

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Evaluasi

##### 1. Pengertian Evaluasi

Kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris, dalam bahasa Inggris adalah *evaluation* sedangkan dalam bahasa Indonesia adalah evaluasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) evaluasi diartikan sebagai penilaian.<sup>1</sup> Jadi dapat dikatakan evaluasi adalah sebuah proses menilai, dan proses menilai adalah proses evaluasi. Pemahaman mengenai pengertian evaluasi menurut para pakar memiliki makna yang berbeda-beda.

Evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah dapat dicapai. 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 salah satu hal yang sulit dan menantang.<sup>2</sup> Evaluasi dapat dikatakan satu hal yang menantang

---

<sup>1</sup> <http://kbbi.web.id/evaluasi>, diakses pada tanggal 27 Desember 2016, pukul 14.44 WIB.

<sup>2</sup> M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan : Prinsip dan Operasionalnya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.1.

karena dalam proses kegiatan evaluasi mencakup beragam macam aspek yang harus dipertimbangkan.

Evaluasi memiliki keterkaitan dengan sebuah kegiatan mengukur, serta menilai. Di dalam istilah asingnya, pengukuran adalah *measurement*, sedang penilaian adalah *evaluation*.<sup>3</sup>

Menurut Wirawan dalam bukunya, evaluasi adalah proses mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi.<sup>4</sup> Hasilnya berupa informasi mengenai objek evaluasi yang kemudian digunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi. Objek evaluasi dapat berupa kebijakan, program, proyek, pegawai, orang, benda, dan lain-lain.<sup>5</sup> Dari pengertian menurut Wirawan dijelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan yang menghasilkan sekumpulan informasi yang dapat digunakan dalam mengambil sebuah keputusan karena sudah adanya kegiatan membandingkan dengan standar evaluasi kinerja.

Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (1985: 159), yang dikutip oleh Widoyoko, menyebutkan bahwa :

*“Evaluation is the process of delineating, obtaining, and providing descriptive and judgemental information about the worth and merit of*

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, h.6.

<sup>4</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.3.

<sup>5</sup> *Ibid.*

*some object's goals, design implementation, and impact in order to guide decision making, serve needs for accountability, and promote understanding of the involved phenomena.”<sup>6</sup>*

Dari pengertian evaluasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi adalah sebuah proses kegiatan yang mencari serta mengemukakan beragam informasi yang dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan.

Pendapat lain tentang Evaluasi dikemukakan oleh Komite Studi Nasional (*Committee on Evaluation*) dari UCLA (Stark dan Thomas, 1994:12), yang dikutip oleh Widoyoko, yaitu :

*“Evaluation is the process of ascertaining the decision of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information in order to report summary data useful to decision makers in selecting among alternatives.”<sup>7</sup>*

Dari uraian pengertian evaluasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi proses kegiatan yang bersifat sistematis, dimulai dari proses pemilihan sampai penyajian informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan sebuah keputusan.

Dari beberapa pengertian evaluasi menurut para pakar yang sudah diuraikan, dapat dipahami bahwa evaluasi merupakan sebuah proses kegiatan yang tidak hanya sekedar mengukur atau menilai suatu kegiatan aktivitas, tetapi sebagai sebuah proses kegiatan yang terencana, tersistem dan terarah dalam mencari, memilih, mengumpulkan, menyediakan serta

---

<sup>6</sup> Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h.3.

<sup>7</sup> *Ibid.*

menyajikan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan dan didasarkan atas tujuan yang jelas. Oleh karena itu, evaluasi merupakan suatu proses yang kompleks dan terus menerus untuk mendapatkan manfaat suatu kegiatan sebagai pertimbangan dalam menentukan dan menetapkan suatu keputusan akhir.

## **2. Tujuan Evaluasi**

Sebuah kegiatan tentunya memiliki makna dan tujuan, tidak terkecuali kegiatan evaluasi. Evaluasi dapat digunakan dari berbagai macam ranah bidang keilmuan, khususnya dalam bidang pendidikan, kata evaluasi sangat sering digunakan bahkan memiliki kaitan yang erat dalam bidang pendidikan.

Tujuan dasar dari evaluasi secara umum dalam bidang pendidikan ada dua.<sup>8</sup> Pertama, memperoleh data pembuktian yang akan menjadi petunjuk tingkat kemampuan dan keberhasilan peserta didik dalam pencapaian berbagai tujuan kurikuler setelah menempuh proses pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Kedua, mengukur dan menilai efektivitas mengajar serta berbagai metode mengajar yang telah diterapkan atau dilaksanakan oleh pendidik, serta kegiatan belajar yang dilaksanakan oleh peserta didik.

---

<sup>8</sup> Sitiatava Rizema Putra, *Desain Evalausi Belajar Berbasis Kinerja*, (Banguntapan Yogyakarta: DIVA Press, 2013), h. 82.

### 3. Fungsi Evaluasi

Secara umum, evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya memiliki 3 (tiga) macam fungsi pokok, yaitu:

- a. mengukur kemajuan,
- b. menunjang penyusunan rencana, dan
- c. memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali.<sup>9</sup>

Pada dasarnya kegiatan evaluasi dimaksudkan untuk melakukan sebuah perbaikan atau penyempurnaan. Evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan, menjadi bagian dari berbagai kegiatan dalam mencapai suatu tujuan sehingga dapat dengan mudah untuk mengukur serta menilai ketercapaian tujuan. Evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan pun akan membuka peluang bagi evaluator untuk membuat perkiraan tujuan yang telah dirumuskan, akan dapat dicapai pada waktu yang telah ditentukan atau tidak. Apabila hasil data evaluasi diperkirakan bahwa tujuan tidak akan dapat dicapai sesuai dengan rencana, maka evaluator berusaha mencari dan menemukan berbagai faktor penyebabnya, serta mencari dan menemukan jalan keluarnya.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, h.84.

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 85.

## B. Kajian Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Ada beberapa pengertian mengenai kinerja. Meskipun banyak pengertian mengenai kinerja, tetapi masih banyak juga yang belum mengetahui makna dari kinerja yang sebenarnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.<sup>11</sup> Kinerja merupakan sesuatu yang harus dicapai, karena hasil dari kinerja sangat identik dengan sebuah prestasi. Prestasi itu sendiri merupakan sebuah pencapaian akan suatu tujuan, jika dihubungkan dengan kinerja tentunya prestasi yang hendak dicapai harus sesuai dengan tujuan dari sebuah kinerja.

Jika dilihat dari bahasa asing, yaitu dari bahasa Inggris di dalam kamusnya, kinerja adalah “*performance*” atau disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.<sup>12</sup>

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam garapan bidang ilmu Teknologi Pendidikan. Kata kinerja juga tertuang dalam pengertian Teknologi Pendidikan menurut AECT (*Association for Educational Communication and Tecnology*) pada tahun 2004, “*Educational Tecnology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using,*

---

<sup>11</sup> <http://kbbi.web.id/kinerja> , diakses pada tanggal 14 Maret 2017 pukul 18.00 WIB.

<sup>12</sup> Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.29.

*and managing appropriate technological processes and resources*<sup>13</sup> yaitu studi dan praktik etis dalam memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola proses dan sumber teknologi yang tepat. Pada definisi tersebut, kawasan teknologi pendidikan semakin meluas, bukan hanya digunakan untuk proses pembelajaran tetapi teknologi tersebut digunakan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Menurut Bernardin dan Russel (1993:378), yang dikutip oleh Ruky, menyebutkan bahwa :

*“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period.”*<sup>14</sup>

Diterjemahkan bahwa kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dari pengertian tersebut memiliki makna bahwa kinerja diperoleh dari sebuah kegiatan yang menunjukkan sebuah hasil dari tujuan suatu pekerjaan tertentu dan kegiatan tersebut memiliki kurun waktu yang dikehendaki.

Sejalan dengan pendapat Bernardin dan Russel, menurut Irham Fahmi, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan

---

<sup>13</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012), h.31.

<sup>14</sup> Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja : panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h.15.

selama satu periode waktu.<sup>15</sup> Sejalan dengan pengertian kinerja menurut Fahmi, selanjutnya secara lebih tegas pengertian kinerja menurut Amstron dan Baron (1998:15) didalam buku Fahmi, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>16</sup>

Terdapat pendapat ahli mengenai kinerja terkait dengan lembaga sekolah yang dikemukakan oleh Euis dan Donni, yaitu tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi sekolah.<sup>17</sup> Menurutnya keberhasilan sekolah sebagai suatu organisasi bergantung pada pelaksanaan kinerja yang dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha yang dilakukan pada gilirannya memunculkan hasil kerja yang dicapai sekolah dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan sekolah.<sup>18</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kinerja yang telah diuraikan, dapat dikatakan bahwa kinerja berkaitan dengan prestasi seseorang di suatu organisasi ataupun lembaga yang memiliki standar kinerja yang harus dicapai atau dilaksanakan seseorang tersebut dalam kurun waktu tertentu yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga.

---

<sup>15</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA CV, 2010), h.2.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.2-3.

<sup>18</sup> *Ibid.*, h.83.



## 2. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja terdiri dari 2 (dua) kata yang memiliki makna berkaitan satu sama lainnya. Evaluasi kinerja merupakan sebuah kegiatan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mengukur ketercapaian serta keberhasilan kinerja seseorang atau sebuah lembaga dalam mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi seharusnya memusatkan perhatian pada kinerja pekerjaan, bukan individu. Evaluasi kinerja merupakan fungsi sumber daya manusia yang paling penting dalam sebuah organisasi.<sup>19</sup>

Menurut Fisher, Schoendfeldt, dan Shaw (1993), yang dikutip oleh Wirawan, mendefinisikan evaluasi kinerja adalah sebuah proses dari kontribusi karyawan untuk sebuah organisasi selama periode tertentu dinilai.<sup>20</sup> Pelaksanaan evaluasi kinerja dilakukan ketika adanya sebuah indikator dalam batasan suatu periode yang akan dinilai.

Selanjutnya menurut Wayne F. Casio (1989) yang dikutip oleh Slameto dalam bukunya, mendefinisikan evaluasi kinerja adalah deskripsi sistematis kelebihan dan kekurangan pegawai dalam melakukan pekerjaan.<sup>21</sup> Tidak hanya untuk mencapai sebuah tujuan pekerjaan, tetapi ingin mengumpulkan sejumlah informasi terkait kelebihan atau suatu kekurangan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

---

<sup>19</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi : edisi 7, jilid 1 (terjemahan)*, (Jakarta: Erlangga, 2007), h.216.

<sup>20</sup> Wirawan, *Op.cit.*, h.12.

<sup>21</sup> Slameto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001), h.16.

Sedangkan menurut Society for Human Resource Management, evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi sejauh mana kinerja pegawai dalam bekerja ketika dibandingkan dengan serangkaian standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai.<sup>22</sup> Hasil evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai acuan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang harus sesuai dengan standar kinerjanya, karena hasil dari kegiatan evaluasi kinerja diberikan kepada pegawai tersebut dengan maksud tersebut.

Dari beberapa pengertian evaluasi kinerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah sebuah kegiatan yang terencana serta terarah bersifat sistematis dan sistemik, guna mengukur menilai dan mengumpulkan sejumlah informasi berupa kelebihan maupun kekurangan mengenai hasil dari kinerja seseorang atau sekelompok di suatu lembaga atau organisasi, dengan mengacu pada sebuah standar ketetapan pada kurun waktu yang telah ditentukan. Hasil dari kegiatan evaluasi kinerja sangat berguna bagi objek maupun lembaga terkait, karena dapat mengukur sejauh mana pencapaian kerja karyawan didalam suatu lembaga dan bagi objek itu sendiri dapat dijadikan sebagai *feedback* atas kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dan bagi lembaga dapat pula menentukan tindakan yang tepat sesuai dengan hasil dari evaluasi kinerja.

---

<sup>22</sup> Wirawan, *loc.cit.*.

### 3. Tujuan Evaluasi Kinerja

Selain di dalam bidang pendidikan, kegiatan evaluasi juga kerap dilaksanakan di dalam sebuah lembaga. Menurut Matteson, dkk. tujuan umum evaluasi dalam suatu organisasi tentu saja adalah untuk menyediakan informasi mengenai kinerja pekerjaan.<sup>23</sup> Akan tetapi lebih secara spesifik, informasi tersebut dapat memenuhi berbagai tujuan. Beberapa tujuan yang utama antara lain:<sup>24</sup>

- a. Menyediakan dasar untuk alokasi penghargaan, termasuk kenaikan gaji, promosi, transfer, pemberhentian, dan sebagainya.
- b. Mengidentifikasi karyawan yang berpotensi tinggi,
- c. Memvalidasi efektifitas dari prosedur pemilihan karyawan,
- d. Mengevaluasi program pelatihan sebelumnya,
- e. Menstimulasi perbaikan kinerja,
- f. Mengembangkan cara untuk mengatasi hambatan dan penghambat kinerja,
- g. Mengidentifikasi kesempatan pengembangan dan pelatihan, dan
- h. Membentuk kesepakatan *supervisor*-karyawan mengenai ekspektasi kinerja.

---

<sup>23</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *loc.cit.*

<sup>24</sup> *Ibid.*

#### 4. Fungsi Evaluasi Kinerja

Hasil dari evaluasi kinerja berisi informasi mengenai kinerja yang dinilai. Informasi tersebut dapat berupa kekuatan dan kelemahan kinerja yang dinilai dikaitkan dengan standar kerjanya. Informasi mengenai kinerja tersebut dapat digunakan sebagai alat manajemen kinerja karyawan dan pengambilan keputusan manajemen SDM organisasi.

Fungsi evaluasi kinerja:<sup>25</sup>

- Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kerjanya
- Alat promosi dan demosi
- Alat memotivasi ternilai
- Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi
- Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia
- Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja
- Konseling kinerja buruk
- Mendukung perencanaan sumber daya manusia
- Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia
- Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru
- Alat manajemen kinerja organisasi

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

- Pemberdayaan pegawai
- Menghukum anggota
- Penelitian

## 5. Model-model Evaluasi Kinerja

Dalam pengambilan keputusan untuk memilih model evaluasi kinerja di suatu lembaga biasanya memiliki ketentuan tersendiri dalam pemilihan model karena disesuaikan dengan karakteristik yang dimiliki oleh lembaga tersebut.

Berikut adalah model-model evaluasi kinerja yang sering atau yang biasa digunakan oleh beberapa lembaga, diantaranya<sup>26</sup>:

- a. Model Esai, adalah metode evaluasi kinerja yang penilaiannya merumuskan hasil penilaiannya dalam bentuk esai. Isi esai melukiskan kekuatan dan kelemahan indikator kinerja karyawan yang dinilai. Kelebihan dari model ini terletak pada peluang yang sangat baik untuk melukiskan kinerja ternilai secara terperinci. Pada model esai ini, sistem evaluasi kinerja menentukan indikator-indikator kinerja yang harus dinilai dan definisi operasional setiap indikator. Walaupun model esai dapat dipakai secara mandiri, metode ini sering dikombinasikan dengan model lainnya seperti model MBO dan *checklist*. Kualitas model evaluasi kinerja esai bergantung pada kemampuan penilai dalam

---

<sup>26</sup> Wirawan, *Op.cit.*, h.80.

menyusun esai mengenai indikator kinerja ternilai. Selain itu, penyusun esai juga memerlukan waktu yang cukup lama karena penilai harus mengumpulkan informasi tentang ternilai dan mendokumentasikan informasi tersebut, kemudian menyusun esai berdasarkan informasi tersebut.

- b. *Ranking Method* atau metode peringkat, yaitu mengurutkan para pegawai dari yang nilainya tertinggi sampai yang paling rendah. Metode ini dimulai dengan mengobservasi dan menilai kinerja para karyawan, kemudian me-*ranking* kinerja mereka. Di Indonesia, metode ini sudah dipraktikkan oleh pegawai negeri dalam Daftar Urutan Kepangkatan (DUK). Metode peringkat digunakan untuk mekanisme pembinaan, pengembangan karier, dan dapat meningkatkan motivasi.
- c. Model *Checklist*, berisi daftar indikator-indikator hasil kerja, perilaku kerja, atau sifat pribadi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Metode evaluasi kinerja *checklist*, penilai mengobservasi kinerja ternilai, kemudian memiliki indikator yang melukiskan kinerja atau karakteristik ternilai dan memberikan tanda cek (tanda V atau X). Setiap indikator memiliki bobot dan jumlah bobot.
- d. Model *Behaviorally Ancor Rating Scale (BARS)*, sistem evaluasi kinerja model BARS merupakan sistem evaluasi yang menggunakan pendekatan perilaku kerja yang sering digabungkan dengan sifat pribadi. Model BARS umumnya disusun oleh suatu tim yang terdiri atas

spesialis SDM, manajer, dan pegawai. Di Indonesia, model evaluasi kinerja BARS dipakai secara meluas dilembaga pemerintah dan perusahaan milik Negara.

- e. Model *Behaviour Observation Scale (BOS)*, model istem evaluasi kinerja BOS umumnya sama dengan model BARS, dimana keduanya didasarkan pada perilaku kerja.
- f. Model *Behavior Expectation Scale (BES)*. Ketika merekrut seorang pegawai, organisasi atau perusahaan mengharapkan (*expectation*) agar pegawai tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seorang pegawai mendapat tugas tertentu yang tercermin dalam uraian tugasnya, pegawai harus menyelesaikan tugasnya dengan cara tertentu, berperilaku sesuai dengan kode etik, dan mengikuti prosedur tertentu agar mampu menciptakan kinerja sesuai dengan standar kinerja yang disusun oleh organisasi. Untuk mengukur kinerja yang diharapkan oleh organisasi, disusunlah instrumen evaluasi kinerja BES atau skala perilaku yang diharapkan.
- g. *360 Degree Performance Appraisal Model* atau model evaluasi kinerja 360 derajat. Penilai dalam model ini lebih dari satu atau penilai *multiple*. Penilainya terdiri atas atasan langsung, bawahan, teman sekerja (anggota tim kerja), pelanggan, nasabah, klien, dan diri sendiri (*self evaluation*). Hasil penilaian penilai dianalisis untuk mendapatkan nilai rata-rata yang kemudian diberikan kepada ternilai sebagai balikan.

## C. Kajian Guru

### 1. Pengertian Guru

Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa, begitulah gagasan istilah yang sering diungkapkan ketika menyebutkan kata guru.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), bahwa guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.<sup>27</sup> Sejalan dengan pengertian guru yang diungkapkan oleh KBBI, guru dalam bahasa Indonesia merupakan padanan dari kata *teacher* dalam bahasa Inggris. Kata *teacher* bermakna sebagai “*the person who teach, especially in school*” atau guru adalah seseorang yang mengajar, khususnya disekolah.<sup>28</sup> Dalam makna luas, guru adalah semua tenaga kependidikan yang menyelenggarakan tugas-tugas pembelajaran di kelas untuk beberapa mata pelajaran, termasuk praktik atau seni vokasional pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.<sup>29</sup> Dari kedua uraian tentang guru tersebut, dapat ditekankan bahwa guru adalah profesi yang sangat berpengaruh besar pada tumbuh kembang peserta didik di jenjang pendidikan formal.

---

<sup>27</sup> <http://kbbi.web.id/guru> , diakses pada tanggal 10 April 2017 pukul 14.00 WIB.

<sup>28</sup> Musriadi, *Profesi Kependidikan Secara Teoritis dan Aplikatif: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 40.

<sup>29</sup> *Ibid.*



Guru dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa :<sup>30</sup>

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

Dari uraian guru menurut Undang-Undang, menekankan bahwa profesi guru tidak hanya berfokus pada kegiatan mengajar untuk meningkatkan kognitif siswa saja melainkan juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik sesuai pada aspek mengarahkan membimbing serta melatih siswa.

Menurut Moh. Uzer Usman yang dikutip Setiadi dalam Publikasi Ilmiah Guru: Kegiatan Profesional Guru sebagai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus, yakni menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang dibutuhkan.<sup>31</sup> Profesi guru bukan hanya soal mengajarkan sebuah ilmu pengetahuan saja, melainkan bagaimana seorang guru dapat mengelola pembelajaran dengan berbagai cara yang sesuai dengan kondisi peserta sehingga membutuhkan keahlian khusus.

---

<sup>30</sup> <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I, Pasal 1, ayat 1, diunduh pada tanggal 8 Maret 2017, pukul 13.55 WIB.

<sup>31</sup> Setiadi, *Publikasi Ilmiah Guru: Kegiatan Profesional Guru sebagai Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 3.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di Indonesia, profesi guru termasuk profesi yang sangat berpengaruh besar pada tumbuh kembang para penerus bangsa Indonesia, dengan guru para siswa dapat berkembang bukan hanya dalam perkembangan aspek kognitif, melainkan pada aspek afektif serta psikomotorik.

## **2. Tugas dan Tanggung Jawab Guru**

Seorang guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar, karena berkenaan langsung pada tumbuh kembang siswa dalam bidang akademik maupun non-akademik. Profesi guru berada pada tingkatan tertinggi dalam sistem pendidikan nasional, karena dalam melaksanakan tugas profesionalnya memiliki otonomi yang kuat serta guru memerlukan keahlian khusus. Profesi guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang kependidikan, meskipun dalam realitanya masih sering dilakukan oleh orang diluar bidang pendidikan.

Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut para guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Tugas guru dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h.6.

Tugas guru dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua siswa sehingga para siswa merasa aman dan nyaman serta dapat memotivasi siswa dalam proses pembelajaran. Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya, maka guru berkewajiban secara utuh dalam mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia berdasarkan Pancasila.<sup>33</sup> Bila dipahami, maka tugas guru tidak hanya sebatas pada dinding sekolah, tetapi juga sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat.<sup>34</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru bukanlah sebatas kata-kata, akan tetapi juga dalam bentuk perilaku nyata, tindakan dan contoh-contoh. Pengalaman Anwar dan Sagala (2006) yang dikutip oleh Syaiful Sagala menunjukkan bahwa sikap dan tingkah laku jauh lebih efektif dibanding dengan perkataan yang tidak dibarengi dengan amal nyata.<sup>35</sup> Sejalan dengan itu, Wens Tanlain, dkk, (1989) yang dikutip oleh Syaiful Sagala menyebutkan ada beberapa poin yang menjadi tanggung jawab seorang guru, yaitu mematuhi norma dan nilai kemanusiaan, menerima tugas mendidik bukan sebagai beban tetapi dengan gembira dan sepenuh hati,

---

<sup>33</sup> *Ibid.*, h.7.

<sup>34</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif (Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.37.

<sup>35</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2013), h.13.

menyadari benar akan apa yang dikerjakan dan akibat dari setiap perbuatannya itu, belajar dan mengajar memberikan penghargaan kepada orang lain termasuk kepada anak didik, bersikap arif dan bijaksana dan cermat serta hati-hati, dan sebagai orang beragama melakukan kesemua hal tersebut berdasarkan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.<sup>36</sup>

Diasumsikan seorang guru memiliki sikap positif, niscaya keadaan pendidikan di suatu daerah memiliki prospek yang cerah. Jadi tugas dan tanggung jawab guru bukan hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa, melainkan lebih dari itu. Seorang guru bertanggung jawab atas segala sikap, tingkah laku, dan amalannya dalam rangka membina dan membimbing anak didik. Dengan demikian tampak secara jelas bahwa tugas dan tanggung jawab guru begitu berat dan luas, baik yang berkaitan dengan dirinya, dengan para siswanya, dengan rekan sejawatnya, dengan kepala sekolah, dengan orang tua siswa, dengan negara, dan dengan Tuhan Yang Maha Esa.

### **3. Peranan Guru**

Banyak peranan yang diperlukan dari guru sebagai pendidik, atau siapa saja yang telah menerjunkan diri menjadi guru, peranannya meliputi.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Op.cit.*, h.43.

- a. Korektor, guru harus bisa membedakan mana nilai aspek kognitif, afektif maupun psikomotoriknya seperti sikap, tingkah laku, dan perbuatan anak didik. Koreksi yang harus guru lakukan terhadap sikap dan sifat anak didik tidak hanya disekolah, tetapi diluar sekolah pun harus dilakukan.
- b. Inspirator, guru harus dapat memberikan ilham yang baik bagi kemajuan belajar anak didik.
- c. Informator, guru harus dapat memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), selain sejumlah bahan pelajaran untuk setiap mata pelajaran yang telah diprogramkan dalam kurikulum.
- d. Organisator, guru memiliki kegiatan pengelolaan kegiatan akademik, menyusun tata tertib sekolah, dan menyusun kalender akademik.
- e. Motivator, guru dapat mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar. Keberagaman cara belajar memberikan penguatan dan sebagainya, juga dapat memberikan motivasi pada anak didik untuk lebih bergairah dalam belajar. Peran guru sebagai motivator sangat penting dalam interaksi edukatif, karena menyangkut esensi pekerjaan mendidikan yang membutuhkan kemahiran sosial, menyangkut *performance* dalam personalisasi dan sosialisasi diri.
- f. Inisiator, guru harus dapat menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.

- g. Fasilitator, guru hendaknya dapat menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik. Oleh karena itu menjadi tugas guru bagaimana menyediakan fasilitas, sehingga akan tercipta lingkungan belajar yang menyenangkan anak didik.
- h. Pembimbing, peranan ini harus lebih dipentingkan, karena kehadiran guru disekolah adalah untuk membimbing anak menjadi manusia dewasa susila yang cakap. Tanpa bimbingan, anak didik akan mengalami kesulitan dalam menghadapi perkembangan dirinya.
- i. Demonstrator, guru harus berusaha membantu peserta didik dalam memperoleh bahan pelajaran yang sukar dipahami anak didik dengan cara memperagakan apa yang diajarkan. Tujuan pengajaran pun dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
- j. Pengelola Kelas, guru hendaknya dapat mengelola kelas dengan baik, karena kelas adalah tempat berhimpun semua anak didik dan guru dalam rangka menerima bahan pelajaran dari guru.
- k. Mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan dalam berbagai bentuk dan jenisnya, baik media nonmaterial maupun material. Media berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif.

Jika peran guru dapat terlaksana dengan demikian baiknya, tentu akan membentuk karakteristik peserta didik atau lulusan yang beriman, berakhlak

mulia, cakap mandiri, terutama untuk kehidupan siswa yang akan datang serta dapat tercapainya tujuan pendidikan nasional.

#### **D. Kompetensi Guru**

##### **1. Pengertian Kompetensi Guru**

Kompetensi guru terdiri dari 2 kata, yakni kompetensi dan guru. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competency* yang berarti “*knowledge, skill, and abilities*” yang artinya “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan”.<sup>38</sup> Sejalan dengan itu, kompetensi dalam bahasa Arab dalam Kamus Kontemporer Arab-Indonesia yang di kutip oleh Atabik disebut dengan “*kafa’ah, ahliyah*” yang bermakna kecakapan, kemampuan.<sup>39</sup> Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).<sup>40</sup> Dari ketiga pengertian kompetensi dalam berbagai bahasa, menyebutkan bahwa kompetensi sangat erat kaitannya dengan keahlian ataupun kemahiran terkait sesuatu hal. Hal tersebut dapat berupa kata sifat, maupun suatu profesi seperti profesi guru.

---

<sup>38</sup> Mc Ashan, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h.38.

<sup>39</sup> Rofa’ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam kegiatan Pembelajaran dalam Persepektif Islam*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h.30.

<sup>40</sup> <http://kbbi.web.id/kompetensi>, diakses pada tanggal 10 April 2017 pukul 21.00 WIB.

Pengertian kompetensi menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>41</sup> Dengan demikian, kompetensi pada hakikatnya terdiri atas aspek kognitif, psikomotorik dan juga afektif, yang ketiganya harus diaktualisasikan oleh guru dalam menjalankan profesi serta tugas profesionalnya.

Menurut McAshan (1981: 45) yang dikutip dalam Mulyasa, mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.<sup>42</sup> Sejalan dengan itu, Finch & Crunkilton (1979: 222), yang dikutip oleh Mulyasa, mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.<sup>43</sup> Dengan demikian terdapat hubungan antara tugas-tugas dari suatu capaian tujuan suatu profesi atau kemampuan yang harus dimiliki bahkan dapat ditingkatkan oleh seseorang untuk menjalani tugasnya.

---

<sup>41</sup> Undang-Undang Republik Indonesia , *Op.cit.*, Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I, Pasal 1, ayat 10.

<sup>42</sup> Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), h.38.

<sup>43</sup> *Ibid.*



Istilah kompetensi sebenarnya memiliki banyak makna sebagaimana yang telah dikemukakan tersebut.

Menurut Broke & Stone (1975), yang dikutip oleh Usman, mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti. Sejalan dengan itu, Charles E Johnson (1974), yang dikutip oleh Usman, mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.<sup>44</sup> Artinya bahwa kompetensi pada profesi merupakan kemampuan, kewenangan, kewajiban yang harus dilakukan guru dalam melaksanakan profesinya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah hasil penggabungan dari beberapa kemampuan seperti, pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap yang harus dikuasai dan dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

---

<sup>44</sup> Moh. Uzer Usman, *Op.cit.*, h.14.

## 2. Komponen Kompetensi Guru

Kompetensi guru akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, Bab IV, Pasal 10, ayat 1 menyebutkan bahwa:

“Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”<sup>45</sup>

Untuk menjadi seorang guru profesional bukan hanya memiliki beberapa kompetensi saja, tetapi guru profesional sebaiknya memiliki ke-4 (empat) kompetensi yang ada. Keempat kompetensi tersebut yang dituntut dalam sertifikasi guru. Komponen kompetensi guru, yaitu:

### 1) Kompetensi kepribadian

Sub kompetensi yang harus dimiliki guru dalam kompetensi kepribadian, meliputi:<sup>46</sup>

- a. Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya,
- b. Pemahaman, penghayatan dan penampilan nilai-nilai yang seharusnya dianut oleh guru, dan

---

<sup>45</sup> Undang-Undang Republik Indonesia , *Op.cit.*, Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV, Pasal 10, ayat 1.

<sup>46</sup> Muhammad Rahman dan Sofan Amri, *Kode Etik Profesi Guru: Legalitas, Realitas, dan Harapan*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2014), h.66.

- c. Kepribadian, nilai, sikap hidup ditampilkan dalam upaya menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi para siswanya.

## 2) Kompetensi Sosial

Sub kompetensi yang harus dimiliki guru dalam kompetensi sosial, meliputi:<sup>47</sup>

- a. Guru mampu berperan sebagai pemimpin, baik dalam lingkungan sekolah maupun diluar sekolah,
- b. Guru bersikap bersahabat dan terampil berkomunikasi dengan siapapun demi tujuan yang baik,
- c. Guru bersedia ikut berperan serta dalam berbagai kegiatan sosial baik dalam lingkup kesejawatannya maupun dalam kehidupan masyarakat pada umumnya,
- d. Guru adalah pribadi yang bermental sehat dan stabil,
- e. Guru tampil secara pantas dan rapi,
- f. Guru mampu berbuat kreatif dengan penuh perhitungan, dan
- g. Dalam keseluruhan relasi sosial dan profesionalnya, guru hendaknya mampu bertindak tepat waktu.

## 3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Sub kompetensi yang harus dimiliki guru dalam kompetensi sosial, meliputi:<sup>48</sup>

- a. Guru mampu mengelola program belajar mengajar,
- b. Kemampuan mengelola kelas,
- c. Guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran,
- d. Guru menguasai landasan-landasan kependidikan,
- e. Guru mampu mengelola interaksi belajar mengajar,
- f. Guru mampu menilai prestasi belajar siswa,
- g. Guru mengenal fungsi serta program pelayanan bimbingan serta penyuluhan,
- h. Guru mengenai dan mampu ikut penyelenggaraan administrasi sekolah, dan guru memahami prinsip-prinsip penelitian dan mampu menafsirkan hal-hal penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran.

#### 4) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik secara umum menuntut guru untuk mampu mengelola pembelajaran bidang studi yang diampuh. Pada kompetensi

---

<sup>48</sup> *Ibid.*

pedagogik, setidaknya meliputi kemampuan pemahaman yang berkenaan dengan peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik.

Selain itu juga meliputi kemampuan dalam pengembangan kurikulum dan silabus termasuk perancangan dan pelaksanaan pembelajaran yang mendidik serta dialogis. Ada pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi akhir belajar, dan pengembangan peserta didik di dalamnya. Ini semua dimaksudkan demi mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh guru, serta untuk kepentingan pencapaian tujuan pembelajaran.<sup>49</sup>

Menurut Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 3, ayat 4, menjelaskan kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat 2 merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi.<sup>50</sup>

- a. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan,
- b. Pemahaman terhadap peserta didik,
- c. Pengembangan kurikulum atau silabus,
- d. Perancangan pembelajaran,
- e. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis,
- f. Pemanfaatan teknologi pembelajaran,

---

<sup>49</sup> M. Gorky Sembiring, *Mengungkap Rahasia dan Tips Manjur Menjadi Guru Hebat*, (Yogyakarta: Best Publisher, 2008), h.39.

<sup>50</sup> Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, Bab II, Pasal , Ayat 4.

- g. Evaluasi hasil belajar, dan
- h. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sejalan dengan sub kompetensi menurut PP No. 74 Tahun 2008, sub kompetensi yang harus dimiliki guru dalam kompetensi pedagogik menurut Mulyana A.Z. dalam bukunya, meliputi:<sup>51</sup>

- a. Pemahaman terhadap peserta didik :
  - Tanggap dan peduli pada tingkat kecerdasan antar siswa
  - Melakukan pelayanan berbeda pada siswa yang memiliki kondisi fisik yang berbeda dari yang lain
  - Memahami pertumbuhan dan perkembangan kognitif antar siswa
- b. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran :
  - Mengembangkan kurikulum berupa silabus
  - Merencanakan pembelajaran berupa RPP
  - Pengorganisasian dan kepemimpinan dalam mempengaruhi siswa untuk mencapai tujuan
  - Pelaksanaan proses penyajian materi pelajaran
  - Pelaksanaan dengan pendekatan atau strategi pembelajaran dengan pemanfaatan media

---

<sup>51</sup> Mulyana A.Z., *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*, (Jakarta: Grasindo, 2010), h.104.

- Pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa
  - Penggunaan bahasa
- c. Evaluasi hasil belajar :
- Penilaian proses belajar siswa
- d. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya :
- Mendorong bakat dan keterampilan siswa dengan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler
  - Pelaksanaan kegiatan pengayaan materi pembelajaran dan remedial
  - Memfungsikan diri sebagai guru bimbingan dan konseling

Kompetensi ini sangat berkaitan langsung dengan peserta didik. Secara tidak langsung, dengan memiliki kompetensi pedagogik yang baik, guru dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya. Guru diharapkan dapat memahami landasan pendidikan, mampu menerapkan teori belajar, dapat menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, dan mampu menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang tepat.

Guru yang efektif adalah guru yang dapat melahirkan proses pembelajaran hebat, yang sangat menguasai bahan ajar, mampu

mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan bahan yang diajarkan, bisa memahami cara berfikir siswa terhadap bahan ajar yang mereka terima, dapat melakukan evaluasi, dan bahkan mampu mengidentifikasi terhadap berbagai miskonsepsi para siswa terhadap bahan yang baru mereka pelajari.<sup>52</sup>

Jadi dengan kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh seorang guru, mampu mengembangkan kompetensi dan mengaktualisasikan potensi yang dimiliki siswa. Guru juga mencari strategi untuk menggali dan mengembangkan potensi yang dimiliki siswa dengan menghadirkan proses pembelajaran yang aktif dan menyenangkan di lingkungan kelas.

## **E. Profil SMK BHIPURI 1 Serpong**

### **1. Visi dan Misi**

#### **Visi :**

“Mempersiapkan peserta didik yang beriman, berilmu, siap latih, punya jiwa kewirausahaan, dan daya saing agar bermakna di lingkungannya.”

#### **Misi :**

- Membimbing warga belajar berlandaskan agama yang di anut.

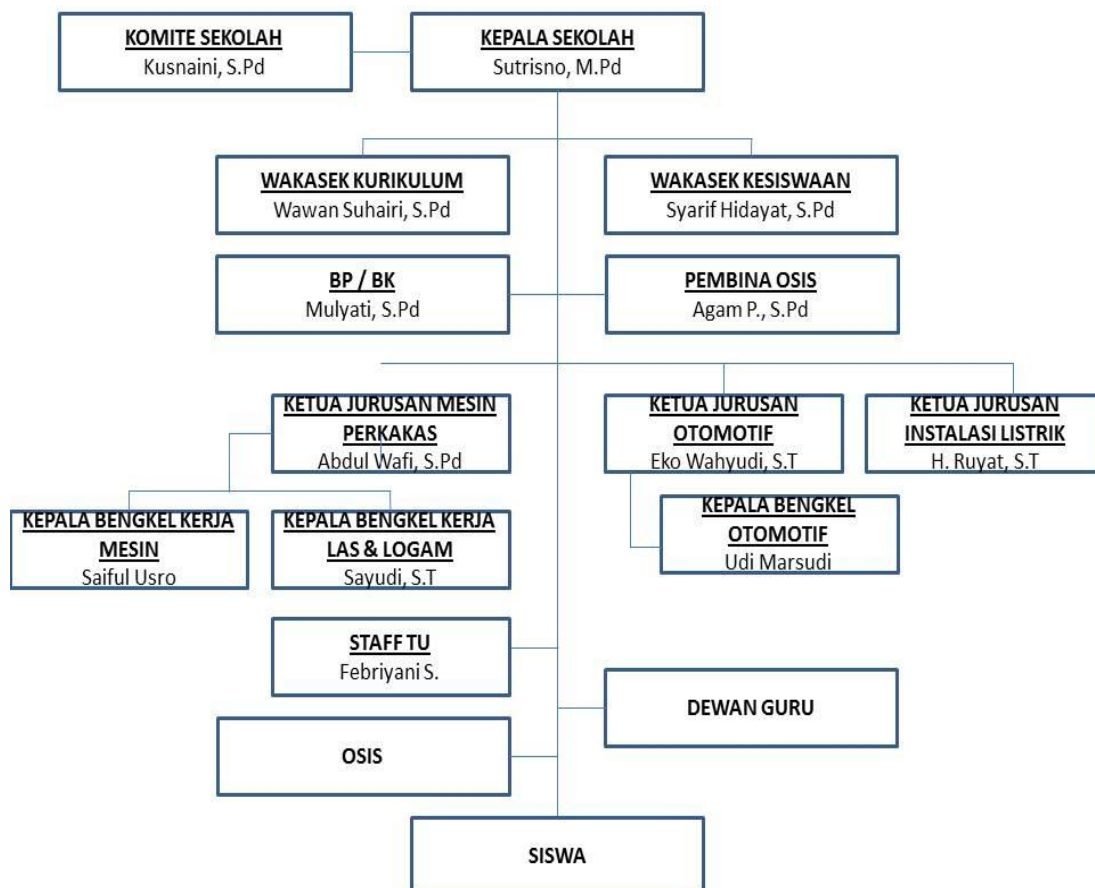
---

<sup>52</sup> <http://www.uinjkt.ac.id/kompetensi-pedagogik-guru/>, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Kompetensi Pedagogik Guru, 2016, diakses pada tanggal 16 April 2017, pukul 21.00 WIB.



- Membimbing warga belajar agar bisa melanjutkan ke perguruan tinggi.
- Membimbing warga belajar dasar-dasar keterampilan produktif, agar bisa bekerja didunia usaha.
- Menanamkan jiwa kewirausahaan pada warga belajar.
- Membimbing warga belajar tentang berbagai *lifeskill*.

## 2. Struktur Organisasi



**Gambar 2.1**  
**Struktur Organisasi SMK BHIPURI 1 Serpong**

## F. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan ditulis oleh Muammer Zaky dengan judul “Evaluasi Kinerja Widyaswara dalam Mengelola Pembelajaran pada “Diklat Pengelolaan Website Dinamis” di Pusdiklat Keuangan Umum” Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2015.<sup>53</sup> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja widyaiswara pada Diklat Pengelolaan Website Dinamis Angkatan I pada aspek kompetensi pengelolaan pembelajaran yang meliputi tahap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Penelitian ini dilaksanakan di Pusdiklat Keuangan Umum Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan model evaluasi kinerja Metode Peringkat (*Ranking Method*). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen pedoman observasi, kuesioner dan analisis dokumen.

Melalui penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa penggunaan model evaluasi kinerja dengan Metode Peringkat (*Ranking Method*) terbukti mampu menilai keseluruhan kinerja widyaiswara dari tahap 1 (tahap perencanaan pembelajaran) sampai pada tahap 3 (tahap evaluasi pembelajaran).

---

<sup>53</sup> Muammer Zaky, *Evaluasi Kinerja Widyaswara dalam Mengelola Pembelajaran pada “Diklat Pengelolaan Website Dinamis” di Pusdiklat Keuangan Umum*, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2015)

Hasil penelitian ini secara umum adalah seluruh kinerja widyaiswara telah mampu mengelola pembelajaran dengan baik, namun masih terdapat kekurangan yang harus ditingkatkan yakni pada tahap 1 dan tahap 3.

Implikasi dalam penelitian ini terhadap lembaga Pusdiklat Keuangan Umum Kementerian Keuangan Republik Indonesia yaitu diperlukan pemberian pelatihan tambahan bagi widyaiswara terutama untuk kompetensi pengelolaan pembelajaran. Implikasi terhadap jurusan Teknologi Pendidikan yaitu dapat menjadi referensi dalam bidang evaluasi kinerja, khususnya konsentrasi Teknologi Kinerja. Implikasi terhadap penelitian lanjutan atau yang terkait yaitu dapat menjadi informasi dan data untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini peneliti jadikan acuan sebagai penelitian yang relevan karena memiliki kesamaan tujuan dengan penelitian yang dikembangkan oleh peneliti, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kinerja seseorang di suatu lembaga. Adapun judul penelitian yang peneliti kembangkan adalah "*Evaluasi Kinerja Guru dalam Penerapan Kompetensi Pedagogik di SMK Bhina Putera Mandiri (BHIPURI) 1 Serpong*". Selain itu, penelitian ini juga berada pada kawasan peningkatan kinerja pada definisi Teknologi Pendidikan menurut AECT (2004).

Penelitian mengenai evaluasi kinerja bertumbuh semakin meluas, tidak hanya dalam lembaga pemerintah milik Negara, tetapi organisasi perusahaan swasta dapat pula menggunakan evaluasi kinerja dalam rangka mengukur kinerja para SDM-nya, yakni melibatkan karyawan sebagai subyek dalam

melaksanakan evaluasi kinerja. Didalam dunia pendidikan, kegiatan evaluasi kinerja memang sudah tidak asing lagi terutama untuk para tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, yakni guru dan kepala sekolah.

### **G. Kerangka Berpikir**

“Guru merupakan agen perubahan”. Istilah tersebut kini menjadi suatu istilah baru yang sudah diadopsi dikalangan masyarakat selain istilah “guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa”. Guru adalah sebuah profesi yang berkenaan langsung dengan dunia pendidikan, karena guru adalah seorang tenaga pendidik. Sebagai pendidik, seorang guru memiliki tugas, tanggung jawab, serta peranan sangat besar yang harus dilaksanakannya dengan baik. Secara tidak langsung, dari tangan seorang guru, pembangunan nasional dalam bidang pendidikan dapat dipertaruhkan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen, yakni dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>54</sup> Di tekankan lagi pada Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen, Bab I, Pasal 1,

---

<sup>54</sup> Undang-Undang Republik Indonesia, *Op.cit.*, Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Ayat 1, yang menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>55</sup>

Sebagai suatu profesi yang sangat diperhatikan oleh Negara, kini guru harus memiliki sertifikasi guru profesional agar menunjang karir profesinya. Selain itu, profesi guru juga sangat diperhatikan oleh Negara terwujud dari munculnya suatu standar kinerja profesi guru atau yang biasa disebut dengan kompetensi. Kompetensi adalah suatu standar capaian kemampuan yang harus dilaksanakan oleh suatu profesi tertentu, tidak terkecuali profesi guru. Kompetensi guru tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, Bab IV, Pasal 10, ayat 1 menyebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>56</sup> Dalam Undang-Undang tersebut sudah jelas bahwa untuk mengetahui kinerja guru, dapat mengacu pada empat kompetensi tersebut.

Dengan adanya empat kompetensi tersebut, kinerja guru semakin mengerucut dan semakin terarah, diluar dari tugas serta peranannya. Seorang guru yang profesional harus menanamkan dan melaksanakan

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, Bab I, Pasal 1, ayat 1.

<sup>56</sup> *Ibid.*, Bab IV, Pasal 10, ayat 1.

keempat kompetensi tersebut dengan baik, bukan hanya satu atau sebagian dari empat kompetensi tersebut, namun seluruhnya, karena keempat kompetensi tersebut sangat penting dan harus bersinergi untuk menghasilkan guru yang profesional terwujud dari kinerjanya yang berkualitas.

Dari keempat kompetensi tersebut, kompetensi pedagogiklah yang secara langsung memiliki kaitan dan peranan yang cukup penting pada kegiatan proses pembelajaran. Pada kompetensi tersebut, seorang guru dituntut untuk menjadi seorang yang kreatif dan inovatif dalam menciptakan suasana lingkungan belajar yang kondusif agar siswa merasa aman dan nyaman. Tidak hanya sampai disitu, seorang guru juga dituntut untuk memiliki pengetahuan mendalam tentang bagaimana mengelola pembelajaran dari tahap perencanaan pembelajaran sampai pada tahap evaluasi dengan baik.

Dengan begitu beratnya tanggung jawab profesi guru dalam melaksanakan keempat kompetensi yang ada, tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua guru memiliki pemahaman yang mendalam pada keempat kompetensi tersebut, khususnya pada kompetensi pedagogik yang membuat para guru bekerja lebih keras. Banyak faktor yang menyebabkan kurangnya pemahaman guru dalam menerapkan kompetensi pedagogik, yaitu sikap acuh terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang membuat para guru untuk tidak mau membuka dirinya terhadap tuntutan zaman di era

globalisasi terlebih di daerah yang jauh dari jangkauan IPTEK serta faktor usia yang membuat para guru menutup diri karena sulit belajar hal-hal baru.

Dari unsur penyebab kurangnya pemahaman guru dalam kompetensi pedagogik serta dalam rangka untuk mengetahui bagaimana kinerja guru yang ada, perlu diadakannya evaluasi kinerja guru pada kompetensi pedagogik. Penelitian evaluasi kinerja ini dilaksanakan di SMK Bhina Putera Mandiri (BHIPURI) 1 Serpong. Keadaan guru yang ada disekolah sesuai dengan faktor penyebab kurangnya pemahaman guru yang sudah diuraikan, sehingga menurut peneliti sangat sesuai.

Penelitian ini hanya berfokus pada kompetensi pedagogik, dimana sub kompetensi pada kompetensi pedagogik yang diambil dari buku Mulyana A.Z., terdiri dari: 1) Pemahaman terhadap peserta didik, 2) Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, 3) Evaluasi hasil belajar, dan 4) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

Model evaluasi kinerja yang digunakan pada penelitian evaluasi kinerja guru ini adalah model evaluasi metode peringkat (*ranking method*). Model ini merupakan model yang paling sederhana untuk diterapkan. Penilaian akan dilakukan dengan mengevaluasi kinerja guru mengacu pada kompetensi pedagogik, kemudian hasilnya akan diurutkan berdasarkan peringkat guru. Hal tersebut bertujuan untuk menginformasikan posisi kinerja guru dan diharapkan dengan mengetahui nilai atau posisinya yang berbeda dengan rekan sejawatnya dapat termotivasi untuk meningkatkan lagi kemampuannya.