

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Evaluasi

1. Definisi Evaluasi

Evaluasi dijelaskan dalam kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* evaluasi adalah *to find out, decide the amount or value* yang diartikan sebagai suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah¹. Selain arti yang didasarkan dari terjemahan, kata-kata yang tercantum di dalam definisi tersebut menyatakan bahwa kegiatan evaluasi harus dilakukan dengan hati-hati, teliti bertanggung jawab, menggunakan strategi, dan yang terpenting dapat dipertanggungjawabkan. Evaluasi juga dapat menentukan sejauh mana tujuan tercapai serta untuk melihat sejauh mana kesenjangan antara ekspektasi dengan kenyataan.

Menurut pendapat ahli, evaluasi mempunyai arti yang berbeda-beda, diantaranya : Ralph Tyler yang dikutip oleh Sutisna, evaluasi adalah sebuah proses untuk menentukan sejauh mana sebuah tujuan pendidikan telah tercapai². Menurut definisi tersebut yaitu evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana proses dari ketercapaian kegiatan pendidikan.

¹ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm 1

² Anan Sutisna, *Evaluasi Program Pembelajaran* (Jakarta: FIP PRESS, 2012), hlm 8.

Definisi lain dikemukakan oleh Komite Studi Nasional tentang evaluasi dari UCLA (Stark & Thomas), menyatakan bahwa :

*“ 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.”*³

Dari definisi diatas dikatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya.

Sedangkan menurut Worthen dan Sanders, mereka menjelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan mencari sesuatu yang berharga tentang sesuatu, dalam mencari sesuatu tersebut juga termasuk mencari informasi yang bermanfaat dalam menilai keberadaan suatu program, produksi, prosedur, serta alternatif strategi yang diajukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Bagi Worthen dan Sanders kegiatan evaluasi guna mencari informasi yang bermanfaat dari tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya⁴.

Dari beberapa penjelasan mengenai definisi evaluasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan,

³ Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009) hal 4

⁴ *Ibid.* hal 5

menginterpretasikan dan menyajikan informasi, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Evaluasi merupakan kegiatan penilaian yang didasari pada tujuan tertentu yang ingin dicapai, yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk menilai sesuatu berdasarkan kriteria tertentu sampai kemudian dapat diambil keputusan terhadap objek yang diukur. Seberapa besar tujuan yang telah terlaksana dapat dilakukan dengan melakukan penilaian dan pengukuran yang bersumber pada informasi dan data-data yang telah didapatkan berdasarkan observasi, sehingga evaluasi dapat memberi penilaian pada objek yang diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan, setelah itu evaluasi dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

2. Tujuan Evaluasi

Ketika melakukan kegiatan yang akan diselenggarakan pasti memiliki tujuan, demikian pula dengan evaluasi. Arikunto mengatakan bahwa tujuan evaluasi dibagi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen. Selain itu Crawford juga menjelaskan tujuan evaluasi, antara lain:

- a. mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan
- b. memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil
- c. mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan
- d. memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan⁵

Dari definisi di atas artinya, tujuan evaluasi adalah untuk mengukur hasil suatu program dengan melihat seberapa jauh tujuan yang ditetapkan telah tercapai, kemudian hasil dari tujuan yang telah tercapai dilakukan pengamatan lebih lanjut guna untuk memberikan umpan balik untuk keberlangsungan kegiatan atau program. Selain itu pada dasarnya tujuan akhir evaluasi adalah untuk memberikan bahan-bahan pertimbangan untuk menentukan atau membuat kebijakan tertentu, yang diawali dengan suatu proses pengumpulan data yang sistematis. Sejalan dengan teori di atas, Anderson merumuskan tujuan evaluasi adalah sebagai berikut :

- a. Memberi masukan untuk perencanaan program
- b. Memberi masukan untuk keputusan, perluasan, dan penghentian (sertifikasi program)
- c. Memberi masukan untuk keputusan tentang modifikasi program

⁵ Djunaidi Lababa, *Evaluasi Program: Sebuah Pengantar*. (Manado: Bumi Aksara. 2008) hlm.14

d. Serta, memperoleh informasi mengenai data pendukung dan penghambat dari program yang dijalankan⁶

Pada definisi di atas dapat diartikan jika tujuan evaluasi adalah untuk menilai peran dari suatu program dengan melihat tujuan program sudah tercapai atau belum, selanjutnya evaluasi yang dilakukan dapat dijadikan acuan untuk keberlangsungan program dan peningkatan program untuk kedepannya.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa ahli di atas adalah keseluruhan dari tujuan evaluasi itu sama yaitu sebagai acuan untuk menilai ketercapaian kegiatan dengan tujuan. Evaluasi nantinya berperan penting dalam melihat indikator apa saja yang sudah atau belum tercapai pada suatu program. Sehingga hasilnya dapat memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan dan juga berguna juga untuk mengambil keputusan jangka panjang, misalnya program tersebut layak atau tidak untuk terus dilakukan, diubah, atau bahkan harus dihentikan. .

3. Kriteria Evaluasi

Istilah kriteria dalam penilaian dikenal juga dengan “tolak ukur” atau “standar”. Dari istilah-istilah tersebut dapat dikatakan bahwa kriteria, tolak ukur, standar adalah sesuatu yang dijadikan patokan atau parameter untuk sesuatu yang dapat diukur.

⁶ Lorin W. Anderson, et.al, Kerangka Landasan untuk Pembelajaran Pengajaran dan Assesmen (Revisi Taksonomi Bloom). (Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2009) hlm.202

Arikunto menjelaskan kriteria merupakan hal yang paling penting kedudukannya dan harus disiapkan sebelum peneliti bertolak mengumpulkan data di lapangan untuk menyamakan ukuran bagi pengumpul data, menjaga kestabilan dan mempermudah peneliti memperoleh data⁷.

Kriteria atau tolok ukur perlu dibuat oleh evaluator karena evaluator terdiri dari beberapa orang yang memerlukan kesepakatan di dalam menilai. Selain alasan sederhana tersebut, ada beberapa alasan lain yang lebih luas dan dapat lebih dipertanggungjawabkan, yaitu:

- a. Evaluator lebih mantap dalam melakukan penilaian terhadap objek yang akan dinilai karena ada patokan yang diikuti.
- b. Dapat digunakan untuk menjawab atau mempertanggungjawabkan hasil penilaian yang sudah dilakukan, jika ada orang yang ingin menelusuri lebih jauh atau ingin mengkaji ulang.
- c. Untuk mengekang masuknya unsur subjektif yang ada pada diri penilai. Dengan adanya kriteria maka dalam melakukan evaluasi, evaluator dituntun oleh kriteria, mengikuti butir demi butir, tidak mendasarkan diri atas pendapat pribadi (yang mungkin sekali “dikotori” oleh selaranya).

⁷ Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin. *Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi isi Pendidikan)*. Bumi Aksara, h 30.

- d. Hasil evaluasi akan sama meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda dan dalam kondisi fisik penilai yang berbeda pula. Misalnya penilai sedang dalam kondisi badan yang masih segar atau dalam keadaan lelah hasilnya akan sama.
- e. Dapat mengarahkan evaluator jika evaluator terdapat lebih dari satu orang. Kriteria atau tolak ukur yang baik akan diinterpretasikan sama oleh siapa saja yang menggunakannya.

1) Dasar Pembuatan Kriteria

Kriteria adalah suatu ukuran yang menjadi patokan yang harus dicapai maka kriteria tersebut harus sesuai dengan kondisinya. Kriteria atau tolak ukur selayaknya dibuat bersama dan dibuat oleh orang-orang yang akan menggunakannya, yaitu calon evaluator dengan maksud agar pada waktu mengimplementasikannya tidak ada masalah karena mereka sudah memahami, bahkan tahu apa yang melatarbelakanginya.

a) Sumber pertama

Apabila yang dievaluasi merupakan suatu implementasi kebijakan maka yang dijadikan kriteria atau tolok ukur adalah peraturan atau ketentuan yang sudah dikeluarkan berkenaan dengan kebijakan yang bersangkutan. Apabila penentu kebijakan tidak mengeluarkan ketentuan secara khusus maka penyusun kriteria menggunakan ketentuan yang pernah berlaku secara umum.

b) Sumber kedua

Dalam mengeluarkan kebijakan biasanya disertai dengan buku pedoman atau petunjuk pelaksanaan (juklak). Didalam juklak tertuang informasi yang lengkap, antara lain dasar pertimbangan dikeluarkannya kebijakan, prinsip, tujuan, sasaran, dan rambu – rambu pelaksanaannya. Butir – butir yang tertera didalamnya, terutama dalam tujuan kebijakan, mencerminkan harapan dari kebijakan. Oleh karena itu, pedoman atau petunjuk pelaksanaan itulah yang dijadikan sebagai sumber kriteria

c) Sumber ketiga

Apabila tidak ada ketentuan atau petunjuk pelaksanaan yang dapat digunakan oleh penyusun sebagai sumber kriteria maka penyusun menggunakan konsep atau teori – teori yang terdapat dalam buku – buku ilmiah.

d) Sumber keempat

Jika tidak ada ketentuan, peraturan, atau petunjuk pelaksanaan, dan juga tidak ada teori yang diacu, penyusun disarankan menggunakan hasil penelitian. Dalam hal ini sebaiknya tidak langsung mengacu pada hasil penelitian yang baru saja diselesaikan oleh seorang peneliti (apalagi peneliti pemula), tetapi disarankan sekurang – kurangnya hasil penelitian yang sudah dipublikasikan atau diseminarkan. Jika ada, yang sudah disajikan kepada orang banyak, yaitu disimpan dipergustakaan umum.

e) Sumber kelima

Apabila penyusun tidak menemukan acuan yang tertulis dan mantap, dapat minta bantuan pertimbangan kepada orang yang dipandang mempunyai kelebihan dalam bidang yang dievaluasi sehingga terjadi langkah dikenal sebagai *expert judgment*.

f) Sumber keenam

Apabila sumber acuan tidak ada, sedangkan ahli yang dapat diandalkan sebagai orang yang lebih memahami masalah dibandingkan penyusun sukar dicari, maka penyusun dapat menentukan kriteria secara bersama dengan anggota tim atau beberapa orang yang mempunyai wawasan tentang program yang akan dievaluasi. Perbedaan cara ini dengan *expert judgment* adalah bahwa seorang *expert* tentunya memiliki keahlian yang menonjol sedangkan kelompok yang diundang dalam diskusi ini tidak harus yang sangat mempunyai keahlian lebih. Kriteria atau tolok ukur yang tersusun dari diskusi ini merupakan hasil kesepakatan kelompok.

g) Sumber ketujuh

Dalam keadaan yang sangat terpaksa karena acuan tidak ada, ahli juga tidak ada, sedangkan untuk menyelenggarakan diskusi terlalu sulit maka jalan terakhir adalah melakukan pemikiran sendiri. Dalam keterpaksaan seperti ini penyusun kriteria atau tolok ukur hanya

mengandalkan akal atau nalar penyusun sendiri sebagai dasar untuk menyusun kriteria yang akan digunakan dalam mengevaluasi program. Jika ternyata sesudah digunakan dalam mengevaluasi masih menjumpai kesulitan, penyusun harus meninjau kembali dan wajib memperbaikinya berkali – kali sampai mencapai suatu rumusan yang sesuai dengan kondisi yang diinginkan⁸

Berdasarkan kriteria evaluasi yang sudah dijabarkan, peneliti menentukan kriteria untuk mengevaluasi kinerja guru pembimbing program Prakerin keahlian TKR di SMK Taman Harapan Bekasi mengacu pada sumber ke lima

B. Kajian Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting sebagai upaya pencapaian tujuan lembaga. Apabila pada suatu lembaga memiliki kinerja pegawai yang baik, maka lembaga tersebut akan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai (individu) adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu lembaga atau organisasi. Sedangkan kinerja

⁸ *Ibid*, hal 33

organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance dalam bahasa Indonesia adalah perfoma.⁹

A.A Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan pengertian kinerja adalah sebagai berikut :“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”¹⁰. Dari pengertian ini kinerja adalah bentuk nyata dari seberapa baik hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan kinerja menurut Suprihanto adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.¹¹ Definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja adalah membandingkan hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dengan ketetapan yang dibuat sebelumnya.

Adapun menurut Robbins kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dasar dengan motivasi. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki

⁹ Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Jakarta; Salemba Empat, 2009) hlm 5

¹⁰ AA Mangkunegara, Evaluasi kerja SDM, (Bandung: PT. Refika Aditama) hlm 6

¹¹ Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Kelima. (Jakarta : Raja Grafindo. 2016) hlm. 7

motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang sebenarnya memiliki motivasi yang tinggi, tetapi kemampuan dasar yang rendah maka kinerjanya rendah pula.¹² Jadi dapat dikatakan seseorang yang kinerjanya baik, selain memiliki kemampuan dasar yang tinggi juga harus memiliki motivasi tinggi. Motivasi dapat mendorong seseorang dalam melakukan suatu tugas. Konsep teori ini jika dikaitkan dengan kinerja guru yaitu untuk mengungkap dan mengukur kinerja guru dapat dilakukan dengan menelaah kemampuan dasar guru atau pelaksanaan kompetensi guru atau motivasinya dalam bekerja.

Merujuk dari ketiga definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai ataupun organisasi yang telah ditetapkan kepadanya dengan membandingkan dalam periode tertentu dengan membandingkan ketetapan yang sudah dibuat seperti sasaran, target, atau kriteria sebelumnya.

2. Definisi Evaluasi Kinerja

Di sebuah organisasi seorang karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik saat melaksanakan tugasnya, hal itu dilakukan jika kinerja seseorang baik atau meningkat maka akan berdampak besar bagi lembaga, terutama untuk ketercapaian tujuan yang sudah ditetapkan

¹² *Ibid*, hlm 8

sebelumnya. Selain itu, evaluasi kinerja memiliki manfaat yang berguna untuk perkembangan individu karyawan dan lembaga secara keseluruhan. Dilakukannya evaluasi juga dapat mengetahui kondisi yang sebenarnya.

Adapun di dunia pendidikan, kinerja dapat dilihat dari seorang pendidik yaitu guru. Seorang guru mau menerima sebuah pekerjaan sebagai pendidik jika ia mempersiapkan diri dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut sesuai dengan yang dituntut oleh sekolah. Kemudian, dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, kualitas kinerja mereka merupakan suatu kontribusi penting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan maupun program-program pembelajaran di sekolah.

Evaluasi kinerja disebut juga "*Performance evaluation*" atau "*Performance appraisal*". *Appraisal* berasal dari kata Latin "*appratiare*" yang berarti memberikan nilai atau harga. Evaluasi kinerja artinya berarti memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk diberikan imbalan, kompensasi atau penghargaan. Evaluasi kinerja adalah cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain.

Leon C. Meggison dalam Mangkunegara menjelaskan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan merupakan penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*), suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.¹³ Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja adalah proses penilaian kinerja karyawan yang diadakan untuk melihat tanggung jawab pekerjaannya setiap hari, dimana apakah terjadi peningkatan maupun penurunan sehingga pemimpin bisa memberikan suatu motivasi penunjang untuk melihat kinerja karyawan kedepannya. Agar permasalahan dapat diketahui dan dicari jalan keluar dengan baik, maka evaluasi harus sering dilakukan .

Pendapat lain mengenai evaluasi kinerja yang dikemukakan Payaman J. Simanjuntak adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas (*performance*) seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan lebih dahulu¹⁴. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi kerja

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung : PT. Rosdakarya. 2011) hlm. 68

¹⁴ Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi 3. (Jakarta: Fakultas UI. 2011) hlm.11

seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya menurut tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya, evaluasi kinerja kemudian di definisikan oleh *Society for Human Resource Management* yaitu :

“The process of evaluating how well employees perform their jobs when compared to a set of standards, and then communicating that information to employees”¹⁵

Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi sejauh mana kinerja karyawan dalam bekerja dengan membandingkannya terhadap serangkaian standar yang telah ditetapkan dan hasil akhir berupa feedback yang nantinya diinformasikan kepada karyawan.

Berdasarkan definisi di atas, maka evaluasi kinerja merupakan suatu proses untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur bila dibandingkan dengan serangkaian standarisasi yang dilakukan untuk bekerja sesuai komunikasi. informasi yang telah diberikan oleh pimpinan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik aparatur bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan aparatur yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja

¹⁵ Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. (Jakarta: Salemba Empat. 2009) hlm.13

para aparatur itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai

3. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengavaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi, adapun tujuan dari evaluasi kinerja menurut Ivancevich antara lain :

a. Pengembangan

Dapat digunakan untuk menentukan pegawai yang perlu dtraining dan membantu evaluasi hasil training. Dan juga dapat membantu pelaksanaan Conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.

b. Pemberian Reward

Dapat digunakkan untuk proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi. Berbagai organisasi juga menggunakan untuk membarhentikan pegawai.

c. Motivasi

Dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Perencanaan SDM

Dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.

e. Kompensasi

Dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil

f. Komunikasi

Evaluasi merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.¹⁶

Berdasarkan pendapat di atas, sistem evaluasi kinerja di atas dapat membantu sebuah instansi untuk menciptakan manajemen kerja yang baik, hal ini untuk memperbaiki kinerja pegawai yang kurang maksimal. Tujuan evaluasi kinerja ini untuk membangun semangat kerja para pegawai dan mempertahankan kinerja yang baik dan memperbaiki komunikasi kerja

4. Model Evaluasi Kinerja

Dalam menggunakan model evaluasi kinerja biasanya suatu organisasi memiliki modelnya masing-masing karena semua tergantung pada karakteristik yang dimiliki organisasi. Biasanya semua tergantung pada perbedaan tujuan, jenis, produk, proses, strategi dan budaya organisasi yang berbeda dalam menentukan karakteristik kinerja,

¹⁶ Ivanevich, John M. "Perilaku dan Manajemen Organisasi." (Jakarta: Erlangga. 2008) hlm. 46

indikator kinerja, standar kinerja dan instrumen yang digunakan. Berikut adalah model-model evaluasi kinerja yang sering digunakan oleh organisasi :

- a. **Model *Essay*** : metode evaluasi kinerja yang penilaiannya merumuskan hasil penilaiannya dalam bentuk esai. Isi esai menggambarkan kelebihan dan kekurangan indikator kinerja karyawan yang dinilai. Kelebihan evaluasi kinerja model esai ini yaitu memungkinkan penilai melukiskan kinerja ternilai sangat terperinci karena bentuknya terbuka walaupun indikator kerjanya terstruktur. Untuk setiap indikatornya, penilai tidak hanya memberikan nilai dalam bentuk angka, namun mendeskripsikan apa arti dari nilai tersebut. Kekurangan evaluasi kinerja model esai adalah memerlukan waktu untuk menyusun esai tentang karyawan. Penilai harus merumuskan hasil observasi kinerja ternilai dalam bentuk esai mengenai setiap indikator kinerja. Aktivitas ini memerlukan waktu lebih lama dari model evaluasi kinerja lainnya.
- b. **Model *Critical Incident*** : Model Critical Incident mengharuskan penilai untuk membuat catatan berupa pernyataan yang melukiskan perilaku baik-yaitu perilaku yang dapat diterima atau perilaku yang harus dilakukan sesuai dengan standar dan perilaku buruk-yaitu perilaku yang tidak diterima atau perilaku yang harus dihindari ternilai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Pernyataan itu disebut

Critical Incident. Insiden-insiden dicatat oleh penilai sepanjang periode evaluasi kinerja. Pernyataan tersebut juga berisi penjelasan singkat mengenai apa yang terjadi dan apa yang dilakukan karyawan ternilai. Dengan kata lain, setiap hari, penilai harus mengobservasi pegawai ternilai dan membuat catatan mengenai indikator kerjanya yang baik dan yang buruk. Setiap catatan yang baik dan yang buruk mendapatkan nilai tertentu, perilaku yang baik dapat diberi angka positif, sedangkan perilaku yang tidak dapat diterima diberi angka negatif. Pada akhir penilaian, keduanya dijumlahkan dan merupakan nilai kinerja akhir karyawan. Metode ini digunakan untuk melengkapi teknik evaluasi lain. Model insiden kritikan mengharuskan penilai mengobservasi secara teliti perilaku karyawan ternilai.

Model evaluasi kinerja Critical Incident memerlukan waktu, mahal, dan mensyaratkan penilai mempunyai keterampilan verbal, analitis, dan kemampuan untuk menyusun deskripsi kinerja karyawan secara tertulis, objektif, dan akurat. Sebagian penilai tidak memiliki kemampuan ini sehingga pelatihan penggunaan model evaluasi kinerja model esai harus dilakukan. Bagi karyawan ternilai, metode ini juga dianggap mengganggu karena merasa diawasi secara terus-menerus oleh atasannya. Para karyawan sering stres, tidak tenang bekerja jika mereka mengetahui atasannya sedang mengobservasi dan menyusun log berisi catatan mengenai perilaku mereka. Situasi

ini dapat mengganggu hubungan kerja antara atasan dan bawahan di tempat kerja

c. 360 Degree Performance Appraisal Model : Secara umum, metode umpan balik 360 derajat dapat didefinisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya. Misalnya seperti atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Singkatnya, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja pegawai. Berdasarkan umpan balik yang diberikan oleh banyak pihak (yang memiliki keterkaitan langsung dengan si pegawai tersebut) maka si pegawai akan memperoleh informasi mengenai hal-hal terkait kinerja pegawai yang sangat baik dan hal-hal masih memerlukan peningkatan atau perbaikan agar menjadi lebih baik.

Menurut Ward dalam Amstrong (2006 ; 157), metode umpan balik 360 derajat adalah pengumpulan data dan umpan balik yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja individu atau kelompok yang berasal dari sejumlah pihak yang berkepentingan terhadap

kinerja mereka.¹⁷ Selain itu menurut Linman metode 360 derajat adalah evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya dan pelanggan. Hasil yang diperoleh dari survei yang bersifat rahasia ini selanjutnya ditabulasikan dan dibagikan kepada pegawai yang dinilai, biasanya oleh seorang manajer. Interpretasi hasil yang diperoleh, tema dan tren-nya selanjutnya didiskusikan sebagai bagian dari umpan balik.

Melihat pernyataan di atas, metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan masukan dari beberapa narasumber yang berada di satu lingkungan kerja pegawai yang ingin dinilai. Hasilnya yang didapatkan diharapkan menjadi masukan bagi ternilai untuk perbaikan kinerja.

Selain itu menurut *Business Dictionary* metode umpan balik 360 derajat adalah data penilaian kinerja yang dikumpulkan dari “sekitar” karyawan baik itu rekan kerja, bawahan, atasan dan jika memang diperlukan, pelanggan yang berinteraksi dengan karyawan tersebut. Pada metode ini penilaian dilakukan oleh beberapa elemen atau pihak sebagai berikut:

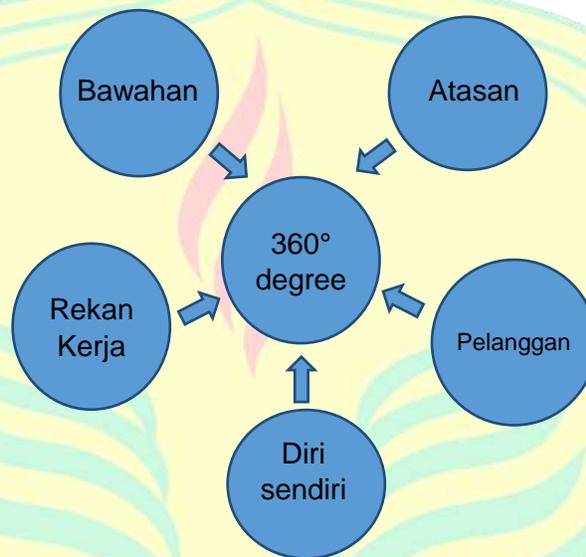
¹⁷ Michael Armstrong, *Perfomance Management: Key Strategis and Practical Guidlines, 3rd Edition* (London, United Kingdom: Kogan Page, 2006) hlm. 157

- 1) Rekan sekerja (*peers*), yaitu rekan sekerja dari pegawai yang akan dinilai yang mengetahui secara langsung si pegawai.
- 2) Atasan langsung / Penyelia (*supervisor/superior*), yaitu atasan langsung yang mengawasi pekerjaan atau kinerja pegawai yang bersangkutan.
- 3) Bawahan (*sub-ordinates*), yaitu bawahan yang berada di bawah kendali pegawai yang dinilai
- 4) Pelanggan (*customers*), yaitu pelanggan yang berhubungan langsung dalam proses bisnis dengan si pegawai (jika diperlukan)
- 5) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*), yaitu penilaian kinerja juga bisa dilakukan oleh si pegawai sendiri. Dalam melakukan penilaian si pegawai diharapkan kejujurannya. Hasil yang diperoleh lebih banyak ditujukan untuk melakukan pengembangan diri pegawai.

Dengan model ini pegawai yang dinilai dapat mengetahui kelebihan atau kekurangannya individu dalam bekerja dari pandangan orang lain, karena bentuk penilaian menggunakan model ini merupakan bentuk yang tepat untuk meningkatkan partisipasi dari berbagai pihak dalam kegiatan penilaian unjuk kerja, serta meningkatkan keakuratan hasil penilaian¹⁸.

¹⁸ Nadiyah Muhana, Heru Susilo, Journal :Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Derajat untuk Mengukur Soft Competence Karyawan PT. Petrokimia, Gresik. (Universitas Brawijaya: 2017) hlm.57

Melihat pada model *360 Degree Performance Appraisal*, peneliti akan melakukan evaluasi kinerja dengan menggunakan sudut pandang 5 kuadran, yang dapat digambarkan seperti di bawah ini :



Gambar 2.1 Model Evaluasi Kinerja 360 Degree Performance Appraisal

Merujuk dari beberapa model yang telah dipaparkan, peneliti menyimpulkan bahwa model 360 derajat merupakan model yang tepat untuk diaplikasikan dalam penelitian ini. Responden hanya berjumlah 8 orang (untuk menilai satu orang guru pembimbing), karena peneliti berfokus hanya pada guru pembimbing dari jurusan Teknik Kendaraan Ringan yang akan dievaluasi kinerjanya. Dengan menggunakan model 360 derajat, peneliti dapat mengambil data dari berbagai pihak yang berkaitan dengan (lingkungan) ke-5 responden tersebut, sehingga data yang dihasilkan akan lebih detail dan hasilnya akan memberikan feedback yang lebih baik kepada pihak SMK Taman

Harapan dan dapat dijadikan sarana dalam memperbaiki kualitas sesama guru pembimbing

C. Kajian Praktik Kerja Industri (PRAKERIN) di SMK Taman Harapan

1. Profil SMK Taman Harapan

a. Sejarah SMK Taman Harapan

SMK Taman Harapan adalah salah satu sekolah kejuruan yang terletak di Perumahan Taman Harapan Baru, Pejuang, Kec. Medan Satria, Kota Bekasi. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Taman Harapan berada dalam naungan Lembaga Pendidikan Islam Swasembada Taman Harapan Lembaga ini dirilis sejak tahun 1972 dan berstatus terakreditasi "A". Secara resmi SMK Taman Harapan berdiri sejak tanggal 16 september 2002 (berdasarkan SK Dikbud/Dikmen/IX/2002) dibawah kepemimpinan Dra.Dini Yarika Indriyani selaku kepala sekolah pada awal berdirinya gedung SMK menjadi satu dengan SMA. Jumlah peserta didik di Sekolah ini 513 orang yang terbagi dalam enam kompetensi keahlian, yaitu : (1) Akuntansi; (2) Administrasi Perkantoran; (3) Multimedia; (4) Teknik Komputer Jaringan; (5) Teknik Sepeda Motor; (6) Teknik Kendaraan Ringan. SMK Taman Harapan memiliki Visi dan Misi yang didasarkan atas masukan dari berbagai pihak-pihak yang berkepentingan, serta

selaras dengan visi pendidikan Nasional. Adapun Visi dan Misi dari SMK Taman Harapan adalah sebagai berikut :

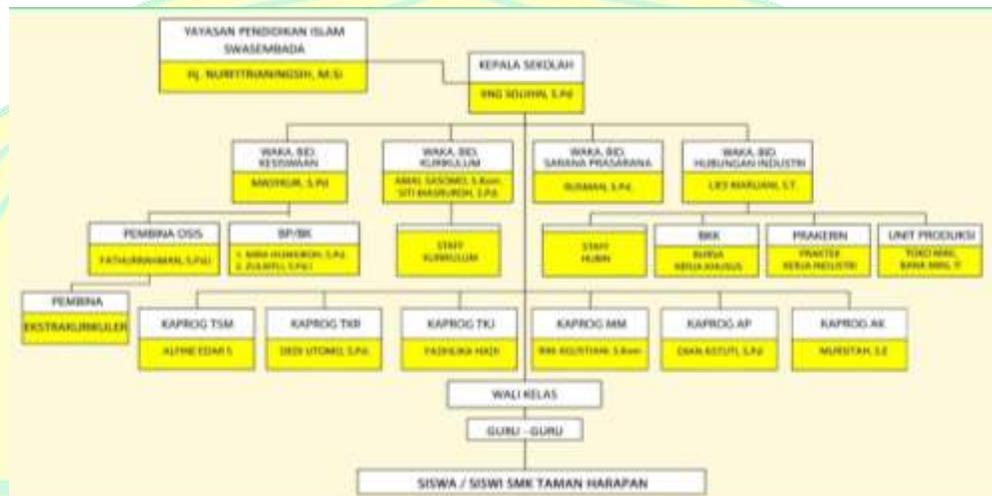
Visi : **KRIDIBEL** *“Kreatif, Inovatif, Disiplin, Profesional, Berakhlak Mulia”*

Misi :

- 1) Menanamkan dan meningkatkan iman dan taqwa melalui penerapan ibadah sehari-hari dalam berbagai aktifitas, agar tercipta insan yang mulia.
- 2) Membangun sumber daya manusia mandiri dan disiplin, melalui peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap social dan spiritual.
- 3) Menciptakan lulusan SMK yang berdaya saing dan memiliki tingkat kompetensi yang dapat memenuhi kebutuhan dunia usaha dan industri, pemerintah maupun perguruan tinggi, melalui prinsip *Link and Match*.
- 4) Penelusuran pengembangan bakat, minat dan potensi siswa sejak awal agar menjadi siswa yang berprestasi.
- 5) Meningkatkan kualitas pendidikan dengan menyediakan daya dukung fasilitas, sarana, sumber belajar dan pengelolaan unit produksi yang maksimal, guna meningkatkan kompetensi keahlian siswa dalam upaya memupuk jiwa wirausaha.

6) Memberdayakan seluruh potensi lingkungan sekolah dalam mewujudkan wiyata mandala.

b. Struktur Pegawai



Gambar 2.2 Struktur Organisasi

2. Pelaksanaan PRAKERIN di SMK Taman Harapan

a. Pengertian Praktik Kerja Industri (PRAKERIN)

Pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan bagian dari Pendidikan Sistem Ganda yang menjadi salah satu inovasi di SMK dimana peserta didik melakukan praktik kerja (magang) di perusahaan atau industri yang merupakan bagian integral dari proses pendidikan dan pelatihan di SMK. Menurut Wardiman Djojonegoro menyampaikan Praktik Industri (PI) adalah bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program penguasaan

keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung di dunia usaha atau dunia industri (DU/DI), secara terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional.¹⁹ Berdasarkan teori tersebut dapat dipahami bahwa praktik industri merupakan program pendidikan yang menggabungkan pembelajaran teori di sekolah dengan praktik secara langsung di dunia kerja.

Oemar Hamalik menyatakan bahwa Praktik Industri atau dibeberapa sekolah disebut dengan *On The Job Training* (OJT) merupakan modal pelatihan yang di selenggarakan di lapangan, bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan²⁰. Dari penjelasan ahli diatas menjadi hal sangat penting dan bermanfaat bagi para siswa agar dapat beradaptasi dan siap terjun ke dunia kerja, sehingga di dalam bekerja nantinya dapat sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

The World Bank dalam Fachrudin, Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang diadopsi dari negara Jerman memiliki pengertian sebagai berikut:

“The system is referred to as dual, because schools and employers respectively provide vocational education and occupational

¹⁹ Kresna, “*Pengertian Praktik Kerja Industri*”, diakses dari <https://konsultaskripsi.com/2017/01/09/pengertian-praktik-kerja-industri-prakerin-skripsi-dan-tesis/> pada tanggal 27 April 2019, pukul 19.03 WIB

²⁰ *Ibid*, diakses pukul 19.05

training simultaneously, that is, during a single program of work and study. Theoretical aspects of training are provided in publicly run and publicly financed vocational secondary schools, and practical aspect in firm that provide and finance apprenticeship.”

Dari pernyataan diatas menjelaskan bahwa PSG merupakan program pendidikan yang terdiri dari dua unsur program yaitu praktik dan teori yang dipadukan. Perpaduan program ini dilaksanakan melalui kegiatan belajar dan bekerja. Kegiatan belajar dilakukan melalui pembelajaran dalam menguasai teori di sekolah dan kegiatan bekerja dilakukan melalui praktik saat prakerin di DU/DI. Dari beberapa penjelasan mengenai PSG dan Praktik Industri di atas dapat disimpulkan bahwa Praktik Industri merupakan pendidikan yang melibatkan dua lembaga yaitu sekolah dan lembaga di luar sekolah dengan memadukan lembaga pendidikan dengan DU/DI, sehingga diharapkan dapat mewujudkan keterkaitan dan kesepadanan antara sekolah sebagai penyedia tenaga kerja dan dunia usaha sebagai pemakai tenaga kerja, dimana mereka secara terencana dan terpadu dapat mendapatkan hasil maksimal

b. Tujuan PRAKERIN

Prakerin merupakan upaya SMK untuk mengenalkan dan membekali seiswa dengan pengalaman kerja nyata pada dunia kerja mereka kelak. Tujuan Praktik Industri terdapat dalam Depdikbud adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran serta institusi pasangan (DU/DI)
- 2) Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
- 3) Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan keterampilan dan sikap yang menjadi bekal dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan.
- 4) Memberi pengetahuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.
- 5) Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan melalui pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di dunia kerja²¹.

Selain itu ada beberapa tujuan khusus yang ingin dicapai melalui kegiatan praktek kerja industri ini antara lain :

- 1) Siswa dapat menjelaskan Struktur Organisasi DUDI
- 2) Siswa dapat menjelaskan tentang kepegawaian yang meliputi penerimaan, pembinaan/peningkatan mutu dan tata tertib pegawai
- 3) Siswa dapat menjelaskan pembagian tugas staf teknik.

²¹ Suwigno, Joko. Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Teknik Otomotif Kendaraan Ringan di SMK Negeri 10 Semarang vol XXI. (Semarang: FPTK IKIP Veteran, 2014), h. 69

- 4) Siswa dapat menjelaskan tentang tata laksana bengkel yang meliputi *lay out* peralatan, inventarisasi peralatan, kesehatan dan keselamatan kerja serta pemeliharaan tempat/lingkungan kerja
- 5) Siswa dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya di tempat praktek
- 6) Siswa dapat menjelaskan proses produksi dalam industri.
- 7) Siswa dapat mengetahui pengelolaan/managemen industri.

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan Prakerin bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki yang memiliki standar kompetensi dunia kerja, yakni pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan etos kerja. Selain menambah wawasan dan pengalaman siswa agar lebih siap memasuki dunia kerja, prakerin juga bertujuan untuk mempererat kerjasama industri dan sekolah atau lembaga penyelenggara pendidikan kejuruan

c. Sistematis PRAKERIN di SMK Taman Harapan

Bagi peserta didik yang telah diijinkan untuk melaksanakan kegiatan prakerin di perusahaan atau industri harus mempersiapkan segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan prakerin, diantaranya yaitu membuat surat pernyataan kesanggupan peserta didik dan surat perijinan orang tua untuk mengikuti semua ketentuan dan peraturan

yang berlaku baik di SMK Taman Harapan Bekasi maupun di tempat prakerin yang sudah disepakati.

Adapun kegiatan peserta didik di perusahaan yang menjadi tempat prakerin yaitu: 1) Setelah peserta didik sampai di perusahaan tempat prakerin, wajib melapor ke bagian penanggung jawab prakerin, 2) setelah mendapatkan penjelasan atau *briefing* dari perusahaan, peserta didik bersama-sama dengan pamong membuat rencana kegiatan, 3) peserta didik wajib melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan program yang disetujui oleh pamong dengan penuh tanggung jawab dan disiplin, 4) peserta didik wajib menuliskan kegiatan apa saja yang dilakukan selama prakerin di buku jurnal harian, 5) peserta didik wajib memenuhi tata tertib dan peraturan yang berlaku di perusahaan selama prakerin, dan 6) peserta didik diwajibkan mengumpulkan dan menyusun data yang dibutuhkan untuk pembuatan laporan akhir kegiatan prakerin lalu di presentasikan.²²

d. Ketentuan dalam Pelaksanaan Prakerin di SMK Taman Harapan Bekasi

1) Petunjuk dan Syarat Umum Prakerin

a) Prakerin dilaksanakan siswa kelas XI

²² Interview dengan Dedi Utomo, S.Pd. Kepala Hubungan Industri SMK Taman Harapan Bekasi, 13 Maret 2019 pukul 10.00 WIB.

b) Lama Prakerin 2-6 bulan (menyesuaikan) dan tercatat sebagai siswa SMK Taman Harapan yang masih aktif

c) Syarat-syarat peserta Prakerin :

- a. Kehadiran di sekolah 100% minimal 3 bulan sebelum pelaksanaan
- b. Kehadiran sekolah selalu tepat waktu
- c. Sudah menyelesaikan seluruh kompetensi/tuntas
- d. Sudah menyelesaikan administrasi sekolah sebelum melaksanakan Prakerin

d) Memenuhi pemberkasan Prakerin antara lain :

- a. Surat pernyataan orang tua
- b. Mengisi biodata/ CV dilengkapi pas foto warna 3x4 = 3 lembar
- c. Surat perjanjian mematuhi tata tertib sekolah dan DU/DI
- e) Siswa menerima panduan Prakerin
- f) Siswa mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan program keahliannya
- g) Siswa mendapatkan sertifikat Prakerin dari DU/DI
- h) Siap menerima sanksi jika melanggar aturan

2) Prosedur Kegiatan Prakerin

- a) Pertemuan dengan orang tua/wali siswa untuk sosialisasi pelaksanaan Prakerin

- b) Penentuan jadwal pelaksanaan Prakerin oleh sekolah
 - c) Pencarian partner industri (DU/DI)/ tempat Prakerin. Peserta didik diperbolehkan untuk menentukan tempat prakerin sendiri dengan persetujuan sekolah.
 - d) Penempatan peserta prakerin ke DU/DI dan Pembimbingan
 - e) Monitoring peserta Prakerin
 - f) Penjemputan peserta Prakerin
 - g) Pembuatan laporan Prakerin oleh peserta prakerin
 - h) Ujian laporan Prakerin oleh peserta prakerin
- e. Deskripsi Kinerja Guru Pembimbing Prakerin

Pada latar belakang sebelumnya sudah dijelaskan secara umum mengenai Prakerin dan tujuannya. Untuk mencapai tujuan prakerin, dibutuhkan mekanisme kerja yang baik di antara pihak-pihak yang terkait dalam hal ini adalah pihak sekolah dan industri. Suatu mekanisme dikatakan baik jika sekolah mampu bekerjasama dengan semua pihak yang terdiri dari tenaga pelaksanaan prakerin di Sekolah dan Industri untuk melaksanakan program- program kerja yang telah ditetapkan. Tenaga pelaksana kerja di sekolah adalah guru pembimbing sedangkan di industri adalah pembimbing industri.

Jika berbicara mengenai program prakerin yang dilaksanakan oleh pihak sekolah, biasanya diakhir program selalu diadakannya

evaluasi. Evaluasi menurut Suharto memiliki 3 tahapan yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap pasca pelaksanaan.²³

Jika dikaitkan dengan program pendidikan yang ada di SMK yaitu program Prakerin, hal ini dapat dilihat secara jelas, pada program Prakerin terdapat guru pembimbing yang dituntut dalam membimbing siswa secara aktif dan harus memberikan bimbingan kepada siswa secara menyeluruh sejak awal program dilaksanakan. yaitu pada tahap perencanaan, pelaksanaan dan akhir yaitu pada pasca pelaksanaan prakerin yang meliputi : memberikan bimbingan sejak awal hingga akhir pelaksanaan prakerin, memonitoring kegiatan siswa di industri, bersama pembimbing industri membahas hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan praktik siswa dan membimbing penyusunan laporan setelah selesai prakerin dan lain-lainnya. ²⁴ yang akan dijelaskan lebih lanjut oleh peneliti pada pembahasan indikator kinerja guru pembimbing Prakerin.

Slamet PH mengemukakan guru yang diperlukan pada prakerin adalah guru yang memahami keterkaitan antara isi yang dipelajari siswa di sekolah kejuruan dengan yang dialami di tempat kerja. Pada

²³ <https://www.slideshare.net/shadesga/pengukuran-penilaian-dan-evaluasi-92478848>
diakses pada 12 Agustus 2019, pukul 20.20WIB

²⁴ Dikutip dari skripsi Febrian Widhi Pratomo, "Hubungan Antaprestasi Belajar Mata Pelajaran Produktif, Kinerja Guru Pembimbing Dan Kinerja Pembimbing Di Industri Dengan Prestasi Praktik Kerja Industrisiswa Program Keahlian Teknik Bangunan Smk Negeri 1 Seyegan" hlm 33

dasarnya setiap guru dituntut memahami apa yang dipelajari siswa di sekolah maupun di lokasi prakerin serta keterkaitan satu sama lainnya. Guru harus mampu memilih kondisi dan pengetahuan pembelajaran yang diperlukan untuk menjamin pengalaman belajar di sekolah dan pengalaman belajar di tempat prakerin yang memungkinkan dapat mempromosikan pengembangan karir siswa dan guru harus mampu menyediakan program dan layanan yang berkualitas kepada semua siswa, realistik terhadap kebutuhan ekonomi dan yang akan datang serta kesempatan untuk bekerja.

Jadi pada dasarnya, guru pembimbing dalam pelaksanaan praktik kerja industri mempunyai kompetensi sebagai berikut (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan) :

1. Merencanakan pelaksanaan PKL
2. Melakukan koordinasi dengan unsur terkait demi lancarnya pelaksanaan PKL
3. Memantau dan merespon terhadap informasi dan permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik selama PKL
4. Melayani konsultasi peserta didik terhadap permasalahan yang dihadapinya di perusahaan tempat pelaksanaan PKL

5. Melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan melalui media komunikasi yang ada khususnya berkaitan dengan tata tulis laporan²⁵

f. Indikator Kinerja

Pengertian indikator kinerja berdasarkan penyampaian LAN dan BPKP diartikan sebagai ukuran kuantitatif atau kualitatif anggaran menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian indikator kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur dan digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja juga dapat digunakan untuk melihat kemajuan dalam hal pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga. Oleh karena itu, tanpa adanya indikator kinerja dari kegiatan atau program dari suatu lembaga yang pada akhirnya akan menyulitkan dalam memberikan penilaian kinerja lembaga secara keseluruhan.

Pada program Prakerin, SMK Taman Harapan mengadopsi pada pedoman PKL Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun kompetensi guru pembimbing berdasarkan Menurut Direktorat Pembinaan Sekolah

²⁵ Buku Pedoman PKL Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hlm 7

Menengah Kejuruan, tugas guru pembimbing/mentor di sekolah sebagai berikut :

1. Merencanakan pelaksanaan PKL
2. Melakukan koordinasi dengan unsur terkait demi lancarnya pelaksanaan PKL
3. Memantau dan merespon terhadap informasi dan permasalahan yang dihadapi oleh peserta didik selama PKL
4. Melayani konsultasi peserta didik terhadap permasalahan yang dihadapinya di perusahaan tempat pelaksanaan PKL
5. Melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan melalui media komunikasi yang ada khususnya berkaitan dengan tata tulis laporan²⁶

Dari pedoman PKL ini, pihak sekolah memodifikasi dengan disesuaikan pada ketentuan yang ada di SMK Taman Harapan. Berdasarkan keputusan Kepala Hubungan Industri SMK Taman Harapan pada Rabu 28 Agustus 2019, indikator kinerja guru pembimbing PRAKERIN di SMK Taman Harapan dijabarkan sebagai berikut²⁷

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Berdasarkan keputusan Kepala Hubungan Industri SMK Taman Harapan dan Peneliti pada Rabu 28 Agustus 2019 pukul 09.00 WIB

Tabel 2.1 Indikator Kinerja Guru Pembimbing Prakerin

No	Kompetensi	Indikator
1.	Merencanakan pelaksanaan PKL	<ul style="list-style-type: none"> a. mendiskusikan kompetensi TKR bersama Kepala Hubungan Industri dan Kepala kompetensi keahlian b. mendiskusikan daftar industri yang sesuai dengan keahlian TKR bersama Kepala Hubungan Industri dan Kepala Kompetensi Keahlian
2.	Mengadakan koordinasi pelaksanaan Prakerin	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pembekalan mental kepada siswa b. Melaksanakan pengarahan terkait lokasi c. Memberikan penjelasan sistem pelaksanaan Prakerin d. Melaksanakan pertemuan dengan pamong di Industri e. Mendiskusikan dengan pamong industri terkait kompetensi yang diharapkan f. Menjelaskan informasi mengenai tata cara kerja sebelum Prakerin
3.	Memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan Prakerin	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan monitoring selama peserta didik melaksanakan Prakerin b. Melakukan absensi saat monitoring c. Memeriksa absen dan jurnal siswa
4.	Melayani konsultasi permasalahan di perusahaan selama Prakerin	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengkomunikasikan dengan peserta didik mengenai permasalahan Prakerin di Industri saat monitoring b. Melakukan konsultasi permasalahan peserta didik di luar jam kerja Prakerin
5	Melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengadakan konsultasi pembuatan laporan b. Menjelaskan sistematika laporan c. Memeriksa tata tulis laporan

D. Hasil Penelitian Relevan

Hasil penelitian yang relevan pada evaluasi yang sejenis adalah penelitian adalah Evaluasi Kinerja Himpunan Mahasiswa Prodi Teknologi

Pendidikan UNJ Dalam Menerapkan Model Sistem Organisasi Belajar oleh Bella Lubna 2017. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja Himpunan Mahasiswa Prodi TP dalam menerapkan model sistem organisasi belajar menurut Michael J. Marquardt yang terdiri belajar, organisasi, orang, pengetahuan, dan teknologi. Penelitian ini akan menggunakan model evaluasi kinerja yaitu *360 degree*. Model ini merupakan model yang sesuai karena penilaian dilakukan dari berbagai sumber seperti Dosen Pembimbing, 10 Ketua dan Pengurus HMP TP FIP UNJ, 10 anggota DPM serta 10 Mahasiswa Aktif TP. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 31 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua subsistem organisasi belajar telah diterapkan dengan baik oleh HMP TP FIP UNJ. Hal ini terlihat dari respon masing-masing kategori responden yang dilibatkan dalam penelitian ini.

Pada penelitian Jhonli, Mangara dan Khalida (2015) dalam jurnal penelitian yang berjudul pengukuran kinerja dengan menggunakan integrasi *360 degree feedback* dan *ahp* di PT. S. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perusahaan ini telah melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode *rating scale*. Penelitian dengan metode ini kurang objektif karena penilaian kinerja hanya dilakukan oleh atasan sebagai bahan pertimbangan untuk analisis jabatan saja. Berdasarkan hal tersebut maka perlu diterapkan penilaian kinerja yang

lebih objektif dengan tujuan mengetahui gambaran kinerja karyawan secara objektif. Pengukuran kinerja karyawan dilakukan terhadap level manajer dengan menggunakan integrasi 360° feedback dan AHP. Dari hasil penelitian, diperoleh prioritas variabel kinerja adalah kompetensi kerja. Prioritas subvariabel adalah kepemimpinan, keterampilan komunikatif dan tingkat komitmen bekerja. Metode penilaian kinerja 360° feedback dan AHP lebih efektif dari menggambarkan kinerja karyawan secara objektif dari beberapa sumber penilai serta memperoleh variabel prioritas yang dapat digunakan sebagai acuan pengembangan karir karyawan.

E. Kerangka Berpikir

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) saat ini semakin pesat sehingga masyarakat dituntut untuk mengikuti setiap perkembangannya. Perkembangan IPTEK juga memengaruhi kemampuan dan keterampilan di dunia kerja, sehingga terjadi penyesuaian sistem pendidikan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Perlu adanya peningkatan mutu pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi peserta didik yang sesuai dengan dunia kerja, salah satu lembaga pendidikan formal yang menciptakan lulusan siap kerja yaitu pendidikan kejuruan. Ada kebijakan yang dikeluarkan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) melalui program

pembelajaran di SMK yaitu adanya Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Pola penyelenggaraan PSG merupakan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan selain di lingkungan sekolah, juga dilaksanakan pada dunia kerja melalui kegiatan Praktik Kerja Industri (Prakerin).

Salah satu SMK yang melaksanakan Prakerin adalah SMK Taman Harapan Bekasi. Prakerin dilaksanakan agar menjadikan peserta didik menjadi lulusan yang berkompeten sesuai bidang pilihannya, karena pada dasarnya Prakerin diadakan untuk menggabungkan teori selama pembelajaran di kelas dengan praktik di DU atau DI. Keberhasilan peserta didik saat Prakerin dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah peran guru pembimbing. Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Permasalahan yang diungkapkan oleh Bapak Dedi Utomo selaku Kepala Hubungan Industri dan Sarana Prasarana sekaligus guru pembimbing dan pengajar di jurusan Teknik Kendaraan Ringan (TKR) adalah kurang maksimalnya kinerja guru pembimbing Prakerin dan belum adanya evaluasi kinerja guru pembimbing Prakerin yang menjadikan tidak adanya perbaikan atas kualitas guru. Hal ini akan terus terulang kembali, baik guru dan peserta didik tidak akan mengalami perkembangan mengenai kualitas kinerja mereka. Upaya

yang dibutuhkan untuk mengembangkan kualitas kinerja guru pembimbing Prakerin di SMK Taman Harapan adalah adanya supervisi secara berkala agar kinerja kedepannya sesuai dengan perannya dalam membantu siswa menjalankan program Prakerin.

Disamping peningkatan kinerja guru dapat berjalan dengan baik sesuai dengan perannya pada program Prakerin, serta dengan adanya evaluasi yang dapat mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman guru agar tanggap agar cepat tanggap memperbaiki kekurangan kinerjanya, sehingga pencapaian hasil kinerja yang diharapkan dapat terealisasikan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model evaluasi kinerja *360 Degree Performance Appraisal Model*. Model penilaian kinerja ini dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Peneliti akan melakukan evaluasi kinerja dengan menggunakan sudut pandang 5 kuadran yaitu:

- 1) Atasan : 1 orang Kepala Sekolah
- 2) Rekan Kerja : 1 orang kepala Hubin
- 3) Diri Sendiri : 6 orang guru pembimbing TKR
- 4) Bawahan : 24 siswa kelas XI kejuruan TKR
- 5) Pelanggan : 6 Pamong dari tempat Prakerin

Evaluasi ini dilakukan dengan berfokus pada variabel indikator kinerja yang mengacu pada pedoman dasar PKL dari Kementerian Direktorat

Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan yang telah dikembangkan oleh Pihak Sekolah dan Peneliti antara lain: (1) merencanakan pelaksanaan prakerin; (2) mengadakan koordinasi pelaksanaan prakerin; (2) memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan prakerin; (4) melayani konsultasi permasalahan di perusahaan selama prakerin; dan (5) melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan.

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan informasi hasil evaluasi kinerja guru pembimbing dapat diketahui dan dijadikan acuan dalam menentukan intervensi untuk perbaikan kualitas kinerja guru pembimbing TKR dalam pelaksanaan program Prakerin berikutnya