

**EVALUASI PROGRAM
PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 2 CILONGOK**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)**

IAIN PURWOKERTO

**Oleh
AFIF ZAKARIA
NIM. 1223303057**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AFIF ZAKARIA

NIM : 1223303057

Jenjang : S-1

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan bahwasanya naskah Skripsi yang berjudul “EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 2 CILONGOK” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.


Purwokerto,

Saya yang menyatakan,



Afif Zakaria

1223303057

**KEMENTERIAN AGAMA**
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto
Telp : 0281-635624, 628250, Fak. 0281-636553

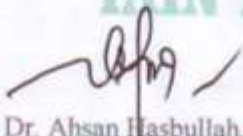
PENGESAHAN

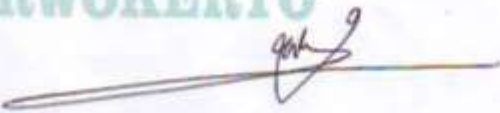
Skripsi Berjudul :

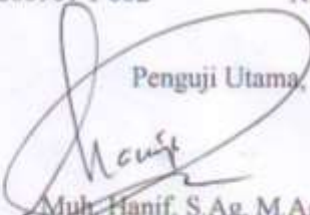
**EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK
DI SMP NEGERI 2 CILONGOK**


Yang disusun oleh: Afif Zakaria, NIM : 1223303057, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari : Rabu, 10 Juli 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada sidang Dewan Penguji skripsi.


Penguji I/Ketua sidang/Pembimbing Penguji II/Sekretaris Sidang,


Dr. Ahsan Hasbullah, M.Pd
NIP.: 19690310 200901 1 002


Fahri Hidayat, M.Pd.I
NIP.: 19890605 201503 1 003


Penguji Utama,
Muh. Hanif, S.Ag, M.Ag, M.A
NIP.: 19730605 200801 1 017

Mengetahui :
Dekan,

Dr. H. Suwito, M.Ag,
NIP.: 19710424 199903 1 002



NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan FTIK IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

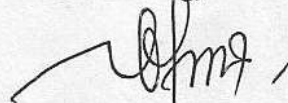
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Afif Zakaria, NIM. 1223303057 yang berjudul :

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 2 CILONGOK

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam sidang munaqosyah guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Manajemen Pendidikan (S.Pd.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto,
Pembimbing,



Dr. Ahsan Hasbullah., M. Pd.
NIP. 19690510200901 1 002

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 2 CILONGOK

Afif Zakaria
1223303057

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini adalah program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan upaya untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik sebagai bekal menjalankan tugasnya sebagai pendidik, yakni melaksanakan kegiatan pengajaran, merencanakan pembelajaran, melakukan evaluasi. Dalam rangka menjalankan tugasnya tenaga pendidik dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang terbaik dengan modal kemampuan atau kompetensi yang dimiliki diharapkan menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas. Adanya kesan penurunan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Cilongok maka Kepala Sekolah mengupayakan peningkatan kinerja tenaga pendidik melalui program-program peningkatan kinerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum maksimal, hal tersebut perlu diperbaiki maka dalam pelaksanaannya harus senantiasa dilakukan evaluasi agar mendapatkan hasil yang maksimal dan juga segala macam kendala dialami ataupun hambatan yang timbul dapat segera diperbaiki.

Tujuan penelitian ini memfokuskan terhadap upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, serta mengetahui pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dimana data-data yang dihasilkan bersumber dari proses wawancara, dokumentasi dan observasi. Sedangkan teknik analisis datanya menggunakan tiga langkah analisis data, yang terdiri dari : Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil dari pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya Kepala SMP telah melaksanakan program peningkatan kinerja tenaga pendidik berupa program pembinaan kinerja, in house training dan reward. Selain itu evaluasi terhadap program peningkatan juga telah dilaksanakan dengan mengevaluasi terhadap sejumlah aspek antara lain kesesuaian program, pembiayaan. Pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok secara umum dapat dikatakan cukup baik, dengan adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan terhadap program peningkatan kinerja, kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas saat ini semakin dapat terpenuhi.

Kata Kunci: Evaluasi, Program Peningkatan Kinerja, Kinerja Tenaga Pendidik.

MOTTO

“ Sebab hidup yang kita hadapi adalah realitas, bukan hanya teori-teori yang ada didalam kertas, maka untuk apa pendidikan jika menjauhkan kita dari kehidupan”

(Afif Zakaria)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis dan juga kepada semua pembaca yang budiman, semoga dapat memberi manfaat yang baik.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ungkapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Suwito, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. Suparjo, S.Ag., M.A., Wakil Dekan I, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
3. Dr. Subur, M.Ag., Wakil Dekan II, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
4. Dr. Sumiarti, M.Ag., Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Rahman Afandi, M.S.I., Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan IlmuKeguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Dr.Ahsan Hasbullah,.M.Pd.selaku dosen pembimbing penulis yangtelah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Segenap Dosen dan karyawan serta Civitas Akademika atas pembelajarannya selama ini sehingga skripsi ini terselesaikan
8. Kepala Sekolah,Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMP Negeri 2 Cilongok yang telah memberikan izin penelitian danmemberikan segala informasi berupa data yang dibutuhkan dalam proses penelitian, sehingga penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini berkat bantuan dan kerjasamanya yang baik.

9. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2012 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto
10. Orang Tua, Saudara, Guru dan Kyai PP. AL-Masda Rancamaya dan PP. As-Saidiyah 2 Bahrul Ulum Jombang dan keluarga besar Bani H. Khalimi yang senantiasa memberi dukungan dan tak henti-hentinya mendo'akan.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari akan segala bentuk kesalahan dan kekurangan yang dimiliki, sehingga dalam penyusunan skripsi ini pastinya ada banyak sekali kesalahan serta kekurangan, baik dari segi kepenulisan maupun dari segi keilmuan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Penulis,

Purwokerto,



Afif Zakaria

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
HALAMAN ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	viii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	10
C. Rumusan Masalah.....	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	15
F. Kajian Pustaka	15
G. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK	
A. Pengertian Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	22
B. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	41
C. Model- Model Evaluasi Program	45
D. Komponen dan Indikator Program	48
E. Evaluator Program.....	49

F. Faktor- Faktor Kinerja Tenaga Pendidik	52
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
C. Subjek Penelitian	58
D. Objek Penelitian	59
E. Teknik Pengumpulan Data	59
F. Analisis data	63
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Gambaran umum lokasi penelitian	66
1. Sejarah berdirinya SMP Negeri 2 Cilongok	66
2. Identitas Sekolah.....	67
3. Letak geografis	67
4. Visi, misi dan tujuan SMP Negeri 2 Cilongok	68
5. Struktur Organisasi	71
6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Sarana Prasarana Pendidikan	71
B. Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok	75
1. Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik...	75
2. Komponen dan Indikator Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	75
3. Bentuk Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	77
4. Pelaksanaan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	82
C. Analisis Data	
1. Tujuan Evaluasi Program	87
2. Subjek dan Objek Pelaksanaan Evaluasi Program	88
3. Komponen dan Indikator Program	88
4. Bentuk Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik	89

5. Dampak Positif dan Negatif Pelaksanaan Program.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	93
C. Daftar Pustaka.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pendidikan pada dasarnya memberikan sumbangan pada semua bidang pertumbuhan individu dalam pertumbuhan jasmani dari struktur fungsional juga menumbuhkan kesadaran sehingga menghasilkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang betul memperbolehkannya mencapai kesatuan jasmani yang mantap.¹ Dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa pengaruh besar terhadap setiap aspek kehidupan manusia, dimana berbagai masalah yang timbul ditengah masyarakat hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan kapasitas ilmu *pengetahuan* maupun *teknologi*.

Agar bangsa ini mampu berperan dalam persaingan bebas pada era global dewasa ini, maka sebagai bangsa kita perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunannya, jika tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi saat ini.

Berbicara mengenai kualitas sumberdaya manusia, pendidikan memegang peranan sangat penting dalam proses peningkatan kualitas

¹ Kompri, *Manajemen Pendidikan, Komponen-Komponen Elementer Kemajaun Sekolah* (Yogyakarta:2017 Ar-Ruzz Mendia) Hlm. 15

sumberdaya manusia. Garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999-2004 mengamanatkan bahwa salah satu arah kebijakan pembangunan pendidikan adalah mengupayakan perluasan dan pemerataan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia. GBHN 1999-2004 juga mengamanatkan agar pembangunan pendidikan diarahkan pula untuk mengembangkan kualitas sumberdaya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh.

Peningkatan *kualitas pendidikan* merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumberdaya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumberdaya manusia, maka pemerintah beserta kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha *pembangunan pendidikan* yang lebih berkualitas antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan lainnya.

Namun dewasa ini, realitas menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih relatif rendah yang menyebabkan sulitnya bangsa Indonesia bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Kualitas pendidikan sebuah bangsa sangat ditentukan oleh dua faktor yang mendukung yaitu internal dan eksternal. Faktor internal meliputi jajaran dunia pendidikan, seperti

Depdiknas, Dinas Pendidikan Daerah dan sekolah yang berada di garis depan, dan faktor eksternal yaitu masyarakat pada umumnya.²

Jika penelitian ini bukan hanya sekedar syarat formal untuk kelulusan, akan tetapi dijadikan sebagai salah satu alternatif solusi. Maka menurut Budayawan Emha Ainun Nadjib (Cak Nun) harus menemukan ide-ide baru yang belum pernah ada. Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan sementara bahwa ide-ide yang pemerintah rumuskan belum sepenuhnya berhasil.

Tenaga pendidik (Guru) merupakan sumberdaya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan suasana sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antara unsur-unsur yang ada disekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan yang baik pula antara unsur-unsur yang ada diluar sekolah yakni masyarakat pada umumnya.

Tenaga pendidik memiliki pengaruh yang besar dikarenakan menjadi pihak yang paling banyak bersentuhan secara langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Karena besarnya pengaruh tenaga pendidik dalam menentukan mutu pendidikan sehingga diperlukan manajemen yang handal agar mereka menjalankan fungsinya dengan senang hati, mampu mengembangkan dirinya sendiri, dan tercipta suasana kerja yang efektif dan efisien. Menurut UUNo.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen profesi guru

² Arif Rohman dan Teguh Wiyono, *Education Policy in Decentralization Era*(Yogyakarta: 2010. Pustaka Pelajar) Hlm. 3

adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³

Tenaga Pendidik (Guru) berperan dalam menentukan mutu pendidikan manakala memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan profesionalisme yang memadai. Tercapainya tujuan pendidikan nasional juga menjadi tanggung jawab guru, sebagaimana dinyatakan dalam UU SPN No.20 Tahun 2003 pasal 42 bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rokhani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴ Lebih lanjut pasal 28 PP Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjabarkan bahwa;

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang- undangan yang berlaku.

³ UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

⁴Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* (Yogyakarta: 2014. Pustaka Pelajar) Hlm. 190

- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi profesional dan Kompetensi sosial.
- 4) Seorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat 2 tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.
- 5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat 1 sampai ayat 4 dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.⁵

Tenaga Pendidik merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumberdaya yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁶

Maka dalam hal ini tenaga pendidik hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan tujuan pendidikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

⁵ Buchari Alma. *Guru Profesional Mengusai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: 2010. Alfabeta)

⁶ Eka Prihatin. *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung:2011, Alfabeta) Hlm. 72

selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut Mangkunegara berasal dari akar kata "to perform" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Kinerja berasal dari kata "Performance" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.⁷ Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Depdikbud dan Jonson (1980 dalam Sanusi, 1991: 36) mencakup tiga aspek, yaitu; (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) Kemampuan personal (pribadi).

Pada saat ini karakteristik guru yang berkualitas belum dapat terpenuhi karena berbagai permasalahan yang kompleks. Permasalahan guru tersebut antara lain berkaitan dengan perencanaan kebutuhan, pengadaan, formasi, sistem rekrutmen (seleksi dan pengangkatan) distribusi dan penempatan,

⁷ <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-kinerja-guru.html> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2017)

kepangkatan dan karier, profesionalisme, dan kompetensi guru yang belum memenuhi standar kualifikasi sebagaimana yang diharapkan.

Menyadari hal tersebut, maka dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik, peningkatan kinerja tenaga pendidik sangatlah diperlukan. Karena kegiatan tersebut merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri, semakin bermutunya kinerja tenaga pendidik maka akan semakin bermutu pula hasil pendidikannya. Peningkatan kinerja tenaga pendidik dapat diupayakan dengan beberapa program yang dirancang oleh pihak sekolah. Kepala Sekolah pada proses peningkatan kinerja tenaga pendidik memiliki posisi yang sangat strategis yakni berperan dalam merencanakan menjalankan dan mengevaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik secara berkesinambungan.

Program menurut para ahli diantaranya diartikan sebagai cara yang diusahakan guna mencapai tujuan dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu sendiri dapat tercapai.⁸

Program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan kegiatan yang terstruktur dan terencana dalam pelaksanaannya, maka program peningkatan kinerja tenaga pendidik diperlukan adanya evaluasi. Evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan proses untuk menilai

⁸<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-program-menurut-para-ahli.html> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2017)

dan menganalisis berbagai masalah yang timbul pada pelaksanaan program maupun mengukur tingkat keberhasilan program yang telah dicapai.

Menurut pengertian bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*, yang berarti penilaian atau penaksiran (John M. Echols dan Hasa Shadily, 1983:220). Sedangkan menurut pengertian istilah evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh kesimpulan.⁹

Sebagai salah satu lembaga pendidikan tingkat menengah pertama di wilayah kecamatan Cilongok, SMP Negeri 2 Cilongok merupakan salah satu lembaga pendidikan yang sudah cukup bermutu, hal tersebut dapat dinilai dari sejumlah prestasi baik berupa prestasi akademik maupun non akademik yang diraih oleh peserta didik maupun lembaga pendidikan secara umum, selain itu SMP Negeri 2 Cilongok juga sudah terakreditasi A oleh Badan Standarisasi Nasional Pendidikan.¹⁰ Prestasi yang pernah diraih tersebut tidak lepas dari pengaruh kinerja yang baik yang dihasilkan oleh tenaga pendidik, karena pada saat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan tenaga pendidik telah dibekali kompetensi yang cukup memadai, akan tetapi beberapa tahun belakangan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik ada kecenderungan menurun, hal tersebut juga berdampak pula terhadap mutu pendidikan, dari hasil observasi pada tanggal 19 Februari 2018 telah diperoleh data berupa informasi dari (*Bapak Sarno; Wakil Kepala Sekolah*)

⁹ M. Chabib Thoha, *Teknik Evaluasi Pendidikan*. (Jakarta : 1994, Raja Grafindo) Hlm.1

¹⁰ Wawancara pada tanggal 19 Februari 2018 dengan Bapak Sarno.S.Pd. (Tenaga Pendidik)

bahwasanya Kepala SMP Negeri 2 Cilongok telah melaksanakan program peningkatan kinerja tenaga pendidik guna meningkatkan mutu pendidikan yang meliputi: (1) Pembinaan kinerja, (2) Pelatihan (In House Training) dan (3) Reward. Beberapa program tersebut merupakan langkah yang dianggap cukup efektif dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik, karena kinerja tenaga pendidik yang berkualitas akan berdampak baik terhadap keberhasilan proses pendidikan.¹¹

Dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik tentunya masih terdapat beberapa kendala yang dialami, baik kendala teknis maupun non teknis, antara lain seperti tingkat keikutsertaan dan antusiasme para tenaga pendidik pada program peningkatan kinerja yang belum maksimal, masih terdapat beberapa tenaga pendidik yang belum menguasai teknologi komputer serta sarana prasarana penunjang kegiatan yang masih belum lengkap, seperti jaringan internet yang tidak stabil, ruangan yang terbatas dan lain-lain. Hal demikian menyebabkan kurang maksimalnya proses peningkatan kinerja tenaga pendidik. Maka evaluasi terhadap program peningkatan kinerja senantiasa dilakukan oleh Kepala Sekolah, dengan mengevaluasi terhadap sejumlah aspek meliputi evaluasi kinerja tenaga pendidik, administarasi tenaga pendidik dan ketertiban atau kedisiplinan tenaga pendidik.¹²

Dari uraian latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana evaluasi program peningkatan

¹¹ Wawancara pada tanggal 19 Februari 2018 dengan Bapak Sarno (Wakil Kepala Sekolah)

¹² Wawancara pada tanggal 19 Februari 2018 dengan Bapak Sarno (Wakil Kepala Sekolah)

kinerja pendidik. Dalam hal ini penulis melakukan pembahasan spesifik pada pelaksanaan dan evaluasi program dengan judul “*Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 2 Cilongok*”

B. Definisi Operasional

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dalam memahami persoalan yang akan dibahas dan menghindari sebuah kesalahan dalam menerapkan masalah penelitian ini yang berkaitan dengan judul, maka akan peneliti jelaskan istilah-istilah yang penting digunakan, yakni sebagai berikut:

1. Evaluasi Program

Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam kaitan dengan manajemen pendidikan, tujuan evaluasi antara lain: (1) Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai dan apa yang perlu mendapatkan perhatian khusus, (2) Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan sumberdaya pendidikan (manusia, tenaga, sarana prasarana dan biaya) secara efisien ekonomis dan (3) untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan, dan kemajuan belajar (Fatah, 2006).¹³

Jadi yang dimaksud dengan evaluasi yaitu proses yang menentukan keadaan dimana suatu tujuan kegiatan akan dapat dicapai. Oleh karena itu

¹³ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi dan Implementasi* (Bandung:2011.Alfabeta.) Hlm.62

evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan kontinue sesuai dengan tahapan-tahapan evaluasi agar dapat menggambarkan secara keseluruhan hasil yang telah dievaluasi.

Istilah *Program* menurut para ahli diantaranya diartikan sebagai cara yang diusahakan untuk mencapai tujuan dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu sendiri dapat tercapai (Jones :1994).¹⁴ Maka yang disebut dengan program adalah serangkaian rencana kegiatan yang telah disusun dalam rangka menentukan kegiatan kedepan dalam sebuah organisasi, dimana tujuan yang akan dicapai sebuah organisasi telah terkandung didalam program-program yang telah ditetapkan dan akan dijalankan secara berkesinambungan.

Evaluasi program adalah proses menentukan kualitas suatu program secara sistematis dan bagaimana program tersebut dapat ditingkatkan (Sanders & Sullin 2006:11). Evaluasi program termasuk pengukuran kinerja program, sumber biaya, aktivitas program, dan outcomes program dan pengujian asumsi sementara yang berhubungan dengan tiga elemen ini.¹⁵

Evaluasi program mencakup pokok bahasan yang lebih luas. Cakupan bisa dimulai dari evaluasi kurikulum sampai pada evaluasi program dalam

¹⁴<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-programmenurutpara-ahli.html> (Diakses pada tanggal 10 Agustus 2018)

¹⁵ Onisimus Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi dan Implementasi...*, Hlm.64

suatu bidang studi. Sesuai dengan cakupan yang lebih luas maka yang menjadi objek evaluasi program juga dapat bervariasi, termasuk diantaranya kebijakan program, implementasi program dan efektivitas program.¹⁶

Maka evaluasi program merupakan upaya penilaian terhadap sebuah program kegiatan yang telah dijalankan, evaluasi program dilaksanakan secara sistematis. Dalam pelaksanaan evaluasi program mencakup sejumlah aspek program baik itu terhadap indikator program, komponen program, kesesuaian program dan berbagai aspek yang menunjang keberhasilan sebuah program.

2. Peningkatan Kinerja.

Peningkatan/pe·ning·kat·an/n proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dan sebagainya): *kini telah diadakan~di bidang pendidikan; Menteri Kesehatan menentukan perlunya ~ pengawasan terhadap usaha perdagangan eceran obat;*¹⁷. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.¹⁸ Maka Peningkatan kinerja merupakan usaha untuk meningkatkan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu, sehingga tugas-tugas yang telah diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

¹⁶ M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan, Prinsip & Operasionalnya*(Jakarta:2008. Sinar Grafika Offset) Hlm. 5

¹⁷ <https://kbbi.web.id/tingkat>(Diakses pada tanggal 24 Agustus 2018)

¹⁸ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Mnajemen..* (Jakarta : 2013.Kencana Prenada Media Group) Hlm.271

3. Tenaga Pendidik.

Tenaga pendidik merupakan sumberdaya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan, pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁹ Tugas tenaga pendidik dalam proses pendidikan sering disebut dengan kinerja tenaga pendidik, baik dalam proses merencanakan hingga proses pelaksanaan pembelajaran.

Program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dimaksud disini adalah segala bentuk upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang disusun secara terencana dan sistematis. Evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan proses untuk menilai dan menganalisis berbagai masalah yang dialami maupun mengukur tingkat keberhasilan program yang telah dicapai.

Maka evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dimaksud disini adalah suatu rangkaian kegiatan penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan berupa program peningkatan kinerja tenaga pendidik guna melihat berbagai kemungkinan yang timbul antara lain ketercapaian program, hambatan atau kendala yang dialami, dan melihat segala hal yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan program peningkatan

¹⁹ UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

kinerja tenaga pendidik. Selain itu evaluasi program juga bertujuan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan.

4. SMP Negeri 2 Cilongok

SMP Negeri 2 Cilongok adalah sekolah menengah tingkat pertama yang beralamatkan di Jalan Singadipa No.1 desa Panembangan, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas. SMP Negeri 2 Cilongok Memiliki sejumlah program untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik, antara lain In House Training, Pembinaan Kinerja dan kompensasi.

Dari data diatas penulis akan mengkaji mengenai bagaimana pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang ada di SMP Negeri 2 Cilongok.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas maka masalah pokok yang menjadi fokus penelitian adalah: Bagaimana pelaksanaan dan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi maupun masukan yang positif dan konstruktif bagi dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan evaluasi program guna meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan wawasan dan informasi baru tentang pelaksanaan evaluasi program
- b. Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi untuk semakin meningkatkan mutu pendidikan dan senantiasa melakukan perbaikan khususnya pada wilayah manajemen kinerja tenaga pendidik, agar kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik semakin meningkat.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan uraian mengenai penelitian yang mengandung arti pentingnya dilaksanakan penelitian yang relevan dengan masalah penelitian yang sedang diteliti dan hasil penelitian yang menjadi bahan rujukan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

Khusnul Khotimah (2013) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen pembinaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh

kepala sekolah, pembinaan yang dimaksud merupakan upaya yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan yayasan dalam rangka meningkatkan kemampuan tenaga pendidik sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.²⁰

Dalam skripsi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen pembinaan tenaga pendidik dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, dengan terciptanya hubungan yang baik diantara elemen yang ada didalam sekolah baik guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan dan siswa mampu mempengaruhi kinerja tenaga pendidik sehingga dalam melaksanakan tugasnya para guru tidak mengalami kendala yang berarti. Selain itu kegiatan pembinaan tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh pimpinan sekolah dan yayasan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Veni Ftriatun (2016) Hasil penelitian menunjukkan: (1) Evaluasi terhadap Konteks program prakerin meliputi kesesuaian tempat dan materi pembelajaran. (2) Evaluasi terhadap input program prakerin yang terdiri dari: (a) Pemantapan organisasi, (b) Penyusunan program kerja, (c) Rencana pembiayaan prakerin, (d) Penyiapan administrasi, (e) Pembekalan, (f) Kualifikasi DuDi. (3) Evaluasi terhadap Process program prakerin yang terdiri dari: (a) Pengiriman peserta ke DUDI, (b) Pelaksanaan diklat, (c) Pengiriman agenda harian, (d) Pelaksanaan monitoring, (e) Penilaian praktik kerja pada DuDi maupun pelaksanaan seminar. (4) Evaluasi terhadap Product program

²⁰ Khusnul Khotimah, Skripsi, *Manajemen Pembinaan Kinerja tenaga Pendidik Di SMA Islman Buana Kroya Tahun Pelajaran 2012/2013*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2013. Tidak diterbitkan) Hlm.V

prakerin meliputi manfaat prakerin, dan (5) Evaluasi terhadap Outcomes program prakerin meliputi keterserapan lulusan.²¹

Dalam skripsi tersebut dapat disimpulkan Evaluasi program prakerin diartikan sebagai kegiatan evaluasi terhadap kebutuhan prakerin, persiapan prakerin, pelaksanaan prakerin dan hasil atau manfaat dari kegiatan prakerin, sehingga proses evaluasi dapat dijadikan perbaikan untuk melaksanakan program selanjutnya. Pemenuhan kebutuhan dan kesesuaian tempat dalam kegiatan prakerin sudah dilaksanakan dengan baik. Meski masih ada industri yang memberikan tugas diluar dari kompetensi keahlian. Pada tahap persiapan prakerin telah dilakukan dengan baik yaitu meliputi pemantapan organisasi, menyusun program prakerin, rencana pembiayaan prakerin, penyiapan administrasi, pembekalan, dan kualifikasi DuDi.

Uci Rahmawati (2016) Hasil penelitian yang dilakukan penulis adalah: Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: a) menjalin hubungan kerjasama dengan guru; b) menjalin komunikasi yang baik dengan guru; c) Memberikan bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas guru; d) memberikan semangat dan penghargaan kepada guru; e) menyelesaikan segala permasalahan di sekolah.²²

Dalam skripsi tersebut dapat disimpulkan upaya yang dilakukan kepala sekolah RA Al Khairiyah Banjarsari Kidul dapat dilihat dari beberapa hal

²¹ Veni Fitriatun, Skripsi, *Evaluasi Program Praktek Kerja Industri (Prakerin) Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Peserta Didik Di SMK Negeri 1 Purwokerto*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.Tidak diterbitkan) Hlm.V

²² Uci Rahmawati, Skripsi, *Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Raudhatul Athfal Al Khairiyah Banjarsari Kidul Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas Tahun Pelajaran 2015/2016*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.Tidak diterbitkan) Hlm.V

yaitu: a.Mengikutsertakan guru dalam diklat/pelatihan; b.Menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran; c.Menghimbau/meminta guru saat rapat *briefing* untuk menggunakan fasilitas tersebut demi kelancaran proses pembelajaran; d.Memantau guru saat pembelajaran berlangsung dan secara berkala berkeliling melihat kekelas; e.Memberi keleluasaan kepada guru untuk memilih metode yang tepat; f. Menyediakan presensi dan mengecek secara berkala; g. Melakukan pengaturan meja guru agar mudah berkomunikasi baik sharing maupun diskusi sesama guru; h. Memberikan motivasi, arahan kepada guru; i. Memberikan teguran kepada guru yang kurang disiplin baik secara umum dalam rapat *briefing* maupun secara pribadi dengan memanggil guru; j.Kepala sekolah terbuka dan memberikan teladan kepada guru baik dalam hal kedisiplinan maupun dalam berkomunikasi.

Iman Musyaffa (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran yang dilakukan pimpinan madrasah terkait dengan pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik sudah dilaksanakan dengan baik. Melalui tugas, fungsi dan gaya kepemimpinannya, pimpinan MTs Plus melaksanakan program pembinaan kinerja tenaga pendidik berdasarkan situasi dan kebutuhan yang ada, sehingga dapat mencapai tujuan.²³

Sekripsi tersebut dapat disimpulkan secara umum dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, melalui tugasnya, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya berperan sebagai edukator, manajer, leader, innovator, dan motivator. Sedangkan tugas sebagai administrator dan supervisor dalam

²³ ImanMusyaffa, Skripsi, *Peran Pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya Dalam Pelaksanaan Program Pembinaan Kinerja Tenaga Pendidik*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015.Tidak diterbitkan) Hlm.V

hal ini tidak begitu ditonjolkan. Dengan menyesuaikan situasi dan kondisi, pelaksanaan program pembinaan kinerja tenaga pendidik, pimpinan MTs Plus Al Hidayah Kroya menekankan pada aspek motivasi melalui konseling, dan ketrampilan melalui pelatihan. Aspek yang dijadikan pedoman pembinaan kinerja pendidik di MTs Plus Al Hidayah Kroya adalah kompetensi tenaga pendidik yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dari beberapa kajian penelitian yang telah diuraikan diatas jelaslah letak perbedaannya antara penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian yang pernah ada sebelumnya.

Hasil dari beberapa penelitian yang diruaikan diatas lebih memfokuskan pada upaya-upaya kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidikan, manajemen pembinaan tenaga pendidik, evaluasi terhadap pelaksanaan program praktek kerja industri serta menjelaskan peran kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga. Maka kajian pustaka yang telah diuraikan diatas sudah jelas letak perbedaan dari masing-masing hasil penelitian. Penelitian yang penulis lakukan adalah tentang pelaksanaan evaluasi terhadap program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Sebagai salah satu fungsi manajemen, evaluasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh setiap pimpinan lembaga dalam hal ini kepala sekolah SMP Negeri 2 Cilongok. Maka fokus penilitian yang penulis lakukan mengarah kepada bagaimana kepala sekolah mengevaluasi program-program yang telah dilaksanakan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh terhadap penelitian ini, maka perlu dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga bagian, yaitu;

Bagian awal meliputi: halaman judul, halaman pernyataan keaslian, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel.

Pada bagian kedua skripsi ini terdiri dari lima bab, pada setiap bab terbagi ke dalam beberapa sub-bab, dengan rincian sebagai berikut:

Bab *Pertama* adalah Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan skripsi.

Bab *Kedua* adalah Landasan Teori, berisi teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu tinjauan tentang evaluasi program, tinjauan tentang peningkatan kinerja tenaga pendidik, tinjauan mengenai evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Bab *Ketiga* adalah Metode Penelitian, membahas mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis dan keabsahan data.

Bab *Keempat* adalah Penyajian data dan Pembahasan, membahas mengenai gambaran umum SMP Negeri 2 Cilongok yang meliputi sejarah singkat berdirinya, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi, sarana dan prasarana, keadaan guru, karyawan dan siswa, kemudian pembahasan yang

memuat penyajian dan analisis data tentang Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Di SMP Negeri 2 Cilongok.

Bab *Kelima* adalah Penutup yaitu berisi kesimpulan dan saran.

Pada bagian akhir memuat daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup.



BAB II
PELAKSANAAN DAN EVALUASI
PROGRAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK

A. Pengertian Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Untuk mengetahui tentang bagaimana pengertian evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik antara lain akan dijelaskan dengan uraian sebagai berikut:

1. Program

Ada dua pengertian untuk istilah “program” yaitu pengertian secara khusus dan umum, Menurut pengertian secara umum, “program” dapat diartikan sebagai “rencana”. Jika seorang siswa ditanya oleh guru, apa programnya setelah lulus dalam menyelesaikan pendidikan di sekolah yang diikuti maka “program” dalam kalimat tersebut adalah rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus. Apabila “program” ini langsung dikaitkan dengan evaluasi maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.²⁴

Sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, tetapi merupakan kegiatan yang

²⁴ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm. 2-3

berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan. Oleh karena itu sebuah program dapat berlangsung dalam kurun waktu relatif cukup lama. Pengertian program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan maka program merupakan sebuah sistem, yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan bukan hanya satu kali tetapi berkesinambungan. Pelaksanaan program selalu terjadi didalam sebuah organisasi yang artinya harus melibatkan sekelompok orang.²⁵

Pengertian program yang dikemukakan diatas adalah pengertian secara umum. Program menurut para ahli diantaranya diartikan sebagai cara yang diusahakan untuk mencapai tujuan dimana melalui hal tersebut bentuk rencana akan lebih terorganisir dan lebih mudah untuk dioperasionalkan demi tercapainya kegiatan pelaksanaan karena dalam program tersebut telah dimuat berbagai aspek yang harus dijalankan atau dilaksanakan agar tujuan program itu sendiri dapat tercapai.²⁶

Program ialah satu kesatuan dari beberapa bagian atau komponen yang saling berkait untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh sistem tersebut. Komponen tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Masing-masing komponen terdiri atas beberapa sub komponen dan masing-masing sub komponen terdapat beberapa indikator. Dalam kegiatan evaluasi program, indikator merupakan petunjuk untuk mengetahui

²⁵ Suharsimi Arikunto & Cepi Safrudin, *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis dan Praktis Bagi Praktisi Pendidikan* (Jakarta:2004. Bumi Aksara)

²⁶<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-programmenurutpara-ahli.html> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2018)

keberhasilan atau ketidakberhasilan suatu kegiatan. Perlu diketahui bahwa ketidakberhasilan suatu kegiatan dapat juga dipengaruhi oleh komponen atau subkomponen yang lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa program adalah kebijakan yang telah disepakati oleh sekumpulan orang dalam sebuah organisasi yang berlangsung berisi serangkaian kegiatan yang berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama, dirancang secara sistematis, terstruktur dan berkesinambungan dalam merealisasikan maupun mengimplementasikan suatu kebijakan sebagai sebuah kebijakan.

2. Evaluasi Program

Dalam evaluasi selalu mengandung proses. Proses evaluasi harus tepat terhadap tipe tujuan yang biasanya dinyatakan dalam bahasa perilaku. Dikarenakan tidak semua perilaku dapat dinyatakan dengan alat evaluasi yang sama, maka evaluasi menjadi hal yang sulit dan menantang. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat 1, evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya terhadap peserta didik, lembaga, dan program pendidikan.²⁷

Menurut pengertian bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa inggris evaluation, yang berarti penilaian atau penaksiran (Jhon M.Echols dan Hasa Shadily, 1983:220). Dalam bahasa arab, evaluasi dikenal dengan istilah

²⁷ H.M. Sukardi.MS. *Evaluasi Pendidikan Prinsip dan Operasionalnya* (Jakarta:Sinar Grafika Offset:.2008) Hlm.1

imtihan yang berarti ujian dan dikenal pula dengan istilah khataman sebagai cara menilai hasil akhir dari proses pendidikan. Sedangkan menurut pengertian istilah evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolok ukur untuk memperoleh sesuatu yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.²⁸ Kegiatan evaluasi memerlukan penggunaan informasi yang diperoleh melalui pengukuran maupun dengan cara lain untuk menentukan pendapat dan membuat keputusan-keputusan pendidikan.²⁹

Evaluasi adalah suatu proses yang berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai (asses) keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu sistem pengajaran.³⁰ Evaluasi dapat juga diartikan sebagai proses menilai sesuatu yang didasarkan pada kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi.³¹

Proses evaluasi program pada umumnya memiliki tahapan-tahapannya sendiri walaupun tidak selalu sama tetapi yang lebih penting adalah bahwa prosesnya sejalan dengan fungsi evaluasi itu sendiri. Secara garis besar tahapan tersebut meliputi: tahap persiapan, tahap pelaksanaan evaluasi

²⁸ Suharsimi Arikunto & Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) Hlm. 1

²⁹ Chabib Thoha, *Teknik Evaluasi Pendidikan...*, Hlm. 1

³⁰ Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hlm. 210

³¹ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002) Hlm. 5

program dan tahap monitoring pelaksanaan program. berikut ini dipaparkan salah satu tahapan evaluasi yang sifatnya umum digunakan:

a. Menentukan apa yang akan di evaluasi

Dalam bidang apapun, apa saja yang dapat dievaluasi, dapat mengacup ada suatu program kerja. Disana banyak terdapat aspek - aspek yang sekiranya dapat dan perlu dievaluasi, tetapi umumnya yang diprioritaskan untuk dievaluasi adalah hal-hal yang menjadi key-success factors-nya.

b. Merancang (desain) kegiatan evaluasi

Sebelum evaluasi dilakukan harus ditentukan terlebih dahulu desain evaluasinya agar data apa saja yang dibutuhkan tahapan-tahapan kerja apa saja yang dilalui siapa saja yang akan dilibatkan serta apa saja yang akan dihasilkan menjadi jelas.

c. Pengumpulan Data

Berdasarkan desain yang telah disiapkan, pengumpulan data dapat dilakukan secara efektif dan efisien, yaitu sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.

d. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul, data tersebut diolah untuk dikelompokkan agar mudah dianalisis dengan menggunakan alat-alat analisis yang sesuai, sehingga dapat menghasilkan fakta yang dapat dipercaya selanjutnya dibandingkan antara fakta dan harapan/ rencana menghasilkan gap. Besar gap akan disesuaikan dengan tolok ukur tertentu sebagai hasil evaluasinya.

e. Pelaporan hasil evaluasi

Agar hasil evaluasi yang telah dilaksanakan dapat dimanfaatkan bagi semua pihak yang berkepentingan maka hendaknya hasil evaluasi didokumentasikan secara tertulis.

Jadi yang dimaksud dengan evaluasi yaitu proses yang menentukan keadaan dimana suatu tujuan kegiatan dapat dicapai. Oleh karena itu evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan kontinue sesuai dengan tahapan-tahapan evaluasi agar dapat menggambarkan secara keseluruhan hasil yang telah dievaluasi.

Jika dikaitkan dengan istilah program pada penjelasan di awal maka evaluasi program menurut pendapat para tokoh adalah proses menentukan kualitas suatu program secara sistematis dan bagaimana program tersebut dapat ditingkatkan (Sanders & Sullin, 2006:1). Rancangan untuk suatu evaluasi didukung antara lain oleh (1) Seperangkat pengukuran kinerja program secara kuantitatif atau kualitatif; (2) Seperangkat analisis yang digunakan pengukuran untuk menjawab pertanyaan kunci tentang kinerja program. Evaluasi dirancang termasuk cara untuk menggambarkan sumber program, aktivitas program, dan outcomes program sebanding dengan metode untuk mengestimasi pengaruh aktivitas program, yaitu: perbedaan antara outcomes program dan outcomes tanpa program.³²

Makna dari evaluasi program mengalami proses pematapan, definisi yang terkenal untuk evaluasi program dikemukakan oleh Ralph Tyler, yang

³² Onisimus Amtu. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: CV. Alfabeta.2011) Hlm. 64

mengatakan bahwa evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah dapat terselesaikan, (Tyler, 1950) Definisi yang bisa lebih diterima oleh masyarakat luas dikemukakan oleh dua orang ahli evaluasi, yaitu Cronbach (1963) dan Stufflebeam (1971). Mereka mengemukakan bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.

Evaluasi program termasuk pengukuran kinerja program, sumber biaya, aktivitas program, dan outcomes program dan pengujian asumsi sementara yang berhubungan dengan tiga elemen ini. Satu kontribusi potensial penting dari evaluasi program adalah kegunaannya oleh pengambilan kebijakan, manager, dan staff untuk mengubah sumber, aktivitas, dan tujuan program adalah meningkatkan kinerja program.³³

Dalam organisasi pendidikan, evaluasi program dapat disamaartikan dengan kegiatan supervisi. Secara singkat, supervisi diartikan sebagai upaya mengadakan peninjauan untuk memberikan pembinaan maka evaluasi program adalah langkah awal dalam supervisi, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pembinaan yang tepat pula.³⁴

Evaluasi program adalah upaya untuk mengetahui efektivitas komponen program dalam mendukung tujuan program. Dengan demikian, jika diketahui sebuah program tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan indikator yang telah ditentukan, sehingga dapat dicari dimana letak

³³ Onisimus Amtu. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: CV. Alfabeta.2011) Hlm. 64

³⁴ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004)hlm. 7-8

kekurangannya atau komponen mana yang bekerja tidak dengan semestinya. Maka evaluasi program dapat disimpulkan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang bertujuan mengumpulkan informasi tentang realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan.

3. Tenaga Pendidik

Tenaga Pendidik merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan dalam organisasi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan ini merupakan sumberdaya yang potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁵

Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen profesi guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.³⁶ Sebagaimana dinyatakan dalam UU SPN No.20 Tahun 2003 pasal 42 bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani

³⁵ Eka Prihatin. *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung:2011, Alfabeta) Hlm. 72

³⁶ UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

dan rokhani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³⁷ Lebih lanjut pasal 28 PP Nomor 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menjabarkan bahwa;

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) Kompetensi pedagogik; (b) Kompetensi kepribadian; (c) Kompetensi profesional dan (d) Kompetensi sosial;
- 4) Seorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan;
- 5) Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai ayat (4) dikembangkan oleh BNSP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri.³⁸

³⁷ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* (Yogyakarta: 2014. Pustaka Pelajar) Hlm. 190

³⁸ Buchari Alma. *Guru Profesional Mengusai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: 2010. Alfabeta)

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UU No. 20 tahun 2003 tentang SisDikNas). *Tenaga pendidik* adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (yusuf, 1982: 53) (Jalaluddin & Abdullah Idi, 2002: 122). Dan lagi pengertian pendidik adalah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang (Ahmad Tafsir, 2006: 170).

Yang termasuk tenaga pendidik , yaitu: a.) Guru: Orang yang mendidik dilingkungan sekolah formal. b.) *Dosen*: Orang yang mendidik dilingkungan perguruan tinggi. c.) *Konselor*: Orang yang mempunyai keahlian dalam melakukak konseling (bimbingan konseling). d.) *Guru pamong*: Pembimbing belajar mandiri siswa, yaitu masyarakat yang peduli akan pendidikan. e.) *Widyaiswara* : PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab dan wewenang untuk mendidik, mengajar, dan melatih pegawai negeri sipil pada lembaga pendidikan dan pelatihan pemerintah. f.) *Tutor*: Orang yang mendidik pada lembaga-lembaga nonformal. g.) *Instruktur*: Orang yang melatih pada pelatihan-pelatihan, senam, beladiri. h.) *Fasilitator*:

sekelompok orang yang membantu sekelompok orang memahami tujuan bersama mereka dan membantu membuat rencana guna mencapai tujuan.³⁹

4. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja individu merupakan fondasi bagi kinerja organisasi. Dalam menjalankan tugasnya seorang tenaga pendidik harus dibekali dengan kemampuan dan kualifikasi akademik yang memadai. Kinerja berasal dari kata "Performance" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.⁴⁰

Menurut Mangkunegara (2005:26), kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja dan hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, kinerja organisasi tersebut kurang baik.⁴¹

³⁹ <http://ilmuamalimiyah.blogspot.com/2013/12/pengertian-tenaga-pendidik.html> (Diakses pada: Kamis, 4 Oktober 2018 Jam 14.00 WIB)

⁴⁰ <http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-kinerja-guru.html> (diakses pada tanggal 10 Agustus 2017)

⁴¹ Kompri, Manajemen Pendidikan, *Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta: 2017. Arruz Media) Hlm. 130

Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.⁴² Secara konseptual, unjuk kerja guru menurut Depdikbud dan Jonson (1980) (dalam Sanusi, 1991: 36) mencakup tiga aspek, yaitu; (a) kemampuan profesional, (b) kemampuan sosial, dan (c) Kemampuan personal (pribadi). Kemudian ketiga aspek ini dijabarkan menjadi:

a. Kemampuan profesional mencakup :

- 1) Penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep - konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu.
- 2) Penguasaan, penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan.
- 3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

b. Kemampuan sosial mencakup :

Kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawa tugasnya sebagai guru.

⁴² Kompri, Manajemen Pendidikan, *Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah* (Yogyakarta: 2017. Arruz Media) Hlm. 131

c. Kemampuan personal (pribadi) mencakup :

- 1) Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.
- 2) Pemahaman, penghayatan, penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru.
- 3) Penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.⁴³

5. Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir, ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan, tapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan, sebab perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.

Kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar. Faktor ini merupakan potensi guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana

⁴³ Martinis Yamin, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia, dilengkapi dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.* (Jakarta : 2007. Gaung Persada Press) Hlm. 21-22

pendidikan di sekolah. Dalam rangka meningkatkan kinerja Burhanudin mengemukakan bahwa usaha-usaha meningkatkan kinerja kerja adalah:

- 1) Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi.
- 2) Informasi jabatan dan tugas setiap anggota organisasi.
- 3) Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi sekolah.
- 4) Penilaian program staf sekolah dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal.
- 5) Menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis.

Meningkatkan kinerja sumberdaya manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti menunjukkan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya.

Aspek Manajemen Sumberdaya Manusia menduduki posisi penting dalam suatu perusahaan/organisasi karena setiap organisasi terbentuk oleh orang-orang, menggunakan jasa mereka, mengembangkan keterampilan mereka, mendorong mereka untuk berkinerja tinggi, dan menjamin mereka untuk terus memelihara komitmen pada organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (De Cenzo&Robbin, 1999:8). Sementara itu, menurut Barney (Bagasatwa,(ed),2006:12) sistem

Sumber Daya Manusia dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi SDM dalam organisasi.

Sumberdaya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumberdaya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumberdaya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Terdapat banyak sumberdaya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian, sumberdaya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumberdaya manusia. Adapun kalau dilihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumberdaya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.⁴⁴

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik agar mencapai hasil pendidikan yang bermutu, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain adalah:

- a) Adanya institusi yang selalu membina kinerja guru dan tenaga kependidikan. Dengan adanya institusi ini diharapkan guru mendapatkan pembinaan secara kontinyu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan

⁴⁴ <http://rjsyahrulloh.blogspot.com/2015/04/upaya-peningkatan-kinerja-guru.html> (Diakses pada: Kamis, 4 Oktober 2018 Jam 14.00 WIB)

kinerjanya. Selain itu, institusi ini merupakan tempat bagi guru untuk bertanya dan berkonsultasi tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam menjalankan profesinya sehingga mendapatkan pembinaan. Institusi tersebut bisa saja semacam lembaga “bimbingan konseling dan kinerja” bagi guru.

b) Pengawasan kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan. Sebagai manajer, kepala sekolah berhak melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, apakah guru sudah menjalankan fungsinya dengan baik. Melalui pengawasan ini diharapkan adanya komunikasi antara guru dan kepala sekolah mengenai apa saja yang menyimpang dari kinerja guru dan apa saja yang bisa lebih ditingkatkan. Dengan demikian guru dapat menentukan arah kinerja yang lebih baik guna tercapainya keberhasilan pendidikan. Adapun bentuk pengawasan yang dapat dilaksanakan seperti supervisi kelas, supervisi administrasi, dan supervisi kegiatan, yang dimaksud adalah kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar diluar kelas.

c) Kegiatan musyawarah antara guru bidang studi yang serumpun di sekolah. Kegiatan musyawarah ini memberikan wadah bagi guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan memecahkan masalah-masalah pengajaran yang dialami oleh guru. Melalui kegiatan ini diharapkan

diperoleh hasil-hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru dan menambah wawasan bagi guru. Adapun tempat pelaksanaannya adalah di sekolah sendiri, sehingga guru lebih fleksibel dalam mengatur waktu pertemuan dan segala sesuatunya yang berkaitan dengan kegiatan tersebut. Jadi kegiatan ini semacam “Musyawarah Guru Mata Pelajaran”.

d) Mendatangkan motivator.

Motivator adalah orang yang mempunyai keahlian memberikan motivasi kepada orang lain. Ada tiga fungsi motivasi yaitu sebagai pendorong, pengarah, dan sekaligus penggerak perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan ketiga fungsi motivasi itulah seorang motivator mungkin memberikan arahan kepada guru untuk meningkatkan kembali kinerjanya. Mendatangkan seorang motivator perlu sesekali dilakukan guna membangkitkan kembali semangat guru-guru dalam menjalankan tugasnya. Mungkin guru-guru tersebut akan merasa lepas dari kejenuhan dan mendapatkan energi baru serta siap untuk tugas-tugas selanjutnya. Hal ini akan memberikan sesuatu yang positif untuk keberhasilan pengajaran yang dilaksanakannya.

e) Memberikan fasilitas yang memadai.

Dengan tersedianya fasilitas pembelajaran yang cukup dan memadai akan memudahkan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, dan akan menghasilkan pembelajaran yang bermutu pula. Apabila hal ini terpenuhi maka output yang dihasilkan pun akan berkualitas.

f) Memberikan insentif yang memadai bagi guru.

Pemberian insentif yang memadai bagi guru dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan guru dan keluarganya sesuai standar kebutuhan ekonomi saat itu. Jadi guru tidak perlu mencari penghasilan tambahan di luar tugasnya demi memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Hal ini bertujuan agar guru fokus pada pekerjaannya, sehingga guru dapat mengembangkan kreativitasnya dan inovasinya dalam pendidikan.⁴⁵

Dalam proses pendidikan guru memiliki peranan sangat penting dalam rangka membimbing dan mengarahkan peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru selalu dituntut untuk dapat mengembangkan daya kreativitasnya dan kinerjanya untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan. Akan tetapi, masih banyak kendala yang dihadapi guru untuk mewujudkan harapan tersebut diantaranya sarana, fasilitas, dan masalah kesejahteraan. Alternatif pemecahan masalah yang diuraikan diatas diharapkan mampu menjadi sebuah upaya guna meningkat kualitas pendidikan. Melalui program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang direncanakan dengan baik, maka diharapkan para tenaga pendidik mampu mengembangkan kinerjanya sesuai dengan tujuan pendidikan.

⁴⁵<http://lastridwan.blogspot.com/2008/07/upaya-meningkatkan-kinerja-guru-agar.html>(Diakses pada: Kamis, 4 Oktober 2018 Jam 14.43 WIB)

Dalam proses menjalankan roda organisasi tentunya memiliki strategi manajemen, secara prinsip kegiatan evaluasi merupakan bagian dari fungsi manajemen yang tidak bisa lepas dari tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai pegawai akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang pegawai dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja.

Pada pembahasan awal telah disebutkan bahwasanya evaluasi program adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi berupa data yang diperoleh melalui proses penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan. Evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik merupakan rangkaian kegiatan penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan berupa program peningkatan kinerja tenaga pendidik guna melihat berbagai kemungkinan yang timbul antara lain ketercapaian program, hambatan atau kendala yang dialami, dan melihat segala hal yang perlu diperbaiki dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Selain itu evaluasi program juga bertujuan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan. Dalam dunia pendidikan evaluasi program menjadi salah satu kegiatan yang pasti dilakukan baik evaluasi

terhadap keberhasilan proses belajar mengajar maupun evaluasi terhadap kinerja lembaga pendidikan itu sendiri.

Hasil evaluasi program dapat dipergunakan untuk menentukan nilai atau tingkat keberhasilan suatu program dilihat dari efektifitas dan efisiensinya. Evaluasi program dilakukan untuk mempertimbangkan apakah program dilanjutkan, dimodifikasi atau dihentikan. Pada evaluasi program menuntut adanya kriteria tertentu untuk menentukan mutu kegiatan yang sedang berlangsung.⁴⁶

Evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik memungkinkan lembaga pendidikan untuk menilai segala program yang dilaksanakan guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik telah susai atau tidak dalam proses dan implementasinya. Selain sebagai alat ukur terhadap keberhasilan program, evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik juga bertujuan menggali informasi tentang program yang sedang atau telah dilaksanakan mampu memberikan dampak positif kepada komponen-komponen dalam pendidikan.

B. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Setiap kegiatan tentu mempunyai tujuan, demikian juga dengan evaluasi program.⁴⁷ Evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Selanjutnya, hasil evaluasi program

⁴⁶<https://pealtwo.wordpress.com/evaluasi-rogram-peningkatan-mutu-pendidikan/> (Diakses pada: Kamis, 4 Oktober 2018 Jam 14.00 WIB)

⁴⁷ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm.11

digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya.⁴⁸

Evaluasi tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi proses belajar mengajar, secara lebih luas evaluasi juga digunakan untuk menilai program dan sistem yang ada di lembaga pendidikan. Untuk cakupan yang lebih luas, yaitu pada evaluasi program, Grubb dan Ryan (1999) menyatakan, minimal ada lima tujuan penting mengapa perlu dilakukan evaluasi bagi seorang pimpinan lembaga. Kelima tujuan evaluasi tersebut antara lain: 1) Menginformasikan kepada pemerintah, 2) Meningkatkan keputusan pada pengusaha terhadap kegiatan yang dilaksanakan, 3) Meningkatkan keputusan pada para pengusaha terhadap *training* dan program yang telah direncanakan.⁴⁹

Ada dua macam tujuan evaluasi program, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan pada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus diarahkan pada masing-masing komponen, untuk mempermudah mengidentifikasi tujuan evaluasi program kita harus memperhatikan unsur-unsur dalam kegiatan atau penggarapannya. Ada tiga unsur penting didalam kegiatan atau penggarapan suatu kegiatan yaitu : 1) What: *apa yang digarap* 2) Who: *Siapa yang menggarap* dan 3) How: *Bagaimana menggarapnya*. Dengan memfokuskan perhatian pada tiga unsur kegiatan tersebut, paling sedikit dapat

⁴⁸<http://anan-nur.blogspot.co.id/2012/01/evaluasi-program-pendidikan-prof-dr.html>. Diakses pada: Kamis, 4 Oktober 2018 Jam 14.00 WIB

⁴⁹ H.M. Sukardi. MS. *Evaluasi Pendidikan Prinsip dan Operasionalnya* (Jakarta: Sinar Grafika Offset.: 2008) Hlm.11

diidentifikasi adanya tiga komponen kegiatan, yaitu tujuan, pelaksanaan kegiatan, dan prosedur/teknik pelaksanaan.⁵⁰

Pada penjelasan tentang kaitan antara program dengan evaluasi program, telah dijelaskan mengenai komponen program dan bagaimana cara merumuskan tujuan evaluasi. Sedangkan untuk menentukan sasaran evaluasi, seorang evaluator harus mengenali program dengan baik, terutama pada bagian komponen-komponennya. Karena yang menjadi sasaran kegiatan evaluasi program bukan program secara keseluruhan melainkan komponen-komponen atau bagian program. Mengapa sasaran evaluasi tertuju pada komponen? Seperti mengapa alasan umum harus dijabarkan menjadi tujuan khusus maka sasaran evaluator diarahkan pada komponen agar pengamatannya dapat lebih cermat dan data yang dikumpulkan lebih lengkap. Untuk itulah evaluator harus memiliki kemampuan mengidentifikasi komponen program yang akan dievaluasi.⁵¹

Dalam organisasi pendidikan, evaluasi program dapat disamaartikan dengan kegiatan supervisi. Secara singkat, supervisi diartikan sebagai upaya mengadakan peninjauan untuk memberikan pembinaan, maka evaluasi prgram adalah langkah awal dalam supervisi, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian pembinaan yang tepat pula.

Jika supervisi di lembaga pendidikan dilakukan dengan objek buku-buku dan pekerjaan crerical work maka evaluasi program dilakukan dengan objek

⁵⁰ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm. 13-14

⁵¹ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm.14

lembaga pendidikan secara keseluruhan. kebijakan supervisi yang berlangsung saat ini dapat dikatakan sama dengan evaluasi program, tetapi sasarannya ditekankan pada kegiatan pembelajaran. Berdasarkan pengertian tadi, supervisi sekolah yang diartikan sebagai evaluasi program, dapat disamaartikan dengan validasi lembaga dan akreditasi.

Evaluasi program merupakan langkah awal dari proses akreditasi dan validasi lembaga. Evaluasi program pendidikan tidak lain adalah supervisi pendidikan dalam pengertian khusus, tertuju kepada lembaga secara keseluruhan.

Kegiatan evaluasi sangat berguna bagi pengambilan keputusan dan kebijakan lanjutan dari program, karena dari masukan hasil evaluasi program itulah para pengambil keputusan akan menentukan tindak lanjut dari program yang sedang atau telah dilaksanakan. Wujud dari hasil evaluasi adalah sebuah rekomendasi dari evaluator untuk pengambil keputusan (Decision Maker). Ada empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan, yaitu :

- 1) Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya, atau tidak dapat terlaksana sebagaimana diharapkan.
- 2) Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit).
- 3) Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu sudah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.

- 4) Menyebarluaskan program (melaksanakan program ditempat-tempat lain atau mengulangi lagi program dilain waktu), karena program tersebut berhasil dengan baik maka jika sangat baik jika dilaksanakan lagi ditempat dan waktu yang lain.

C. Model-Model Evaluasi Program

Dalam ilmu evaluasi program pendidikan, ada banyak model yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program. Meskipun antara satu dengan lainnya berbeda, namun maksudnya sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang akan dievaluasi, yang tujuannya menyediakan bahan bagi pengambil keputusan dalam menentukan tindak lanjut suatu program. Ada beberapa ahli evaluasi program yang dikenal sebagai penemu model evaluasi program adalah Stufflebeam, Metfessel, Michael Scriven, Stake, dan Glaser. Antara lain sebagai berikut yaitu:

1) Goal Oriented Evaluation Model

Model ini merupakan model yang muncul paling awal. Yang menjadi objek pengamatan pada model ini adalah tujuan dari program yang sudah ditetapkan jauh sebelum program dimulai, evaluasi dilakukan secara berkesinambungan, terus menerus, mencek sejauh mana tujuan tersebut sudah terlaksana didalam proses pelaksanaan program. Model ini dikembangkan oleh Tyler.

2) Goal Free Evaluation Model

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Michel Scriven ini dapat dikatakan berlawanan dengan model yang dikembangkan oleh Tyler. Jika

dalam model yang dikembangkan oleh Tyler, evaluator terus-menerus memantau tujuan, yaitu sejak awal proses terus melihat sejauh mana tujuan tersebut sudah dapat dicapai, dalam model *goal free evaluation* (evaluasi lepas dari tujuan) justru menoleh tujuan. Menurut Michael Scriven, dalam melaksanakan evaluasi program evaluator tidak perlu memperhatikan apa yang menjadi tujuan program, yang perlu diperhatikan dalam program tersebut adalah bagaimana kerjanya program, dengan jalan mengidentifikasi penampilan-penampilan yang terjadi, baik hal-hal positif (yaitu hal yang diharapkan) maupun hal-hal negatif (yang sebetulnya tidak diharapkan).

3) Formatif-Summatif Evaluation Model

Model ini menunjukkan adanya tahapan dan lingkup objek yang dievaluasi, yaitu evaluasi yang dilakukan pada waktu program masih berjalan (disebut evaluasi formatif) dan ketika program sudah selesai atau berakhir (disebut evaluasi sumatif)

4) Countenance Evaluation Model

Model ini dikembangkan oleh Stake. Menurut ulasan tambahan yang diberikan oleh Fernandes (1984:8), model Stake menekankan pada adanya pelaksanaan dua hal pokok, yaitu (1) Deskripsi (*description*) dan (2) Pertimbangan (*judgments*), serta membedakan adanya tiga tahap dalam evaluasi program, yaitu (1) Antecedent (*antecedence/context*), (2) Transaksi (*transaction/process*) dan (3) Keluaran (*output-outcomes*).

5) CSE-UCLA Evaluation Model

Ciri dari model CSE-UCLA adalah adanya lima tahap yang dilakukan dalam evaluasi, yaitu perencanaan, pengembangan, implementasi, hasil dan dampak.

6) CIPP Evaluation Model

Model evaluasi ini merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator, model CIPP ini dikembangkan oleh Stufflebeam dan kawan-kawan (1967) di Ohio State University, CIPP yang merupakan sebuah singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu: Context Evaluation (*evaluasi terhadap konteks*) Input Evaluation (*evaluasi terhadap masukan*) Process Evaluation (*evaluasi terhadap proses*) dan Product Evaluation (*evaluasi terhadap hasil*).

7) Discrepancy Model

Kata *discrepancy* adalah istilah bahasa Inggris, yang diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi “kesenjangan”. Model yang dikembangkan oleh Malcolm Provus ini merupakan model yang menekankan pada pandangan adanya kesenjangan didalam pelaksanaan program. Evaluasi program yang dilakukan oleh evaluator mengukur besarnya kesenjangan yang ada disetiap komponen.⁵²

Beberapa model evaluasi program yang disebutkan diatas merupakan model evaluasi yang lazim digunakan dalam kegiatan evaluasi. Pada prinsipnya keseluruhan model evaluasi tersebut bertujuan untuk menggali data dan informasi berkaitan dengan tingkat keberhasilan program maupun

⁵² Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm. 24-31

mengukur tingkat ketercapaian program dengan melihat indikator-indikator yang muncul pada hasil evaluasi.

Model-model evaluasi yang dikemukakan oleh para ahli evaluasi tentunya memiliki kelebihan maupun kekurangan masing-masing. Oleh karena itu dalam kegiatan evaluasi program seorang evaluator program tidak boleh hanya memperhatikan model evaluasi program yang dipakai dalam pelaksanaan evaluasi, namun harus juga memperhatikan segala aspek yang menunjang keberhasilan kegiatan evaluasi. Maka seorang evaluator program harus memiliki kompetensi keahlian baik secara teoritik maupun praktik sebagai syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk menjadi evaluator program yang baik, sehingga akan berdampak baik pula terhadap hasil evaluasi.

D. Komponen dan Indikator Program

Komponen program adalah bagian-bagian program yang saling terkait dan merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan program. Karena suatu program adalah sebuah sistem maka komponen-komponen program dapat dipandang sebagai bagian dari sistem dan dikenal dengan istilah “subsistem”. Komponen atau subsistem karena merupakan bagian dari suatu yang berupa kata benda, harus disebut dalam kata benda. Andai kata kita ingin mengetahui sabar dan tidaknya seseorang maka yang diukur bukan “sabar” tetapi “kesabaran”. Jika akan mengetahui indah dan tidaknya taman, yang diukur bukan “indah” tetapi “keindahan”. Jadi kata keadaan atau sifat, kalau

distatuskan sebagai komponen, harus diubah namanya dalam bentuk kata benda, atau dengan kata lain harus dibendakan dahulu.⁵³

Indikator berasal dari kata dasar bahasa inggris *to indicate*, artinya menunjukkan. Dengan demikian maka indikator berarti alat penunjuk atau “sesuatu yang menunjukkan kualitas sesuatu”. Contoh sederhana di dalam kehidupan sehari-hari adalah sebuah kue dapat dikatakan bermutu jika rasanya lezat. Maka “rasa” menunjukkan kualitas kue, atau rasa merupakan indikator dari kualitas kue. Contoh lain kualitas siswa cerdas ditunjukkan oleh nilai prestasi. Maka nilai prestasi belajar merupakan indikator dari kualitas kecerdasan.⁵⁴

E. Evaluator Program

1. Evaluator Program

Dalam kegiatan evaluasi program tentunya munculah pertanyaan siapakah yang melakukan evaluasi program? Pertanyaan tersebut tentu tidak lain diajukan untuk menyebutkan siapa yang menjadi evaluator program. Apakah semua orang berhak melakukan evaluasi program? Tentu saja tidak. Ada syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi evaluator program. Berikut ini beberapa syarat untuk menjadi evaluator program adalah:

- a. *Mampu melaksanakan*, persyaratan pertama yang harus dipenuhi oleh evaluator adalah bahwa mereka harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan evaluasi yang didukung oleh teori dan ketrampilan praktik.

⁵³ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Program pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm.5-6

⁵⁴Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm.6-7

- b. *Cermat*, dapat melihat celah-celah dan detail dari program serta bagian program yang akan dievaluasi.
- c. *Objektif*, tidak mudah dipengaruhi oleh keinginan pribadi, gara dapat mengumpulkan data sesuai dengan keadaannya, selanjutnya dapat mengambil kesimpulan sebagaimana diatur oleh ketentuan yang harus diikuti.
- d. *Sabar dan Tekun*, agar didalam melaksanakan tugas dimulai dari membuat rancangan kegiatan dalam bentuk menyusun proposal, menyusun instrumen, mengumpulkan data, dan menyusun laporan, tidak gegabah dan tergesa-gesa.
- e. *Hati-hati dan Bertanggung jawab*, yaitu melakukan pekerjaan evaluasi dengan penuh pertimbangan, namun apabila masih ada kekeliruan yang diperbuat, berani menanggung resiko dan kesalahannya.

Berdasarkan persyaratan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak semua orang dapat menjadi evaluator, apabila seseorang telah memiliki persyaratan sesuai yang disebutkan diatas maka pertanyaan lain yang akan timbul adalah apakah yang bersangkutan diperbolehkan menjadi evaluator? Pertanyaan tersebut sebenarnya menyangkut pertimbangan dari mana orang yang akan menjadi evaluator diambil.

Ada dua kemungkinan asal (dari mana) orang untuk dapat menjadi evaluator program ditinjau dari program yang akan dievaluasi. Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Oleh karena itu dalam proses menentukan asal dari mana evaluator yang akan ditunjuk harus senantiasa

mempertimbangkan keterkaitan orang yang bersangkutan dengan program yang akan dievaluasi agar tidak terjadi hal-hal yang justru akan menghambat pelaksanaan evaluasi.

Berdasarkan pertimbangan tersebut evaluator dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu (1) Evaluator dalam dan (2) Evaluator Luar. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Evaluator Dalam (*Internal Evaluator*)

Yang dimaksud dengan evaluator dalam adalah petugas evaluasi program yang sekaligus merupakan salah seorang dari petugas atau pelaksana program yang dievaluasi.

b. Evaluator Luar (*External Evaluator*)

Yang dimaksud dengan evaluator luar adalah orang-orang yang tidak terkait dengan kebijakan dan implementasi program. Mereka berada di luar dan diminta oleh pengambil keputusan untuk mengevaluasi keberhasilan program atau keterlaksanaan kebijakan yang telah diputuskan. Melihat bahwa status mereka berada diluar program dan dapat bertindak sesuai dengan keinginan mereka sendiri maka tim evaluator luar ini biasa dikenal dengan nama tim bebas atau *Independent Team*.⁵⁵

Perbedaan menonjol antara evaluator luar dengan evaluator dalam adalah adanya satu langkah penting sebelum mereka mulai melaksanakan tugas. Oleh karena evaluator luar adalah pihak yang diasumsikan belum

⁵⁵ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Prgram pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara.2004) Hlm.10

memahami seluk-beluk program maka terlebih dahulu tim tersebut perlu mempelajari program yang akan dievaluasi. Hal-hal yang perlu dipelajari seorang evaluator baik evaluator dalam maupun luar antara lain meliputi tujuan program, komponen program, siapa pelaksananya, dan pihak-pihak mana yang terlibat, kegiatan apa saja yang dilaksanakan, dan gambaran singkat tentang sejauh mana tujuan program telah dicapai, sehingga diperkirakan tidak akan terjadi manipulasi hasil. Hal ini akan menguntungkan pengambil keputusan atau pelaksana program.

F. Faktor-faktor kinerja tenaga pendidik

Kinerja seorang tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi tugas kerjanya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka A.Tabrani Rusyan, dkk. mengemukakan bahwa: Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) Motivasi kinerja; (2) Etos kinerja; (3) Lingkungan kinerja; (4) Tugas dan tanggung jawab serta (5) Optimalisasi kinerja.

1. Motivasi Kinerja Guru

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih bersemangat. Dalam hal ini Sardiman AM. berpendapat bahwa:

- a. Motivasi dari dasar pembentukannya
- b. Menurut pembagian dari Woord Worth dan Marquis
- c. Motivasi jasmani dan rohani
- d. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Sedangkan menurut A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa: Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik. Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

2. Etos Kinerja Guru

Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja. Soebagio Admodiwirio mengemukakan pengertian etos kerja sebagai berikut: “Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai.” Sedangkan A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa: “Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan.” Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh

tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja.

3. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dan kerasan dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: Faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara dan suara. Sedangkan A.Tabrani Rusyan mengatakan bahwa: Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

4. Tugas Dan Tanggung Jawab

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

5. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat

melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Dirawat, Busra Lamberi dan Sukarto Indrafachrudi membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: “Faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Begitu juga dengan guru yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan masyarakat khususnya orang tua siswa lainnya dalam meningkatkan kinerjanya agar kegiatan sekolah dapat tercapai dengan baik.⁵⁶



IAIN PURWOKERTO

⁵⁶<https://sabrinafauza.wordpress.com/2010/04/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhikinerja-guru/>

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif, karena penelitian lapangan (*field research*). Menurut Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moleong, menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁵⁷ Menurut Lexy J. Moleong penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subyek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan sebagainya secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.⁵⁸

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, yakni keadaan gejala yang menurut apa adanya pada penelitian yang dilakukan, maka penelitian ini disebut penelitian deskriptif kualitatif yaitu: Penelitian dengan kajian naturalistik melihat situasi nyata yang berubah secara alamiah, terbuka, tidak ada rekayasa pengontrolan variabel. Analisis data induktif mengungkapkan data khusus, detil untuk menemukan katagori,

⁵⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 4

⁵⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), Hlm. 5

dimensi, hubungan penting dan asli dengan pertanyaan terbuka.⁵⁹ Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara dengan para partisipan.⁶⁰

Dalam skripsi ini dimulai dari rumusan masalah yang digunakan untuk memandu penulis mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti, menggambarkan bagaimana pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Selanjutnya penulis akan terjun langsung ke lapangan guna memperoleh informasi mengenai pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di SMP Negeri 2 Cilongok, yang beralamatkan di Jalan Singadipa No.1 Desa Panembangan, Kecamatan Cilongok, Kabupaten Banyumas (53162). Adapun waktu penelitian telah dimulai sejak 20 September 2018 hingga 20 November 2018 akan tetapi jika data yang diperoleh belum lengkap maka penulis akan terus melakukan penelitian hingga diperoleh data secara lengkap. Lokasi yang peneliti ambil adalah di SMP Negeri 2 Cilongok dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. SMP Negeri 2 Cilongok memiliki latar belakang tenaga pendidik dengan pendidikan Sarjana Strata 1 namun belum semuanya memiliki kompetensi

⁵⁹ John W. Creswell, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010). Hlm 59.

⁶⁰ Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 261

yang memadai sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan.

2. Dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik SMP Negeri 2 Cilongok secara umum telah melaksanakan program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala baik berupa kendala teknis maupun non teknis dengan demikian pada proses pelaksanaan program masih belum berjalan secara maksimal.
3. Sebagai upaya peningkatan terhadap sejumlah program yang telah dilaksanakan maka evaluasi terhadap program peningkatan kinerja tenaga pendidik telah dilakukan oleh Kepala Sekolah.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama data penelitian yaitu data mengenai variabel-variabel yang diteliti.⁶¹ Penelitian ini menggunakan teknik penentuan subjek dengan kriteria tertentu (purposif) karena peneliti ingin mengidentifikasi hal-hal khusus dari topik penelitian⁶². Subyek penelitian pada penelitian yang dilakukan yaitu: a.) Pimpinan Sekolah yaitu Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Cilongok dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah, akan diperoleh data atau informasi mengenai kondisi sekolah secara umum dan informasi yang berkaitan dengan program peningkatan kinerja. b.) Tenaga Pendidik adalah para guru merupakan subjek yang terlibat langsung sebagai sasaran program kegiatan peningkatan kinerja yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah.

⁶¹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2003), Hlm. 34

⁶²<https://dunkviddya.wordpress.com/2013/02/17/teknik-pengumpulan-subjek/> dikutip pada tanggal 2 Maret 2018 Pukul 16.30

D. Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok, meliputi evaluasi terhadap program peningkatan kinerja tenaga pendidik berupa pembinaan kinerja tenaga pendidik, evaluasi program pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek-objek lain. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis dua diantara terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.⁶³ Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Observasi Partisipan

Dalam observasi ini, penulis terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Jadi sambil melakukan pengamatan, peneliti juga melakukan

⁶³ Sutrisno Hadi, *Metode Reseach II*. (Yogyakarta: Ando Offset, 1995) hlm. 193

apa yang dikerjakan oleh sumber data, disamping itu juga ikut merasakan suka dukanya.⁶⁴

b. Observasi Non Partisipan

Jika dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dalam aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.⁶⁵ Dari segi instrumen yang digunakan, observasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Observasi Terstruktur

Observasi terstruktur merupakan observasi yang telah dirancang secara sistematis, mengenai apa yang akan diamati, kapan, dan dimana tempatnya. Observasi terstruktur ini dilakukan apabila peneliti telah mengetahui secara pasti tentang variabel apa yang akan diamati.

2) Observasi Tidak Terstruktur

Observasi tidak terstruktur merupakan observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dikarenakan peneliti belum mengetahui secara pasti mengenai apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan, peneliti hanya menggunakan rambu-rambu pengamatan dan tidak menggunakan instrumen pengamatan yang baku.

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Afabeta, 2013), hal. 204.

⁶⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Afabeta, 2013), hal. 204.

Jadi, observasi yang penulis lakukan dalam penelitian ini merupakan jenis observasi non-partisipan dan observasi terstruktur. Dimana penulis terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan mengenai pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok, namun tidak terlibat secara langsung. Selain itu, penulis juga merancang secara sistematis mengenai apa yang akan diamati, kapan dan di mana melakukan pengamatan untuk memperoleh informasi maupun data umum dan menyeluruh mengenai keadaan, situasi serta segala aktivitas terkait dengan pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok.

2. Metode Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan pada tujuan penelitian.⁶⁶ Menurut Esterberg yang dikutip oleh Sugiyono menyatakan bahwa wawancara dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Wawancara Terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui secara pasti tentang informasi yang akan diperoleh. Dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.⁶⁷

b. Wawancara Semi Terstruktur

⁶⁶ Sutrisno Hadi, *Metode Reseach II*. Hlm. 193

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Afabeta, 2013), Hlm. 319.

Wawancara semi terstruktur dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari dilakukan wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara dimintai pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti kemudian mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.⁶⁸

c. Wawancara Tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Jadi pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁶⁹

Penulis melaksanakan wawancara semi terstruktur yaitu penulis menggunakan pedoman wawancara, namun luwes. Wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara kepada Kepala Sekolah dan Tenaga Pendidik untuk menggali informasi secara menyeluruh terkait dengan pelaksanaan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu.

Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian,

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Afabeta, 2013), Hlm. 320.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, (Bandung: Afabeta, 2013), Hlm. 320.

sejarah kehidupan (*life historis*), cerita, biografi, peraturan kebijakan.⁷⁰ Terkait dengan penelitian ini, maka dokumentasi yang akan penulis gunakan untuk mencari data-data dalam bentuk dokumen atau arsip sekolah yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok, seperti profil sekolah, sejarah sekolah, visi dan misi, keadaan guru, karyawan dan siswa, foto-foto kegiatan dan dokumentasi lain yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan usaha untuk memilih, memilah, membuang, menggolongkan serta menyusun kedalam kategorisasi, mengklasifikasi untuk menjawab pertanyaan pokok atau mendukung arah tujuan penelitian.⁷¹ Dalam penelitian kualitatif deskriptif analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah dilapangan. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses dilapangan berlangsung dengan pengumpulan data.⁷²

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D...*, Hlm. 329.

⁷¹ Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), Hlm. 132.

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D...*, Hlm. 336.

data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁷³ Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data menurut Milles dan Huberman adalah sebagai berikut:

1. Reduksi data (*data reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu.⁷⁴ Data-data tersebut akan dipisahkan mana yang menjadi fokus penelitian sesuai dengan masalah yang penulis kemukakan yaitu evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik. Metode ini penulis gunakan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, dan membuang hal yang tidak perlu terhadap data yang diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan, yaitu mengenai pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok.

2. Penyajian data (*data display*)

Setelah data direduksi, maka penulis kemudian akan menyajikannya secara terorganisasi. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data bertujuan untuk memudahkan dalam memahami apa yang terjadi kemudian merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D...*, Hlm. 334.

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D...*, Hlm. 338.

tersebut.⁷⁵ Teknik penyajian data ini, penulis gunakan untuk menyajikan data mengenai pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion drawing*)

Tahapan terakhir setelah penyajian data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti yang valid saat peneliti kembali kelapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁷⁶

Dalam hal ini maka data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai bahan acuan penulis dalam penarikan kesimpulan. Dengan begitu, pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok dapat tergambar dengan jelas terutama terkait bagaimana pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik.

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D...*, Hlm. 341.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D...*, Hlm. 345.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMP Negeri 2 Cilongok

Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Cilongok didirikan pada tanggal 20 November 1984 dengan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor.04720/O/1983, tanggal 7 November tahun 1984 tentang pembukaan sekolah baru, dengan nama SMP Negeri 2 Cilongok. Kegiatan belajar mengajar dimulai pada Tahun Pelajaran 1984/1985 dengan jumlah rombongan belajar sebanyak tiga, dengan jumlah siswa 126. Sambil menunggu penyelesaian pembangunan Unit Gedung baru, proses belajar mengajar dilaksanakan dengan menempati gedung SD Negeri Panembangan yang berlokasi di Desa Panembangan, lebih kurang 600 Meter dari SMP Negeri 2 Cilongok.⁷⁷

Pada semester dua Tahun Pelajaran 1984/1985 tepatnya bulan Januari 1985, gedung baru sudah dapat ditempati. Gedung baru tersebut diresmikan penggunaannya pada Tanggal 19 Maret 1985 oleh Bapak Drs.H. Djarwoto Aminoto Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyumas, dengan keadaan bangunan gedung dua lokal RKB (6 Ruang Kelas), 1 gedung administrasi 1 laboratorium IPA. Pada Tahun 1986 mendapat tambahan 1 lokal RKB (3 Ruang Kelas).

⁷⁷ Dokumentasi Profil Sekolah SMP Negeri 2 Cilongok pada tanggal 8 Oktober 2018

Dari tahun ketahun SMP Negeri 2 Cilongok mengalami kemajuan yang cukup pesat baik pembangunan secara fisik sekolah maupun di bidang akademik maupun non fisik lainnya. Semua itu dapat diraih berkat kerja keras dan kerjasama yang baik antara Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Karyawan dan Masyarakat disekitar Sekolah.⁷⁸

2. Identitas Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMP Negeri 2 Cilongok
- b. Nomor Stasitistik Sekolah : 20.10.30.21.71.06
- c. Type Sekolah : A
- d. Alamat Sekolah : Jalan Singadipa No.1 Panembangan,
Kec. Cilongok, Kab. Banyumas
- e. Telepon/HP/Fax : (0281) 656-038
- f. Status Sekolah : Negeri
- g. Nilai Akreditasi Sekolah : A (94)

3. Letak Geografis Sekolah

Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Cilongok berada di lingkungan pedesaan tepatnya berada di Desa Panembangan Kecamatan Cilongok Kabupaten banyumas, berdiri di tanah seluas 20.000 m² menjadikan SMP Negeri 2 Cilongok memiliki lahan yang cukup luas dan sangat mendukung sebagai sekolah adiwiyata atau pendidikan lingkungan hidup.

Batas wilayah SMP Negeri 2 Cilongok adalah sebelah utara areal persawahan milik warga dan pemerintah desa, sebelah selatan adalah jalan

⁷⁸ Dokumentasi Profil Sekolah SMP Negeri 2 Cilongok pada tanggal 8 Oktober 2018

raya desa akses masyarakat desa menuju lokawisata Curug Cipendok maupun menuju Kecamatan Ajibarang. Batas sebelah timur adalah persawahan dan permukiman warga Desa Panembangan dan batas sebelah barat adalah persawahan.

Karena lingkungan SMP Negeri 2 Cilongok berada di Pedesaan maka suasananya sangat asri dan indah, pemandangan Curug Cipendok ketika cuaca sedang bagus akan kelihatan sangat indah, hal demikian menjadikan iklim belajar siswa sangatlah nyaman dan aman.

4. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 2 Cilongok

a. Visi Sekolah

Dengan memperhatikan segala potensi yang dimiliki sekolah serta prospek pendidikan dimasa yang akan datang dengan segala tantangannya SMP Negeri 2 Cilongok merumuskan visi adalah sebagai berikut:

“SMP NEGERI 2 CILONGOK BERIMAN, BERILMU, TERAMPIL BERAKHLAK MULIA DAN PEDULI LINGKUNGAN”.

Dengan indikator :

- 1) Unggul dalam kegiatan keagamaan
- 2) Unggul dalam prestasi akademik
- 3) Unggul dalam bidang seni dan budaya
- 4) Unggul dalam bidang olahraga
- 5) Unggul dalam bidang keterampilan, teknologi dan komunikasi
- 6) Berbudi pekerti luhur

7) Unggul dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan

b. Misi Sekolah

- 1) Menumbuhkan kesadaran untuk menghayati dan mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari melalui kegiatan pelaksanaan shalat dhuhur berjamaah di sekolah, mengumpulkan infaq setiap hari jum'at dan melaksanakan bimbingan Baca Tulis Al Qur'an.
- 2) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan yang efektif dan efisien di bidang akademik sehingga setiap siswa dapat mengembangkan potensi dirinya secara optimal
- 3) Melaksanakan kegiatan pengembangan diri yang efektif dan efisien agar siswa terampil dalam bidang seni budaya.
- 4) Melaksanakan kegiatan pengembangan diri yang efektif dan efisien agar siswa terampil dalam bidang olahraga.
- 5) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan yang efektif dan efisien serta melengkapi sarana prasarana agar siswa terampil dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi.
- 6) Melaksanakan bimbingan secara continue, berkesinambungan agar siswa memiliki akhlaq mulia berbudi pekerti luhur
- 7) Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, bersih, indah, tertib, rindang, sejuk dan menjunjung tinggi kekeluargaan sehingga menjadi sekolah pilihan masyarakat.
- 8) Melestarikan fungsi lingkungan, dengan cara merawat dan menjaga lingkungan hidup agar siswa cinta lingkungan.

- 9) Mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan, dengan cara mengurangi dan mendaur ulang limbah.
- 10) Memanfaatkan limbah organik sebagai pupuk kompos.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Mencapai passing grade atau kelulusan rata-rata 75 persen untuk semua mata pelajaran.
- 2) Melaksanakan kurikulum pendidikan dengan mantap.
- 3) Mencapai standar PBM untuk semua mata pelajaran dengan pembelajaran kontekstual dengan metode yang bervariasi
- 4) Kompetensi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan telah memenuhi Standar Nasional Pendidikan.
- 5) Sarana dan Prasarana sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.
- 6) Manajemen sekolah memenuhi Standar Nasional Pendidikan.
- 7) System pembiayaan telah mencapai Standar Nasional Pendidikan.
- 8) System penilaian telah mencapai Standar Nasional Pendidikan.
- 9) Lingkungan sekolah tertata dengan rapi, nyaman dan kondusif untuk belajar.
- 10) Melestarikan fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan mencegah kerusakan lingkungan hidup.
- 11) Budaya mutu di sekolah mantap dilaksanakan.
- 12) Semua lulusan diharapkan memiliki bekal keterampilan untuk terjun dalam masyarakat.⁷⁹

⁷⁹ Dokumentasi Profil Sekolah SMP Negeri 2 Cilongok pada tanggal 8 Oktober 2018

5. Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Cilongok

- Kepala Sekolah : Hartoyo.S.Pd.
Waka Kurikulum : Sarno. M.Pd.
Waka Kesiswaan : Wiji Astuti.S.Pd.
Waka Sarpras : Taufik Hidayat.S.Pd.
Kepala Tata Usaha : Dra. Suyati

6. Keadaan Tenaga Pendidik dan Sarana Prasarana di SMP Negeri 2 Cilongok

Latar belakang pendidikan bagi seorang tenaga profesional menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, maka berangkat dari hal tersebut perlu diketahui sekalipun jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh para tenaga pendidik dapat dikatakan telah memenuhi syarat, akan tetapi jika kemampuan yang dimilikinya tidak selalu diasah maka ada kemungkinan mempengaruhi kinerjanya menjadi tidak berkembang. Berikut ini gambaran umum mengenai keadaan tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok :

Tabel 1.1
Tenaga Pendidik

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Abdurrahman	Guru Mapel PAI	S2
2.	Afrita Heksa	Guru Mapel IPA	S1
3.	Agustini Supriyatun	Guru Mapel Muatan Lokal	S1
4.	Ahmad Yusup Hamdani	Guru Mapel Penjaskes	S1
5.	Ari Nurhayati	Guru Mapel IPA	S1

6.	Anik Dwi Handayani	Guru Mapel IPA	S1
7.	Azizatul Istiqomah	Guru Mapel PAI dan IPA	S1
8.	Badriastuti	Guru Mapel Matematika	S1
9.	Bambang Sugita	Guru Mapel IPA	S1
10.	Dedi Hartono	Guru Mapel Bhs.Inggris	S1
11.	Edi Ismanto	Guru Mapel BK	S1
12.	Endang Estiani Suhesti	Guru Mapel BK	S1
13.	Ilyas Sugiharto	Guru Mapel Penjaskes	S1
14.	Irma Triprastiwinanrni	Guru Mapel PPKn	S1
15.	Kamadin	Guru Mapel PPKn	S1
16.	Kustam	Guru Mapel Matematika	S1
17.	Muhammad Arif .R	Guru Mapel TIK	S1
18.	Mukhlisundin Salim	Guru Mapel Mulok	S1
19.	Murlianti	Guru Mapel Seni Budaya	D1
20.	Ngadinu	Guru Mapel IPA	D2
21.	Pandiyo	Guru Mapel BK	S1
22.	Reri Mei Isnawati	Guru Mapel Seni Budaya	S1
23.	Rian Afriana	Guru Mapel Bhs.Inggris	S1
24.	Rohmah Hidayati	Guru Mapel IPA	S1
25.	Sarno	Guru Mapel Bhs.Indonesia	S2
26.	Sukardi	Guru Mapel Bhs.Indonesia	S1
27.	Sumbarningsih	Guru Mapel IPS	S1

28.	Sunaryo	Guru Mapel Matematika	S1
29.	Suratno	Guru Mapel IPS	S1
30.	Suyitno	Guru Mapel BK/Matematika	S1
31.	Taufik Hidayat	Guru Mapel TIK	S1
32.	Teteng Rahayu Sayekti	Guru Mapel Bhs.Inggris	S1
33.	Theresia Suwartini	Guru Mapel Bhs.Indonesia	S1
34.	Umi Fatimah	Guru Mapel Bhs.Inggris	S1
35.	Wahyuningsih	Guru Mapel IPS	S1
36.	Wardhani	Guru Mapel PAI	S1
37.	Wiji Astuti	Guru Mapel Bhs.Indonesia	S1
38.	Yuli Astuti	Guru Mapel Matematika	S1

(Dokumentasi Arsip SMP Negeri 2 Cilongok pada tanggal 8 Oktober 2018)

Berikut adalah gambaran umum mengenai keadaan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh SMP Negeri 2 Cilongok :

Tabel 1.2
Sarana Prasarana

No.	Nama	Jumlah
1.	Laboratorium Bahasa	1
2.	Ruang Kelas VII	7
3.	Ruang Kelas VIII	7
4.	Ruang Kelas IX	8
5.	Ruang Baca	1

6.	Ruang BK	1
7.	Ruang Dapur	1
8.	Ruang Data	1
9.	Gudang	2
10.	Ruang Guru	1
11.	Ruang Kepala Sekolah	1
12.	Ruang Kesenian	1
13.	Ruang Kurikulum	1
14.	Ruang Lab.Komputer	1
15.	Ruang Lab.IPA	1
16.	Ruang Media	2
17.	Ruang Osis	1
18.	Ruang Perpustakaan	1
19.	Ruang Serbaguna	1
20.	Ruang Siaran Terbuka	1
21.	Ruang Tamu	1
22.	Ruang Tata Usaha	1
23.	Ruang UKS	1
24.	Ruang Wakepsek	1
25.	Sanggar Pramuka	1

(Dokumentasi Arsip SMP Negeri 2 Cilongok pada tanggal 8Oktober 2018)

B. Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok.

1. Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

a. Tujuan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Tujuan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok adalah untuk mengukur dan menilai sejauh mana ketercapaian program yang telah dilaksanakan dengan melihat dampak dari program.⁸⁰

b. Subjek dan Objek Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

1) Subjek dalam evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Cilongok dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum beliau berdua bertindak sebagai evaluator.

2) Objek dalam evaluasi bentuk program peningkatan kinerja pendidik yaitu pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik meliputi komponen dan aspek pendukung kegiatan pembinaan kinerja tenaga pendidik, Pelatihan atau In House Training dan Reward.⁸¹

2. Komponen dan Indikator Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Berikut ini adalah hal-hal yang dijadikan sebagai komponen dan indikator peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu :

⁸⁰ Wawancara pada tanggal 5 November 2018 dengan Bapak Hartoyo.,S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

⁸¹ Wawancara pada tanggal 5 November 2018 dengan Bapak Hartoyo.,S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

a. Kompetensi pedagogik

Dalam aspek kompetensi pedagogik secara umum terdapat indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur keberhasilan pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok antara lain sebagai berikut:

- 1) Tenaga pendidik atau guru dapat mengenal karakteristik masing-masing peserta didik dengan baik.
- 2) Menguasai secara rinci terkait dengan teori pembelajaran dan prinsip-prinsip pembelajaran.
- 3) mampu mengembangkan kurikulum yang digunakan.
- 4) Mengembangkan potensi peserta didik serta mengarahkan sesuai dengan potensi yang dimiliki peserta didik dengan metode yang tepat.
- 5) Mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

b. Kompetensi profesional

Pada program peningkatan kinerja tenaga pendidik untuk kompetensi profesional, terdapat indikator yang digunakan secara garis besar yaitu penguasaan terhadap materi ajar, struktur, konsep dasar dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, diantaranya pendidik dapat melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, dan memperkirakan alokasi waktu yang diperlukan.

c. Kompetensi kepribadian

Pada program peningkatan kinerja tenaga pendidik untuk kompetensi kepribadian terdapat indikator antara lain:

- 1) Mempunyai akhlak yang baik dan bijaksana. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan memberi teladan, indikator diantaranya adalah pendidik mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka terkait observasi tentang cara mengajar dan memberikan masukan yang positif.

d. Kompetensi Sosial

Pelaksanaan program peningkatan kinerja dalam aspek kompetensi sosial terdapat beberapa indikator yang dijadikan alat ukur ketercapaian program peningkatan kinerja pendidik yaitu: (1) pendidik bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, (2) pendidik dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, tenaga pendidikan, orangtua peserta didik, dan masyarakat umum.⁸²

3. Bentuk Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, dimana kemampuan tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar menjadi faktor penting yang harus senantiasa ditingkatkan agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Menurut hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Cilongok Bapak Hartoyo S.Pd. sebagai berikut:

Setiap tenaga profesional pendidikan harus memiliki kemampuan mendidik sesuai dengan kebutuhan dunia pendidikan saat ini, yakni

⁸² Wawancara pada tanggal 5 November dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

antara lain kecakapan dalam mengajar, kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan media maupun sumber belajar serta mampu menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu program untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik harus selalu dijalankan dengan baik.⁸³

Melalui program peningkatan kinerja tenaga pendidik diharapkan dapat memotivasi para tenaga pendidik agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya serta semakin meningkat kemampuannya. Berikut merupakan bentuk program-program yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pendidik:

1) Pembinaan Kinerja

Menurut Bapak Hartoyo pada prinsipnya kegiatan pembinaan kinerja merupakan kegiatan yang lebih bersifat pendekatan emosional terhadap Tenaga Pendidik, baik secara individu maupun kelompok, melalui diskusi, motivasi maupun konseling dengan tujuan segala permasalahan yang berhubungan dengan tugas tenaga pendidik dapat disampaikan secara terbuka, sehingga dapat ditindak lanjuti untuk dilakukan perbaikan. Bagi tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok pembinaan kinerja dianggap sangat membantu, seperti yang disampaikan oleh Bapak Yusuf.S.Pd. selaku tenaga pendidik sebagai berikut:⁸⁴

Dalam kegiatan pembinaan kinerja, Bapak Kepala Sekolah biasanya memberi masukan ataupun arahan langsung terhadap penyelesaian masalah yang sedang dihadapi oleh para tenaga pendidik dengan cara diskusi dan konsultasi cara yang beliau lakukan bagi saya sangat tepat. Karena dengan demikian kami para

⁸³Wawancara .pada tanggal 15 Oktober 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

⁸⁴ Wawancara pada tanggal 15 Oktober 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

guru merasa terbantu dalam menyelesaikan masalah dan juga termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugas sebagai Tenaga Pendidik.

2) In House Training

Program peningkatan kinerja tenaga pendidik selanjutnya adalah in house training, merupakan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di tempat sendiri, sebagai upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Dengan strategi ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya. Berikut ini adalah beberapa bentuk kegiatan in house training yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok antara lain adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan kurikulum 2013

Kegiatan workshop implementasi kurikulum 2013 adalah tindak lanjut program pendidikan nasional yang dicanangkan oleh pemerintah. Sebagai sekolah yang menjadi sasaran pelaksanaan kurikulum 2013, Kepala Sekolah menargetkan pelaksanaan kurikulum 2013 di SMP Negeri 2 Cilongok dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu para tenaga pendidik perlu dibekali dengan workshop kurikulum 2013 untuk mempersiapkan perangkat pembelajaran yang sesuai sehingga kurikulum 2013 dapat diterapkan dengan baik.

Kegiatan In House Training dibuka oleh pengawas sekolah, pada pelaksanaan kegiatan ini diikuti oleh para tenaga pendidik dan juga orang tua peserta didik, dengan harapan sinergi antara proses pendidikan di sekolah dan di rumah mampu saling melengkapi satu

sama lain. Materi yang disampaikan oleh fasilitator antara lain adalah: tantangan perubahan zaman, sistem pendidikan nasional berbasis karakter, serta filosofi kurikulum 2013.⁸⁵

b. Pelatihan Penyusunan RPP

Kegiatan pelatihan penyusunan RPP dilatarbelakangi oleh standar kompetensi tenaga pendidik yang diatur dalam undang-undang sistem pendidikan nasional maupun peraturan menteri pendidikan tentang tenaga pendidik, dalam menjalankan tugas keprofesiannya para tenaga pendidik harus mampu merencanakan, melaksanakan serta mengevaluasi proses pembelajaran,

Karena pada saat ini banyak dari tenaga pendidik masih mengandalkan kopi paste dari sumber lain, sehingga pemahaman terhadap kebutuhan sekolah, oleh karena itu melalui kegiatan pelatihan penyusunan RPP diharapkan para tenaga pendidik mampu menyusun RPP dengan baik sesuai dengan sistematika yang berlaku.

c. Pelatihan Pembelajaran Model Paikem

Proses belajar mengajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan atau yang sering disebut dengan istilah paikem merupakan metode pembelajaran yang lazim digunakan oleh kebanyakan tenaga pendidik, demi menunjang proses pembelajaran

⁸⁵ Wawancara pada tanggal 15 Oktober 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

yang ideal pembelajaran yang menggunakan model paikem harus senantiasa dikembangkan.

Pelatihan pembelajaran model paikem di SMP Negeri 2 Cilongok dilaksanakan dalam rangka meningkatkan keterampilan profesionalisme tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, kegiatan tersebut biasanya dilaksanakan setahun sekali, utamanya bagi tenaga pendidik baru yang belum cukup memiliki pengalaman mengajar.⁸⁶

3) Reward atau Penghargaan

Setiap prestasi yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya pasti memiliki proses yang cukup panjang hal itu diraih melalui berbagai macam usaha yang tidak mudah, baik itu melalui tenaga, pikiran maupun waktu semua akan diupayakan, akan menjadi sebuah problem apabila hasil positif yang telah dicapai oleh seseorang jika tidak ditindak lanjuti dengan penghargaan atau yang biasa sering kita kenal reward, hal demikian dapat memberi pengaruh buruk kedepan bagi orang yang berhasil meraih prestasi. Maka reward perlu diberikan sebagai bentuk balas jasa atau apresiasi terhadap pencapain yang diraih.⁸⁷

Reward atas kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok diberikan dalam bentuk penghargaan berupa tunjangan kinerja maupun

⁸⁶ Wawancara pada tanggal 15 Oktober 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

⁸⁷ Wawancara pada tanggal 15 Oktober 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

penghargaan berupa penghormatan guru teladan, bagi para tenaga pendidik hal ini cukup berkesan, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Yusuf.,S.Pd beliau menyampaikan sebagai berikut: ⁸⁸

Setiap akhir tahun pelajaran bapak kepala sekolah mengadakan semacam kegiatan penghargaan kepada para tenaga pendidik, yang berupa penghargaan guru teladan, guru berprestasi dan lain-lain, bagi saya itu sangat berkesan karena dengan adanya penghargaan semacam itu akan mampu mendongkrak semangat kita dalam menjalankan tugas agar semakin baik, dan juga jerih payah kami selama bertugas mendidik dan mengajar para siswa menjadi terasa lebih dihargai.”

Selain penghormatan terhadap tenaga pendidik seperti yang disampaikan oleh bapak Yusuf.,S.Pd. diatas, bapak Kepala Sekolah juga memberikan tunjangan kinerja kepada para tenaga pendidik, program ini diutamakan bagi mereka yang masih dalam status tenaga honorer.

4. Pelaksanaan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

a. Persiapan

Pada tahap persiapan Kepala Sekolah melakukan penyusunan evaluasi berupa penyusunan instrumen evaluasi, dan penyamaan persepsi antar evaluator. proses perencanaan evaluasi program tidak dilaksanakan sendiri oleh Kepala Sekolah Bapak Hartoyo.,S.Pd akan tetapi dibantu oleh Wakil Kepala sekolah dalam hal ini adalah Bapak Sarno.,S.Pd selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum. Berikut adalah tahapan yang dilalui:

⁸⁸ Wawancara pada tanggal 15 Oktober 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

- 1) Penyusunan instrumen evaluasi, tahap ini merupakan proses menentukan tujuan evaluasi, penentuan indikator pencapaian program, dan juga alokasi waktu kegiatan.
- 2) Penyamaan Persepsi, berupa proses menyatukan visi dan pandangan antar evaluator agar pelaksanaan evaluasi berjalan dengan baik kemudian dapat ditindak lanjuti secara komprehensif.
- 3) Pemilihan model evaluasi progam, dalam kegiatan evaluasi program tentunya memiliki jenis atau model evaluasi yang sangat beragam, Kepala SMP Negeri 2 Cilongok dalam melaksanakan kegiatan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak menitik beratkan terhadap tujuan khusus dari masing-masing program, akan tetapi kepala sekolah lebih memperhatikan terhadap hasil kinerja program secara umum, dengan cara mengidentifikasi penampilan-penampinal yang sering muncul baik itu hal-hal yang memang diharapkan maupun yang tidak diharapkan, keduanya merupakan dampak dari kinerja program.⁸⁹

b. Waktu Pelaksanaan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik

Kegiatan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok dilaksanakan secara fleksibel, jika memang diperlukan evaluasi dengan alasan tertentu maka akan segera dilaksanakan

⁸⁹ Wawancara pada tanggal 5 November 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

evaluasi, adapun program yang dilaksanakan secara periodik maka pelaksanaan evaluasi program juga dilaksanakan secara periodik sesuai dengan jadwal pelaksanaan program.⁹⁰

c. Objek Evaluasi Program

Pada bagian ini kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap ketiga program yaitu :

1) Evaluasi Program Pembinaan kinerja

Evaluasi kegiatan pembinaan kinerja biasanya dilaksanakan satu kali dalam seminggu pada akhir pekan, dengan cara mengukur sejauh mana kinerja program itu berjalan, indikatornya antara lain adalah tingkat keikutsertaan dan juga respon tenaga pendidik dalam kegiatan tersebut menunjukkan tanda-tanda positif artinya tingkat partisipasi tenaga pendidik cukup tinggi, semuanya tenaga pendidik secara antusias mengikuti kegiatan dengan baik.

Selain itu respon tenaga pendidik pada saat diadakan pembinaan kinerja dapat dilihat apabila berbagai macam keluhan dari para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya disampaikan secara terbuka, permasalahan yang timbul akan didiskusikan bersama antar tenaga pendidik dan juga kepala sekolah agar memperoleh solusi yang tepat dan dapat diselesaikan dengan baik.

Dari hasil evaluasi pelaksanaan program terdapat masalah yang muncul, yaitu kedisiplinan yang belum dijalankan dengan baik

⁹⁰ Wawancara pada tanggal 5 November 2018 dengan Bapak Hartoyo.,S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

berdampak pada informasi ataupun masukan yang disampaikan pada saat pelaksanaan pembinaan kinerja tidak segera ditindak lanjuti. Maka perbaikan yang dilakukan dalam proses ini adalah penekanan kedisiplinan melalui aturan-aturan yang disepakati bersama.

2) Evaluasi Program In House Training

Objek evaluasi pada kegiatan ini adalah kesesuaian antara program yang diselenggarakan dengan kebutuhan yang ada apakah sudah tepat sesuai dengan yang diinginkan, bentuk kegiatan evaluasinya adalah mengumpulkan informasi dan data yang bersumber dari pelaksanaan kegiatan seperti penilaian terhadap kesesuaian materi kegiatan terhadap kebutuhan pelatihan yang telah ditentukan, melihat alokasi waktu pelaksanaan kegiatan apakah telah digunakan secara maksimal sehingga tidak memakan banyak waktu sehingga point penting dalam materi kegiatan tersampaikan dengan baik, selain itu sumber biaya kegiatan juga menjadi salah satu aspek yang diperhatikan, yakni biaya yang dikeluarkan apakah sudah cukup efisien digunakan, artinya anggaran yang telah dikeluarkan tidak terjadi pembengkakan.

Selain itu aspek lain pendukung pelaksanaan program juga menjadi target evaluasi, dalam hal ini sarana pendukung seperti tempat kegiatan berupa gedung atau ruangan khusus, perangkat teknologi berupa media komputer ataupun jaringan internet juga diperhatikan.

Hasil dari pelaksanaan evaluasi telah ditemukan beberapa permasalahan, antara lain kemampuan tenaga pendidik dalam mengoperasikan komputer belum terlalu menguasai dan juga jaringan internet yang tidak selalu stabil. Penyelesaian dari masalah tersebut adalah pembekalan kemampuan mengoperasikan komputer yang berbasis internet dan penambahan jaringan baru koneksi internet.⁹¹

3) Evaluasi Program Reward

Latar belakang pelaksanaan program reward atau penghargaan terhadap tenaga pendidik mengacu pada prestasi kerja yang telah dihasilkan, maka pada program ini yang menjadi indikatornya adalah pencapaian keberhasilan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, kemudian akan dinilai melalui penilain kinerja, apabila hasil kerja selama periode tertentu menunjukkan hasil yang baik maka reward akan diberikan.

Penghargaan disini sebenarnya tidak selalu berupa penghargaan yang bersifat materi, akan tetapi juga berbentuk non materi. Evaluasi disini dilakukan untuk memastikan tidak ada satupun tenaga pendidik yang tidak dihargai atas segala usahanya dalam menjalankan tugas, dengan mengacu beberapa aspek terutama hasil penilaian kinerja.

Selama ini dari hasil pengamatan yang dilakukan secara umum kondisi sebelum dan sesudah diadakan pembinaan kinerja memang cenderung ada perubahan, salah satunya sebelum adanya program

⁹¹ Wawancara pada tanggal 5 November 2018 dengan Bapak Hartoyo.S.Pd. Selaku Kepala Sekolah

pembinaan kinerja, prestasi kerja tenaga pendidik masih dikategorikan belum maksimal, akan tetapi setelah adanya pembinaan kinerja seperti pembinaan kedisiplinan maka cenderung ada peningkatan pada aspek kehadiran tenaga pendidik disekolah dan juga ketertiban administrasi tenaga pendidik. Efektivitas program peningkatan kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja antara sebelum dan sesudah dilakukan program.

Jika ada peningkatan yang cukup signifikan maka pelaksanaan program dapat dikatakan telah berhasil. Dari beberapa program yang telah dievaluasi sebagian telah memenuhi target yang diinginkan dan tujuan dari program peningkatan kinerja secara umum telah terlaksana dengan baik, akan tetapi perbaikan-perbaikan selalu dilakukan.

C. Analisis Data

a. Tujuan evaluasi program

Evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian program yang telah berhasil dilaksanakan. Selanjutnya, hasil evaluasi program digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya.⁹² Menurut penjelasan teori tentang tujuan evaluasi program yang terdapat pada pembahasan bab dua bahwasanya evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program yang telah dilaksanakan. Selanjutnya, hasil evaluasi

program digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan kegiatan tindak lanjut atau untuk melakukan pengambilan keputusan berikutnya.⁹³

Maka jelaslah tujuan dari pada evaluasi program yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok adalah mengukur dan menilai tingkat keberhasilan program serta melihat dampak-dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan program.

b. Subjek dan objek pelaksanaan evaluasi program

Pada kegiatan evaluasi tentu ada yang bertindak sebagai pelaksana evaluasi sekaligus objek yang dievaluasi, analisis data pada bagian ini adalah kepala sekolah bertindak sebagai evaluator program atau subjek dalam kegiatan evaluasi, yakni orang yang melaksanakan penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan sekaligus menentukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi.

Selain subjek evaluasi ada juga objek evaluasi, yakni bentuk program kegiatan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan komponen-komponen serta yang melaksanakan program, dan segala aspek yang menunjang pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik meliputi sarana prasarana, sumber biaya dan lain sebagainya.

c. Komponen dan Indikator Program

Dalam pelaksanaan program peningkatan kinerja tenaga pendidik ada beberapa komponen penting yang menjadi acuan untuk menjalankan program, kaitannya dengan kinerja tenaga pendidik maka kompetensi tenaga

⁹³<http://anan-nur.blogspot.co.id/2012/01/evaluasi-program-pendidikan-prof-dr.html>. Diakses pada: Kamis, 4 Oktober 2018 Jam 14.00 WIB

pendidik merupakan komponen utama yang harus ditingkatkan, apabila kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik antara lain meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian dan sosial tidak senantiasa ditingkatkan maka kinerja yang dihasilkan tidak akan berkembang.

SMP Negeri 2 Cilongok telah mengupayakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pembinaan dan pelatihan, dengan beberapa indikator-indikator yang ditetapkan. Dalam pembahasan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik pada bab dua, program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang telah dilaksanakan sudah sesuai dengan kebutuhan.

d. Bentuk program peningkatan kinerja tenaga pendidik

Kinerja tenaga pendidik sering juga disebut dengan unjuk kerja yang ditampilkan oleh tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Dalam UU No. 20 Tahun 2003 istilah pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai, guru, dosen, konselor, pamong belajar, serta sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁹⁴

Dalam menjalankan tugas keprofesiannya tenaga pendidik setidaknya harus memiliki kompetensi dalam tiga bidang yakni kompetensi pedagogik, kepribadian dan sosial. Bentuk program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang diselenggarakan di SMP Negeri 2 tidak lain semata-mata dilaksanakan demi meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, antara lain melalui

⁹⁴Onisimus Amtu *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah* (Bandung: CV. Alfabeta.2011) Hlm. 253

pembinaan kinerja tenaga pendidik, pelatihan atau In House Training dan juga Reward. Maka program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok sudah tepat dengan kondisi saat ini yakni telah memenuhi standar akan berdampak kepada hasil kerja mereka.

e. Dampak positif dan negatif pelaksanaan program

1. Dampak positif

Program peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok memberikan dampak positif yang cukup signifikan antara lain: kemampuan ataupun kompetensi tenaga pendidik semakin meningkat setelah dilaksanakannya program-program pelatihan, kendala maupun permasalahan yang dialami dalam proses belajar mengajar dapat diatasi dengan baik oleh para tenaga pendidik.

2. Dampak negatif

Selain memberi dampak positif setiap program tentunya juga memberi dampak negatif terhadap beberapa hal, antara lain adalah bertambahnya beban kerja tenaga pendidik memungkinkan kondisi psikologis tenaga pendidik dalam keadaan yang tertekan, munculnya kesenjangan antara tenaga pendidik yang berprestasi dengan yang kurang berprestasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Manajemen merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Proses pendidikan sangat bergantung kepada kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya yakni mendidik siswa dengan baik, dimana tujuan pendidikan yang telah tercantum dalam undang-undang sitem pendidikan nasional hanya akan tercapai apabila segenap unsur yang terlibat didunia pendidikan mampu mengelola lembaga pendidikan dengan baik. Melalui program peningkatan kinerja tenaga pendidik, kemampaun tenaga pendidik terus diasah agar dalam menjalankan tugasnya tidak menemui kendala yang cukup berarti.

Namun tidak cukup dengan menyelenggarakan program-program berupa pelatihan dan sebagainya, akan tetapi evaluasi terhadap program yang telah dijalankan juga harus selalu dilakukan, hal ini bertujuan agar tingkat ketercapain program dapat dilihat sejauh mana memberikan dampak terhadap kinerja para tenaga pendidik. Progam peningkatan kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri 2 Cilongok sedikit banyak telah mempengaruhi hasil kinerja tenaga pendidik, bertambahnya kemampuan yang dimiliki para tenaga pendidik memberi dampak cukup positif, karena dalam menjalankan tugasnya para tenaga pendidik sudah memiliki bekal kamampuan yang dihasilkan dari pelatihan, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi karena adanya program pembinaan kinerja dan reward.

Pelaksanaan evaluasi program peningkatan kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 2 Cilongok secara umum dapat dikatakan cukup baik, dengan adanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan terhadap program peningkatan kinerja, kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas semakin dapat terpenuhi. Hasil dari pada kegiatan evaluasi program kemudian dijadikan sebagai bahan untuk mengambil keputusan, tentang bagaimana langkah-langkah atau upaya selanjutnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih berkualitas.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan di SMP Negeri 2 Cilongok ada beberapa masukan untuk dapat dijadikan bahan evaluasi ataupun perbaikan antara lain :

1. Program yang telah dilaksanakan agar selalu dipantau perkebangannya, sejauh mana memberikan dampak positif terhadap kinerja tenaga pendidik.
2. Melakukan analisis kebutuhan program, langkah-langkah apa saja yang akan diupayakan harus ditentukan sejak awal, agar pada prakteknya tidak menemui kendala yang cukup berarti.
3. Tahap persiapan evaluasi direncanakan lebih matang sebelum melaksanakan evaluasi, agar aspek-aspek yang akan dinilai tidak tumpang tindih sehingga menghasilkan penilaian yang objektif.
4. Hasil evaluasi diinformasikan lebih terbuka kepada seluruh pihak yang berkepentingan, agar pengambilan keputusan tidak menimbulkan kesalahan

pahaman atau lebih buruknya menimbulkan konflik antara pimpinan dengan bawahannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onisimus, 2011. *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah, (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Arif Rohman dan Teguh Wiyono, 2010. *Education Policy in Decentralization Era* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hermiono, Agustinus, 2014. *Kepemimpinan Pendidikan Di Era Globalisasi* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alma, Buchari dkk. 2010. *Guru Profesional Mengusai Metode dan Terampil Mengajar* Bandung: Alfabeta.
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan* Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Martinis, *Sertifikasi Profesi Keguruan Di Indonesia, dilengkapi dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. 2007 Jakarta: Gaung Persada Press.
- Thoha, M. Chabib, 1994, *Teknik Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek (edisi revisi)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Kompri, 2017. *Manajemen Pendidikan, Komponen - Komponen Elemenar Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sukardi, 2008. *Evaluasi Pendidikan Prinsip & Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi & Abdul Jabar, Cepi Safrudin. 2004, *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar, 2002, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem* Jakarta: Bumi Aksara

Umar, Husein, 2002, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Moleong, Lexy J. 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Creswell, John W. 2010, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sukmadinata. Nana Syaodih, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Hadi, Sutrisno, 1995. *Metode Research II*. Yogyakarta: Ando Offset

Azwar, Saifudin , 2003 *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-kinerja-guru.html>

<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-program-menurut-para-ahli.html>

<http://seputar-evaluasi.blogspot.co.id/2015/01/pengertian-evaluasi-program.html>

<http://www.kumpulandefinisi.com/2015/05/pengertian-dan-definisi-program-menurut-para-ahli.html>

<https://kbbi.web.id/tingkat>

<https://pokjawascilacapblogcom.wordpress.com/2010/07/09/kemadrasahan>

<http://ilmuamalilmiyah.blogspot.com/2013/12/pengertian-tenaga-pendidik.html>

<http://rjsyahrulloh.blogspot.com/2015/04/upaya-peningkatan-kinerja-guru.html>

<http://lastridwan.blogspot.com/2008/07/upaya-meningkatkan-kinerja-guru-agar.html>