahlawan Tanpa Tanda Jasa" julukan ini mengidentifikasikan betapa besarnya peran dan jasa yang dilakukan guru sehingga guru disebut sebagai pahlawan. Namun, penghargaan terhadap guru tidak sebanding dengan besarnya jasa yang telah diberikan. Guru adalah sosok yang rela mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengejar dan mendidik siswa, sementara penghargaan dari sisi material, misalnya, sangat jauh dari harapan. Gaji seorang guru rasanya terlalu jauh untuk mencapai kesejahteraan hidup layak sebagaimana profesi lainnya. Hal itulah,

[16] Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 48

tampaknya yang menjadi saah satu alasan mengapa guru disebut sebagai pahlawan tanpa tanda jasa.

Hal ini mungkin sebuah ironi , tetapi inilah realitas yang harus kita terima. Kehidupan ekonomi sebagian besar guru kita penuh dengan persoalan, disinilah letak pentingnya peranan seorang guru. Sehingga bukan hal yang terlalu berlebihan jika ada penilaian bahwa berhasil atau tidaknya proses pendidikan tergantung kepada peranan guru. Walaupun peranannya sangat menentukan, namun harus disadari bahwasanya guru bukan satu-satunya penentu keberhasilan atau kegagalan pembelajaran. Sebab, keberhasilan atau kegagalan pembelajaran dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, guru harus menghindari sikap merasa sebagai pihak yang paling berjasa dan paling mentukan dalam keberhasilan pembelajaran.[17]

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran masih tetap memegang peranan penting, guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pengembangan sumber daya manusia yang potensial sebagai investasi dalam bidang pembangunan melalui olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olahraga.

---

[17] Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017),01

Dalam pengertian yang spesifik dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan para peserta didiknya pada suatu tingkat kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam kaitan ini guru tidak semata-mata sebagai "pengajar" yang hanya melakukan *transfer of knowledge*. Tetapi juga sebagi "pendidik" yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai "pembimbing" yang memberikan pengarahan dan tuntunan kepada siswa dalam belajar.

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu yang tidaak harus di lembaga lembaga pendidikan formal, tetapi juga bisa di masjid, mushola, majlis taklim, di rumah dan sebagainya.

Di masyarakat, guru masih menempati kedudukan terhormat dengan kewibawaan yang melekat pada diri guru, sehingga msyarakat memberikan keyakinan dan kepercayaan bahwa guru masih dipandang sebagai sosok manusia yang patut di gugu dan ditiru. Selain itu juga masyarakat menilai guru sebgai figure yang dapat memberikan pendidikan, pembelajaran dan pelatihan peserta didik sehingga menjadi orang yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, kepribadian dan akhlak mulia.

Dengan kepercayaan yang diberikan masyarakat, maka di pundak guru terbebani tugas dan tanggung jawab yang berat. Tanggung jawab guru tidak hanya dibatasi oleh empat dinding sekolah, tetapi juga di luar sekolah. Pembimbingan yang diberikan guru tidak hanya dilakukan secara klasikal, tetapi juga dilakukan secara individual. Hal ini menuntut guru untuk senantiasa memperhatikan perkembangan sikap dan tingkah laku peserta didiknya baik di sekolah maupun diluar sekolah. Oleh karena itu, NA. Amentembun menegaskan bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual maupun klasik, baik di sekolah maupun diluar sekolah.

Menurut supriadi guru termasuk dosen , yaitu profesi yang pada mulanya dianggap oleh masyarakat Indonesia sebagai pekerjaan yang mulia dan luhur karena mereka adalah orang yang berilmu, berakhlak, jujur, baik hati dan disegani serta menjadi teladan masyarakat.[18]

2) Kompetensi Guru

Seorang lulusan lembaga pendidikan tenaga kependidikan akan melaksanakan tugasnya sebagai guru, baik sebgai guru TK/RA, SD/MI, SMP/MTS, maupun guru SMA/MA dan SMK dituntut memiliki seperangkat kompetensi tertentu,. Kompetensi diartikan

[18] Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017),01

sebagai kebulatan penguasaan pengetahuan keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja.

Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab daam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat diartikan sebagi kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan, cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dalam agen pembelajaran. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kemapuan tersebut akan terwujud dalam bentk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Kompeteni guru sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

1. Kompetensi kepribadian

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

2. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didikuntuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

3. Kompetensi profesional

   Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah atau madrasah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta pengusaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

4. Kompetensi sosial

   Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. [19]

3) Kepribadian Guru

Sebagaiman diuraikan dimuka, bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi kepribadian, setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan karakteristik yang melekat pada diri guru tersebut. Keseluruhan karakteristik ini lah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian merupakan suatu konsep yang abstrak hanya dapat dilihat melalui

[19] Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017),13

penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap permasalahan.

Kepribadian adalah totalitas dari individu, yang terdiri dari unsur psikis dan fisik. Dalam pengertian yang demikian, seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang tersebut sepanjang dilakukan secara sadar terlebih lagi bagi seorang guru, masalah kepribadian merupakan faktor yang turut menentukan terhadap keberhasilan melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, kepribadaian dapat menentukan apakah guru menjadi pendidik dan pembimbing yang baik ataukah akan menjadi perusak dan penghancur bagi hari depan peserta didik, terutama bagi peserta didik yang masih berada pada jenjang pendidikan dasar dan peserta didik yang mengalami masa remaja (pubertas) yang ditandai dengan guncangan jiwa.

Sebagai teladan, guru harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan model dan idola. Seluruh kehidupannya adalah figur yang paripurna. Itulah kesan terhadap guru sebagai sosok manusia ideal.

Gruru merupakan mitra peserta didik dalam kebaikan. Guru yang baik, peserta didik pun akan menjadi baik. Tidak ada seorang guru yang bermakud menjerumuskan peserta didiknya ke lembah kenistaan. Karena kemulian guru, berbagai predikat pun disandangnya. Guru adalah pahlawan bukan tanpa tanda jasa, tetapi

mestinya pahlawan yang harus diberi jasa sebagai makhluk serba bisa, pembangun manusia, agen perubahan dan julukan-julukan lainnya,

Dalam perspektif agama Islam para ulama telah memformulasikan sifat, ciri, dan tugas guru yang diharapkan berhasil dalam menjalankan tugas-tugas kependidikannya.

Ulama Abdurrachman Al-Nahlawi mengemukakan sifat-sifat guru sebagai berikut:

1. hendaknya tujuan, tingkah laku, dan pola pikir guru bersifat *rabbani*
2. ikhlas, yakni bermaksud mendapatkan keridhaan Allah mencapai dan menegakkan kebenaran
3. sabar dalam mengajarkan ilmu kepada peserta didik
4. jujur dalam menyampaikan apa yang diserukannya, dalam arti menerapkan anjuran pertama-tama dalam dirinya sendiri karena kalau ilmu an amal sejalan maka peserta didik akan mudah meneladaninyadalam setiap perkataan dan perbuatannya
5. senantiasa membekali diri dengan ilmu dan bersedia mengembangkannya
6. mampu menggunakan berbagai strategi dan metode pembelajaran secara bervariasi, penguasainya dengan baik, mampu menentukan dan memilih metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran
7. mampu mengelola peserta didik, tegas dalam bertindak dan meletakkan segala masalah secara proporsional.
8. Mempelajari kehidupan psikis peserta didik selaras dengan masa perkembangannya.
9. Tanggap terhadap berbagai kondisi dan perkembangan dunia yang mempengaruhi jiwa, keyakinan dan pola pikir peserta didik, memahami problem kehidupan modern dan bagaimana cara Islam mengatasi dan menghadapinya.
10. Bersikap adil diantara peserta didik.[20]

d) Penilaian Kinerja Guru

[20] Sholeh Hidayat, *Pengembangan Guru Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017),23

1) Pengertian Penilaian Kinerja Guru

Menurut Mulyasa Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru, hal ini penting terutama untuk melakukan pemetaan terhadap kompetensi dan kinerja seluruh guru dalam berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. [21]

Untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah profesional di bidangnya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga

[21] E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* , (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 88

mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementrian Agama.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran dan pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tembahan tersebut. Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Penilaian Kinerja Guru juga merupakan instrumen yang digunakan dalam evaluasi kinerja sebagai bagian dari pelaksanaan menajemen kerja.

Pelaksanaan dari berbagai peraturan terkait peningkatan profesionalitas guru dapat dilihat dalam Pedoman Penilaian Kinerja Guru yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementrian Pendidikan Nasional. Pedoman ini terutama ditujukan untuk menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, dan bagaimana dan oleh siapa Penilaian Kinerja Guru dilaksanakan. Penyususnan pedoman ini terutama mengacu pada Peraturan Mentri Negara Pendayagunaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsionl Guru dan Angka Kreditnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Barnawi dan Arifin penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud dan perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

2) Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk membebani atau menyulitkan guru, tetapi untuk mewujudkan guru yang professional, karena hakikat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh para anggotanya. Dalam hal ini penilaina kinerja guru memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaan

secara professional dan mampu memberikan layanan yang berkualitas terhadap masyarakat, khususnya peserta didik.

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau keterampilan bagi setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi dan sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

   Kedudukan penilaian sangat penting bagi penunaian tugas keberhasilan melaksanakan utamanya, yakni melaksanakan pembelajaran. Penilaian kinerja guru tentunya sangat penting

dilakukan dalam suatu sekolah Dengan penialaian ini kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya direncanakan tercapai atau belum.[22]

Dari pendapat diatas tujuan penilaian kinerja guru dalam sekolah antara lain:

a) Mengetahui tingkat ketercapaian guru dalam mengembangakan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.
b) Menyediakan sarana pembelajaran guru untuk menjadi guru yang professional
c) Memperbaiki kinerja guru periode berikutnya
d) Memberikan pertimbangan kepada kepala sekolah, pengawas atau Dinas Pendidikan dalam pemberian reward dan punishment untuk para guru
e) Memotivasi guru agar bisa bekerja secara maksimal.Penilaian kinerja juga diharapkan dapat mengatasi kesenjangan antara guru dengan guru, antara guru dengan kepala sekolah dan pengawas, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan yang sangat berharga bagi pengembangan pendidikan dan pengembangan karir guru pada khususnya.

---

[22] .Mulyasa. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Remaja Rosdakarya Offset Bandung,2013) , 88

Dalam hal ini, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru sehingga dia mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan yang dimilikinya sebagai bahan untuk mengembangkan potensi, karier, dan profil kinerjanya yang dapat dijadikan acuan dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan. Hasil penilaian kinerja juga merupakan dasar untuk melakukan perbaikan, pembinaan dan pengembangan, serta memberikan nilai prestasi kerja dan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karirnya sesuai dengan peraturan yang berlaku[23].

3) Macam Penilaian Kinerja Guru

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas dan fungsi utama sebagai perencana (designer), pelaksana (implementer), dan penilai (evaluator) pembelajaran pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam garis besarnya, terdapat tiga aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK), dan penilaian kinerja yang

[23].Mulyasa. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) , 88

terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan. Ketiga hal tersebut diuraikan sebagai berikut:[24]

1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menrapkan 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru untuk menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.
2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK) Konselor meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan

[24].Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013) ,90

3) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tembahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi: (1) menjadi kepala sekolah/madrasah per tahun; (2) menjadi wakil kepala sekolah/madrasah per tahun;(3) menjadi ketua program keahlian/program studi atau yang sejenisnya;(4) menjadi kepala perpustakaan; atau (5) menjadi kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, dan sejenisnya. Tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka dikelompokkan menjadi dua juga, yaitu tugas tambahan minimal satu tahun (misalnya menjadi wali kelas, guru pembimbing, dan program induksi) dan tugas tambahan kurang dari satu tahun (misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, serta penyusunan kurikulum). Penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dinilai dengan menggunakan instrument khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut.[25]

[25] Satori Djaman" *Pokok Profesi Keguruan*, (Jakarta: Universitas

Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan kapabilitas dan loyalitas. Dalam hal ini, guru harus memiliki kompetensi profesional, yakni kemampuan dalam bidang ilmu yang diampunya, memahami manajemen pembelajran yang efektif, mulai dari perencannaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta loyal terhadap keguruan, yakni loyal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kode etik yang berlaku.[26]

2. Mutu Pembelajaran

a) Mutu

1) Pengertian Mutu

Secara umum, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa. Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri, mutu terkadang dianggap sebagai konsep yang penuh teka-teki dianggap hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu terkadang juga menimbulkan perbedaan dan

---

Terbuka,2007),131

[26] Mulyasa, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru* (Remaja Rosdakarya Offset-Bandung,2013), 95

pertentangan antara pendapat yang satu dan pendapat yang lain, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dari para pakar.

Beberapa ahli berpendapat mengenai definisi mutu ini:[27]

1) Goetsch dan Davis mutu merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
2) Juran mendefinisikan mutu sebagai kecocokan untuk pemakaian
3) Crosbi berpendapat bahwa mutu adalah kesesuaian individu terhadap persyaratan/tuntutan.
4) Ishikawa menyatakan bahwa "quality is costumer satisfaction" berarti mutu berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan.

Dalam tatanan abstrak mutu telah didefinisikan oleh dua pakar penting bidang mutu yaitu Joseph Juran dan Edward Deming mereka berdua telah berhasil menjadikan mutu sebagai mindset yang berkembang terus dalam kajian manajemen, khususnya manajemen mutu. Menurut Juran mutu adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna, lebih jauh Juran mengemukakan lima dimensi mutu yaitu racangan (*desain*), kesesuaian (*conformance*), ketersediaan (*availability*), keamanan (*safety*), serta guna praktis (*field use*).

[27] Engkoswara, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010),305

Menurut Deming meskipun mutu mencakup kesesuaian atribut produk dengan tuntutan konsumen, namun mutu harus lebih dari itu.[28]

Mutu adalah gambaran dan karakteriatik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan oleh pelanggan. Mutu atau kualitas menitikberatkan fokusnya pada kepuasan pelanggan (konsumen), barang atau jasa yang dihasilkan diupayakan agar sesuai dengan keinginan pelanggan, barang atau jasa yang bermutu berarti juga bermutu tinggi.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, jadi dapat disimpulkan bahwa mutu dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu secara absolut dan relativ secara absolut dilihat dari sudut pandang pemberi layanan (barang atau jasa) yaitu mengenai ukuran tertentu yang sudah ditentukan. Sedangkan mutu secara relativ dilihat dari sudut pandang pengguna layanan (konsumen) yaitu ukuran kepuasan terhadap kualitas barang atau jasa, jika ditarik kesimpulan bahwa maka pada dasarnya mutu absolut juga menyangkut kepuasan pelanggan . hal ini karena ukuran terbaik yang ditetapkan pada dasarnya adalah untuk memberi kepuasan kepada pelanggan.

[28] Engkoswara, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010),307

Mutu memiliki pengertian yang beragam dan memiliki implikasi yang berbeda jika diterapkan pada sesuatu tergantung pada barang apa yang dihasilkan, dipakai, dan anggapan orang. Gaspersz menjelaskan bahwa mutu memiliki banyak definisi yang berbeda dan bervariasi, dari konvensional sampai modern.Definisi mutu menurut Daming adalah sebuah derajat variasi yang terduga standar yang digunakan dan memiliki ketergantungan pada biaya yang rendah. Menurut Daming mutu berarti pemecahan untuk mencapai penyempurnaan terus-menerus. Dalam dunia pendidikan, menurut Daming, yang dapat diterapkan dalam dunia pendidikan adalah:

1. Anggota dewan sekolah dan administrator harus menetapkan tujuan pendidikan.
2. Menekankan pada upaya kegagalan pada siswa
3. Menggunakan metode kontrol statistik untuk membantu memperbaiki *outcome* siswa dan administratif.

Berbeda dengan Juran, mutu diartikan sebagai kesesuaian penggunaan atau tepat untuk dipakai. Pendekatannya adalah orientasi pada pemenuhan kebutuhan pelanggan, dengan beberapa pandangannya :

1. Meraih mutu merupakan proses yang tidak kenal akhir.
2. Perbaikan mutu merupakan proses yang berkesinambungan.

3. Mutu memerlukan kepemimpinan dari anggota dewan sekolah dan administratif.
4. Prasyarat mutu adalah adanya pelatihan seluruh warga sekolah.

Makna mutu dalam tatanan konsep yang absolut munculnya karena beragam pandangan yang menyebabkan kebingungan. Alasannya antara lain mutu digunakan sebagai suatu konsep yang secara bersama-sama absolut dan relatif.[29]

2) Prinsip Mutu

Prinsip mutu merupakan sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki kekuatan untuk mewujudkan mutu terdapat delapan prinsip mutu menurut ISO:[30]

1. *Customer Focused organization* (fokus pada pelanggan)
2. *Leadership* (kepemimpinan)
3. *Involvement of people* (keterlibatan orang-orang)
4. *Process approach* (pendekatan proses)
5. *System approach to management* (pendekatan system dalam manajemen)
6. *Continual invorentment* (peningkatan secara berkelanjutan)
7. *Factual approach to decision making* (pendekatan factual dalam pengambilan keputusan)

---

[29] Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), 54-56

[30] Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 298

8. *Mutually beneficial supplier relationship* (hubungan yang saling menguntungkan dengan supplier)

3) Dimensi Mutu

Menurut Garvin dalam Suharsaputra mengemukakan delapan dimensi mutu yaitu:[31]

a. *Performance* (kinerja). Karakteristik kinerja utama produk
b. *Feature* (profil). Aspek sekunder dari kinerja, atau kinerja tambahan dari suatu produk.
c. *Reabilly* (kedapatdipercayaan). Kemungkinan produk multifungsi, atau tidak berfungsi dengan baik, dalam konteks ini produk/jasa dapat dipercaya dalam menjalankan fungsinya.
d. *Conformance* (kesesuaian). Kesesuaian atau cocok dengan keinginan/kebutuhan konsumen
e. *Durability* (daya tahan). Daya tahan produk/masa hidup produk, baik secara ekonomis maupun teknis.
f. *Serviceability* (kepelayanan). Kecepatan, kesopanan, kompetensi, mudah diperbaiki.
g. *Aesthetics* (keindahan), keindahan produk, dalam desain, rasa, suara, atau bau dari produk, dan ini bersifat subjektif.
h. *Perceived quality* (kualitas yang dipersepsi). Kualitas dalam pandangan pelanggan/konsumen.

[31] Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan,*(Bandung: PT. Reflika Aditama, 2013), 252

b) Pembelajaran

1) Pengertian Pembelajaran

Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, pembelajaran merupakan aktivitas yang paing utama, Surya memaparkan bahwa pembelajaran adalah suatu proses yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh suatu perubahan prilaku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil dari pengalaman individu itu sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Proses interaksi antara pendidik dan peserta didik menjadi sangat penting dalam pembelajaran karena tanpa adanya interaksi edukatif proses pembelajaran tidak akan efektif. Hal ini karena komunikasi yang dihasilkan hanya satu arah yaitu dari pendidik kepada peserta didik.[32]

Dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Menurut Corey dalam Syaiful Sagala pembelajaran adalah suatu proses dimana lingkungan seseorang secara sengaja dikelola untuk memungkinkan ia turut serta dalam tingkah laku tertentu dalam

[32] Surya M, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran* (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003), 07

kondisi-kondisi khusus atau menghasilkan respons terhadap situasi tertentu.[33]

Pembelajaran bukan hanya berarti transfer informasi tetapi bagaimana membuat peserta didik agar bisa belajar secara maksimal. Peran guru tentu saja bukan hanya sebagai sumber belajar, tetapi sebagai pembimbing dan pelayanan siswa. Pembelajaran merupakan upaya guru untuk membangkitkan yang berarti menyebabkan atau mendorong seseorang (siswa) belajar.[34]

Sa'ud memaparkan bahwa pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memungkinkan terjadinya proses belajar pada siswa. Oleh karena itu pembelajaran sebagai suatu proses harus dirancang, dikembangkan dan dikelola secara kreatif, dinamis, dengan menerapkan pendekatan multi untuk menciptakan suasana dan roses pembelajaran yang kondusif bagi siswa. Dalam hal ini guru dituntut untuk kreatif dalam menyusun rencana pembelajaran yang akan diaplikasikannya dalam proses pembelajaran. Variasi model pembelajaran harus dikuasai oleh guru dan tentu saja disesuaikan dengan materi pelajarannya.[35]

---

[33] Sagala Syaiful, *Konsep dan Makna Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2003), 61

[34] Natawijaya, *Kompetensi dan Etika Profesional Konselor Masa Depan*,(Bandung: Rosdakarya, 2003)

[35] Sa'ud, *Inovasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 124

Ciri utama dari pembelajaran adalah inisiasi, fasilitasi, dan peningkatan proses belajar siswa. Sedangkan komponen-komponen dalam pembelajaran adalah tujuan, materi, kegiatan, dan evaluasi pembelajaran. Carl R. Roger berpendapat bahwa pada hakikatnya seorang pendidik adalah seorang fasilitator ia memfasilitasi aspek kognitif, afektif, dan prsikomotorik dalam proses pembelajaran.[36]

2) Prinsip Pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran menurut Surya adalah:

1. Pembelajaran sebagai usaha memperoleh perubahan prilaku, prnsip ini mengandung makna bahwa visi utama proses pembelajaran ialah adanya perubahan perilaku dalam diri individu
2. Hasil pembelajaran ditandai dengan perubahan perilaku secara keseluruhan, prinsip ini mengandung makna bahwa perubahan prilaku sebagai hasil pembelajaran adalah meliputi semua aspek perilaku dan bukan hanya satu atau dua aspek saja. Perubahan ini meliputi aspek-aspek perilaku kognitif, konatif, afektif, dan motorik.
3. Pembelajaran merupakan suatu proses . prinsip ini mengandung makna bahwa pembelajaran merupakan aktivitas yang

[36] Riyanto, T. *Pembelajaran Sebagai Proses Bimbingan Pribadi* (Jakarta: Grasindo, 2002), 1

berkesinambungan. Didalam aktivitas itu ada tahapan-tahapan aktivitas yang sistematis dan terarah. Pembelajaran merupakan suatu rangkaian aktivitas yang dinamis dan saling berkaitan. Pembelajaran tidak hanya dilepaskan dari interaksi dengan lingkungan, jadi selama proses pembelajaran itu berlangsung, individu akan senantiasa berada dalam berbagai aktivitas yang tiada terlepas dari lingkungannya.

4. Proses pembelajaran terjadi karena adanya sesuatu tujuan yang akan dicapai. Prinsip ini mengandung makna bahwa aktivitas pembelajaran terjad karena adanya kebutuhan yang harus dipuaskan dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Pembelajaran akan terjadi apabila individu merasakan adanya kebutuhan yang mendorong dan ada sesuatu yang perlu dicapai untuk memenuhi kebutuhannya.
5. Pembelajaran merupakan bantu pengalaman, pengalaman pada dasarnya adalah kehidupan melalui situasi yang nyata. Dengan tujuan tertentu, pembelajaran merupakan interaksi individu dengan lingkungannya sehingga banyak memberikan pengalaman yang nyata, perubahan prilaku dalam pembelajaran pada dasarnya merupakan pengalaman.[37]

[37] Surya, *Psikologi Pembelajaran Dan Pengajaran* (Bandung: Pustaka Bani Quraisy , 2003),7-10

3) Ciri Pembelajaran

Menurut Eggen dan Kauchak menjelaskan bahwa ada enam ciri pembelajaran, yaitu:

1. Siswa menjadi pengkaji yang aktif terhadap lingkungannya melalui mengobservasi, membandingkan, menemukan kesamaan-kesamaan dan perbedaan-perbedaan serta membentuk konsep dan generalisasi berdasarkan kesamaan-kesamaan yang ditemukan.
2. Guru menyediakan materi sebagai fokus berpikir dan berinteraksi dalam pelajaran.
3. Aktivitas-aktivitas siswa sepenuhnya didasarkan pada pengkajian.
4. Guru secara aktif terlibat dalam pemberian arahan dan tuntutan kepada siswa dalam menganalisis informasi.
5. Orientasi pembelajaran penguasaan isi pelajaran dan pengembangan keterampilan berpikir, serta
6. Guru menggunakan teknik mengajar yang bervariasi sesuai dengan tujuan dan gaya mengajar guru.

c) Mutu Pembelajaran

1) Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan bagian dari mutu pendidikan secara keseluruhan. Abdul Majid dalam bukunya perencanaan pembelajaran mengatakan bahwa. :” Pembelajaran merupakan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh para guru dalam membimbing,

membantu, dan mengarahkan peserta didik untuk memiliki pengalaman belajar. Dengan kata lain, pembelajaran adalah suatu cara bagaimana mempersiapkan pengalaman belajar bagi peserta didik. Dalam perencanaan pembelajaran ada beberapa konsep yang yang dapat membantu guru dalam meningkatkan efektifitas perencanaan pembelajaran. Konseb tersebut mengandung dua pemikiran utama, yaitu proses pengambilan keputusan dan pengetahuan professional tentang proses pengajaran. Keputusan yang diambil oleh guru bisa bermacam-macam, mulai dari yang sederhana sampai pada tingkat yang kompleks. Keputusan pada tingkat sederhana misalnya pengorganisasian aktivitas kelas sedangkan keputusan pada tingkat kompleks menentukan apa yang akan dipelajari anak.[38]

Dapat diambil kesimpulan bahwa dalam konteks pembelajaran, perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan materi pelajaran, penggunaan media pembelajaran, penggunaan pendekatan dan metode pembejaran, dan penilaian dalam suatu alokasi waktu yang akan dilaksanakan pada masa tertentu untuk mencapai tujuan yang akan ditentukan. Maka mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sokalah yang dianggap bermutu yaitu sekolah yang berhasil mengubah sikap,

[38] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 16

prilaku dan keterampilan peserta didik dan dikaitkan dengan tujuan pendidikannya, dan sekolah yang berhasil mencetak kualitas lulusan yang tinggi. Mutu pendidikan sebagai sistem sedangkan selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga dapat membuahkan hasil.

Mutu adalah bagian dari konsep *Total Quality Manajemen (TQM)* yang merupakan suatu pendekatan pengendalian mutu melalui penumbuhan partisipasi karyawan. Total Quality Manajemen merupakan mekanisme formal dan dilembagakan yang bertujuan untuk mencari pemecahan persoalan dengan memberikan tekanan pada partisipasi dan kreativitas di antara karyawan.

pembelajaran merupakan proses yang sangat vital dalam mencerdaskan kehidupan manusia. Tanpa adanya pembelajaran, guru tidak akan dapat mengarahkan para siswa menemukan pengetahuan, mengembangkan sikap positif, dan melatih potensi psikomotoriknya. Dengan kata lain pada hakikatnya pembelajaran merupakan proses komunikasi antara peserta didik dengan pendidik serta antar peserta didik dalam rangka perubahan sikap. Aktifitas belajar sangat terkait dengan proses perencanaan ilmu dan menempatkan orang-orang berpengatuhuan pada derajat yang tinggi,

Mutu pembelajaran merupakan refleksi dari kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Mutu pembelajaran merupakan salah satu aspek penilaian dari suatu madrasah. Jadi kualitas (mutu) pembelajaran dapat diartikan dengan kualitas ataupun keunggulan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru, ditandai dengan kualitas atau lulusan atau *output* institusi pendidikan atau sekolah

2) Konsep Mutu Pembelajaran

Dalam rangka mewujudkan proses pembelajaran pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai penjabaran lanjut dari Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional , yang di dalamnya memuat tentang standar proses. Dalam bab 1 ketentuan umum standar nasional pendidikan sebagai penjabaran lebih lanjut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional ,yang didalamnya memuat tentang standar proses. Dalam bab 1 ketentuan umum Standar Nasional Pendidikan yang dimaksud standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan..

Mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik-buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sekolah dianggap bermutu bila

berhasil mengubah sikap, prilaku, dan keterampilan peserta didik berkaitan dengan dikaitkan dengan tujuan pendidikannya. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga membuahkan hasil.

Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya. Berkenaan dengan ini, pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan profesional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah. Aktivitas ini merupakan kegiatan guru dalam mengaktifkan proses belajar peserta didik dengan menggunakan metode belajar.[39]

Berkaitan dengan pembelajaran yang bermutu, Pudji Muljono menyebutkan bahwa konsep mutu pembelajaran mengandung lima rujukan:

1) Kesesuaian meliputi indikator sebagai berikut: sepadan dengan karakteristik peserta didik, serasi dengan aspirasi masyarakat maupun perorangan, cocok dengan kebutuhan masyarakat, sesuai

[39] Suhardan, Dadang, *Supervise Profesional: Layanan dalam meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah* (Bandung, Alfabeta, 2010), 67

dengan kondisi lingkungan, selaras dengan tuntutan zaman, dan sesuai dengan teori, prinsip, atau nilai baru dalam pendidikan.

2) Pembelajaran yang bermutu juga harus mempunyai daya tarik yang kuat, indikatornya meliputi: kesempatan belajar yang tersebar dan arena itu mudah tercapai dan diikuti, isi pendidikan yang mudah dicerna karena telah diolah sedemikian rupa, kesempatan yang tersedia yang dapat diperoleh siapa saja pada setiap saat diperlukan, pesan yang diberikan pada saaat dan peristiwa itu tepat, keterandalan yang tinggi terutama karena kinerja lembaga clan lulusannya yang menonjol, keanekaragaman sumber yang baik yang dengan sengaja dikembangkan maupun yang sudah tersedia dan dapat dipilih serta dimanfaatkan untuk kepentingan belajar, suasana yang akrab hangat dan merangsang pembentukan kepribadian peserta didik.

3) Efektifitas pembelajaran sering kali diukur dengan tercapainya tujuan, atau dapat pula diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola suatu situasi , yaitu dilakukan secara teratur dan konsisten atau berurutan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian dan penyempurnaan, sensitive terhadap kebutuhan dan tugas belajar dan kebutuhan pembelajar, oleh karena itu apat dihimpun usaha untuk mencapainya, bertolak dari kemampuan atau kekuatan mereka

yang bersangkutan (peserta didik, pendidik, masyarakat dan pemerintah)

4) Efisiensi pembelajaran dapat diartikan sebagai kesepadanan antara waktu, biaya, dan tenaga yang digunakan dengan hasil yang diperoleh atau dapat dikatakan sebagai mengerjakan sesuatu dengan benar, ciri yang terkandung meliputi: merancang kegiatan pembelajaran berdasarkan model mengacu pada kepentingan, kebutuhan kondisi peserta didik pengorganisasian kegiatan belajar dan pembelajaran yang rapi, pengembangan dan pemanfaatan aneka sumber belajar sesuai keperluan,

5) Produktifitas pada dasarnya adalah keadaan atau proses yang memungkinkan diperolehnya hasil yang lebih baik dan lebih banyak. Produktivitas pembelajaran dapat mengandung arti: perubahan proses pembelajaran, penambahan masukan dalam proses pembelajaran , peningkatan intensitas interaksi peserta didik dengan sumber belajar, atau gabungan ketiganya dalam kegiatan belajar-pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang lebih baik, keikutsertaan dalam pendidikan yang lebih luas, lulusan lebih banyak, lulusan yang lebih dihargai oleh masyarakat, dan berkurangnya angka putus sekolah.

3) Komponen-komponen Peningkatan Mutu Pembelajaran

Berkaitan dengan komponen-komponen yang membentuk sistem pendidikan lebih rinci Syaodih mengemukakan bahwa komponen input diklsifikasikan menjadi tiga yaitu:

1) *Raw input,* yaitu siswa yang meliputi intelek, fisik, kesehatan, sosial-afektif dan *peer group*
2) *Instrumen input* , meliputi kebijakan pendidikan, program pendidikan (kurikulum), personil (kepala sekolah, guru, staf TU), sarana, fasilitas, media, dan biaya
3) *Environmental input,* meliputi lingkungan sekolah, lingkungan keluarga, masyarakat, dan lembaga sosial unit kerja.

Dalam peningkatan mutu pembelajaran adanya komponen-komponen yang harus ditingkatkan antara lain yaitu :

1) Penampilan guru

Komponen yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran adalah penampilan guru. Nani Rosdijati mengatakan bahwa, “penampilan guru adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan pengajaran sangat menentukan terhadap mutu pembelajaran. Keadaan tersebut dikarenakan guru merupakan salah satu pelaku dan bahwa pemeran utama dalam penyelenggaraan

pembelajaran".[40] Oleh karena itu guru diharapkan harus benar-benar memiliki kemampuan, keterampilan dan sikap seorang guru yang profesional, sehingga mampu menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yang akan dicapai.

2) Penguasaan materi/kurikulum

Komponen lainnya yang menunjang terhadap peningkatan mutu pembelajaran yaitu penguasaan materi/kurikulum. Nani Rosdijati dalam karya ilmiahnya juga mengatakan bahwa: Penguasaan materi/kurikulum sangat mutlak harus dilakukan oleh guru dalam menyelenggarakan pembelajaran. Keadaan tersebut dikarenakan kurikulum merupakan objek yang akan disampaikan pada peserta didik. Dengan demikian kedudukan penguasaan materi ini merupakan kunci yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pembelajaran.[41] Oleh karena itu seorang guru dituntut atau ditekankan untuk menguasai materi/kurikulum sebelum melaksanakan pengajaran di depan kelas.

3) Penggunaan metode mengajar.

Nani Rosdijati mengatakan, "penggunaan metode mengajar merupakan komponen dalam meningktakan mutu pembelajaran, artinya penggunaan metode mengajar yang dipakai guru dalam

---

[40] Nani Rosdijati, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*,2015.

[41] Nani Rosdijati, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran*,2015

meneramgkan di depan kelas tentunya akan memberikan kontribusi tersebut dalam peningkatan mutu pembelajaran" Dengan menggunakan metode mengajar yang benar dan tepat, maka memungkinkan siswa lebih mudah dalam memahami materi yang disampaikan guru.

4) Pendayagunaan alat/fasilitas pendidikan

Dalam peningkatan mutu pembelajaran Nani Rosdijati juga mengatakan "akan baik apabila dalam pelaksanaan pembelajaran didukung oleh alat/fasilitas pendidikan yang tersedia. Keadaan tersebut memudahkan guru dan siswa untuk menyelenggarakan pembelelajaran". Maka dengan demikian diharapkan pendayagunaan alat/fasilitas belajar harus memperoleh perhatian yang baik bagi sekolah dalam upayanya mendukung terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

5) Pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler

Menurut Nani Rosdijati "Peningkatan mutu pembelajaran pula dipengaruhi oleh pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler, artinya bahwa mutu akan mampu ditinggkatkan apabila dalam pembelajaran siswa ditambah dengan adanya kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler". keadaan ini beralasan bahwa dengan diadakannya kegiatan tersebut akan menambah

pengetahuan siswa di luar pengajaran dan tentunya hal kompetensi siswa.

Peningkatan Mutu Pembelajaran dengan melalui pengembangan sebagai berikut:

1. Model kegiatan pembelajaran yang mengacu pada standar proses. Peran peserta didik dalam proses pembelajaran secara paikem peserta didik dapat membentuk karakter dan memiliki pola pikir serta kebebasan berfikir sehingga dapat melakukan aktifitas intelektual yang kreatif dan inivatif, berargumensi, mempertanyakan, menemukan dan mempredikdi.
2. Keterlibatan peserta didik secara aktif dalam proses belajar yang dilakukan secara sungguh-sungguh dan mendalam untuk mencari pemahaman konsep, tidak terbatas pada materi yang telah diberikan oleh guru.
3. Bertanggung jawab terhadap mutu perencanaan kegiatan belajar untuk setiap mata pelajaran yang diampunya

Pembelajaran yang bermutu akan bermuara pada kemampuan guru dalam proses pembelajaran, secara sederhana kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran, proses pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran. Mutu pembelajaran adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi

mutu interaksi guru dengan siswa dalam proses pembelajaran. Dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Proses interaki ini kemungkinan karena manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupannya

Standar proses pembelajaran yang sedang dikembangkan, maka lingkup kegiatan untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Pembelajaran yang bermutu dihasilkan oleh guru guru yang bermutu pula. Kecakapan guru dalam mengelola proses pembelajaran menjadi inti persoalannya. Tahapan-tahapan dalam proses pembelajaran sedikitnya harus meliputi fase-fase berikut:

1) Menetapkan tujuan pembelajaran yang aka dicapai
2) Memilih dan melaksanakan metode yang tepat an sesuai dengan materi pelajaran serta memperhitungkan kewajaran metode tersebut dengan metode-metode yang lain.
3) Memilih dan mempergunakan alat bantu atau media guna membantu tercapainya tujuan.
4) Melakukan penilaian atau evaluasi pembelajaran.

Hal-hal diatas menjadi tugas guru. Guru dituntut untuk mempunyai kecakapan dan pengetahuan dasar agar mampu melaksanakan

tugasnya secara profesional. Kecakapan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu:

a) Guru harus mengenal setiap siswa. Karakteristik, kebutuhan, minat, tingkat kepandaian siswa harus bisa dipahami oleh guru.
b) Guru harus punya kecakapan dalam bimbingan terhadap siswa. Proses pembelajaran didalamnya terdapat proses bimbingan. Nbimbingan ini dilaksanakan sebagai bentuk layanan dengan tujuan untuk mengetahui tungkat perkembangan siswa dalam pembelajaran. Dengan demikian dapat dibuat perencanaan yang baik atas dasar data tersebut`
c) Guru harus memiliki pengetahuan dan pemahaman yang luas mengenai tujuan pendidikan dan tujuan pembelajaran. Hal ini agar proses yang dilaksanakannya tidak menyimpang dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.
d) Guru harus mempunyai pengetahuan yang bulat mengenai pelajaran yang dipegangnya dan juga metode-metode yang sesuai.

Pembelajaran yang bermutu adalah pembelajaran yang efektif yang pada intinya adalah menyangkut kemampuan guru dalam proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru akan sangat menentukan mutu hasil pembelajaran yang akan diperoleh siswa.

Mutu pembelajaran pada hakikatnya menyangkut mutu proses dan mutu hasil pembelajaran, mutu proses pembelajaran diartikan sebagai mutu aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dan peserta didik di kelas dan tempat lainnya. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu aktivitas pembelajaran yang terwujud dalam bentuk hasil nyata yang dicapai oleh peserta didik berupa nilai-nilai

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Hasil Penelitian Fika Rahmalia

   "*Pengaruh Penilaian Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah Dasar Negeri 136 Pekanbaru"* Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Dosen Pembimbing Dra. Hj. Andi Murniati, M.Pd Berdasarkan hasil perhitungan penilaian kinerja guru berpengaruh terhadap hasil belajar siswa atau terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja guru dengan hasil belajar siswa, H_a dapat diterima dengan sendirinya H_o ditolak

2. Hasil Penelitian Zahra Khusnul Lathifah

   " *Pengaruh Penilaian Kinerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam (SMPI) di Kecamatan Ciawi Bogor Jawa Barat* " Tesis Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Dosen Pembimbing Dr. H. Baidi,

M. Pd Berdasarkan Hasil Perhitungan Penilaian kinerja guru secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan uji t, dimana mengkonsultasikan t-hitung terhadap t-tabel pada taraf 95% sebesar 2,576, yang hasilnya adalah sebesar 2.917>2.576, berarti t-hitung lebih besar dari pada t-tabel, kesimpulannya H_{O1} ditolak dan H_{a1} diterima

C. Kerangka Berpikir

Kinerja tenaga pengajar/guru adalah pekerjaan, perbuatan, penampilan, dan pertunjukkan yang dilakukan sebagai perwujudan dalam berkarya di suatu badan instansi yang memiliki berbagai macam keterampilan-keterampilan, keterampilan itu terdiri dari keterampilan membuka pelajaran sampai dengan menutup pelajaran, kmeudian semua ilmu atau materi pelajaran itu ditransferkan kepada siswa sehingga tercapailah hasil yang maksimal. Selain itu, kinerja guru bisa dilihat berdasarkan perbuatan-perbuatan baik atau memiliki kepribadian yang baik di dalam kehiduan sehari-hari, Profesionalisme seorang guru menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kemampuan dasar pengelolaan pembelajaran harus dimiliki oleh guru sehingga perlunya profesionalitas bagi seorang guru Pembelajaran yang bermutu dihasilkan oleh guru guru yang bermutu pula. Kecakapan guru dalam mengelola proses pembelajaran menjadi inti persoalannya, profesionalitas guru dapat di ukur melalui penilaian kinerja guru, yang di duga akan berpengaruh bagi mutu pembelajaran.

D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dengan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulakan melalui penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

a. Hipotesis Alternatif (Ha)

   Ada pemgaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja Guru dengan Mutu Pembelajaran Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Cilegon

b. Hipotesis Nihil (Ho)

   Tidak adanya pemgaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja Guru dengan Mutu Pembelajaran