

## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif apapun akan selalu memiliki pemaknaan yang beragam. Namun pada dasarnya memiliki titik temu, yaitu penunaian tugas atau amanah yang didukung dengan keilmuan. Berhubungan dengan perspektif Islam, banyak ahli yang memiliki pandangan yang beragam, namun saling menyempurnakan. Salah satunya, secara etimologi sebagaimana ditegaskan oleh Umar Fahmi, yang memaknai kinerja sebagai kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan keridlaan dari Allah swt.<sup>1</sup> Hal itu dikuatkannya dengan merujuk surat at-Taubah 105 yang menegaskan firman Allah SWT sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".(QS, Taubah : 105).*<sup>2</sup>

Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah

---

<sup>1</sup>. Umar Fahmi. *Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul*, Edukasia, Vol.2, 2018., h.7.

<sup>2</sup>. Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtid'*, Jakarta: Suara Agung, 2018. h. 203.



keislaman, baik menyangkut nilai syariat maupun akhlak.<sup>4</sup> Hal tersebut selaras dengan pandangan al-Qur'an dalam surat Al-An'am:135 yang menegaskan:

فَلْيَقُومُوا أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عِيبَةُ الدَّارِ  
إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ١٣٥

Arinya: *Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.(QS: Al-An'am:135)*<sup>5</sup>

Kitab Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini mengandung ancaman yang keras dan peringatan yang tajam dalam menjalankan suatu pekerjaan agar senantiasa selaras dengan aturan syariat, sekaligus bernilai kebaikan, tanpa harus merugikan pihak lainnya. Konteks lainnya, Allah SWT juga menegaskan bahwa: *"Dengan kata lain teruskanlah jalan kalian dan arah yang sedang kalian tuju, jika kalian menduga bahwa kalian berada dalam jalan petunjuk. Aku pun akan terus berjalan pada jalan dan metodeku sendiri"* (QS. Hud Ayat 121-122).<sup>6</sup> Ayat tersebut menegaskan bahwa Islam menyuruh kepada seluruh umat muslim untuk semangat bekerja. Bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, serta berkerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Demikian halnya dengan profesi seseorang guru yang dinilai sangat mulia ini, harus selalu melalui sebuah perencanaan dan persiapan terlebih dulu. Hal ini untuk menghindari pekerjaan yang salah jika tetap diteruskan, maka kita akan gagal dalam mencapai

<sup>4</sup>. Umar Fahmi, *Op.cit.*, h. 9.

<sup>5</sup> Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida'*, *Op.Cit.*, h. 278.

<sup>6</sup>. Abdul Fida Ismail Ibnu Katsir ad Dimasyqi al-Imam, *Tafsir Ibnu Katsir. Terje. Bharum Abu Bakar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2016), h. 2250

sebuah tujuan. Sebagaimana dijelaskan dalam tafsir Al-Azhar karya Buya Hamka disebutkan bahwa salah satu penyebab kegagalan yang dicapai seseorang adalah karena rencana yang tidak benar.<sup>7</sup>

Ciri kinerja dalam pandangan Islam pada konteks ini memiliki ciri-ciri antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Baik dan manfaat QS. An-Nahl: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (QS. An-Nahl:97)*<sup>8</sup>

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa janji Allah ini ditujukan kepada orang yang beramal saleh. Yang dimaksud amal saleh ialah amal perbuatan yang mengikuti petunjuk Kitabullah dan Sunnah Nabi, bahwa amal yang dilakukannya itu merupakan amal yang diperintahkan serta disyariatkan oleh Allah SWT. Maka Allah berjanji akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberinya pahala yang jauh lebih baik kelak di akhirat. Pengertian kehidupan yang baik adalah kehidupan yang mengandung semua segi kebahagiaan dari berbagai aspek. Telah diriwayatkan dari Ibnu Abbas dan sejumlah ulama, bahwa mereka menafsirkannya dengan pengertian rezki yang

<sup>7</sup>. Abdul Karim Amrullah, *Tafsir Al Azhar, jilid III*, (Singapura: Pustaka nasional, 2015), h. 2202

<sup>8</sup>Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida'*, *Op.Cit.*, h. 140..

halal lagi baik.<sup>9</sup> Dari penjelasan substantif ayat di atas, kita dapat ambil hikmah yang terkandung di dalamnya yang dapat dijadikan pelajaran dan nasihat yaitu orang yang beriman dan beramal shalih yaitu amal yang bermanfaat dan sesuai dengan al-Qur'an dan hadis akan mendapatkan balasan berupa kehidupan yang baik serta pahala yang besar dari Allah sebagaimana sabda Nabi Muhammad Saw:

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

Artinya: “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni).<sup>10</sup>

Seorang muslim setelah dia membingkai visi dan misi kehidupannya hanya dengan Ibadah kepada Allah swt. semata, maka orientasi dalam hidupnya adalah bagaimana agar sebagai muslim ia dapat memberikan manfaat bagi orang lain, tanpa memandang apapun profesinya. Al-Qur'an menjelaskan bahwa fungsi penciptaan manusia di dunia ini adalah sebagai *'abd* dan *khalifah*. Untuk menjelaskan tugas ini Allah SWT membekali dengan seperangkat potensi dalam bentuk kemampuan berfikir. Sehubungan dengan konteks ini, maka pendidikan harus menjadi upaya yang ditujukan ke arah pengembangan potensi yang dimiliki manusia secara maksimal sehingga dapat diwujudkan dalam bentuk kongkret dalam arti

---

<sup>9</sup>. Ibnu Katsir. *Op.cit*, h. 423

<sup>10</sup>. Al-Albani. *As-Silsilah As-Shahihah*, (Yordan: Dar Iftha', 2012),h.152.

berkemampuan menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi diri, masyarakat dan lingkungannya.<sup>11</sup>

b. *Al-Itqan* atau kemantapan dan *perfectness*

Kualitas kerja yang *iqtan* merupakan melakukan sebuah pekerjaan harus yang berkualitas. Allah telah menjanjikan memberikan rahmatnya bagi setiap orang yang bekerja secara *iqtan*, yakni dengan mencapai standar yang ideal secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal dari setiap orang. Hal ini selaras dengan pandangan Rasulullah saw yang menegaskan: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan Itqan/sempurna.*” (HR. Thabrani)<sup>12</sup>.

Berdasarkan substansi hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa *itqan* berarti mengoptimalkan hasil pekerjaan dengan jalan melakukan pekerjaan itu dengan sebaik - baiknya, bahkan sampai tahap sempurna, membuat atau mengerjakan sesuatu dengan sungguh- sungguh dan teliti, sehingga tertib, rapi, indah, dan berkesesuaian antara satu dengan yang lain dari tiap-tiap bagiannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk bagian atau

---

<sup>11</sup>. Chairul Anwar, *Hakikat Manusia dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Suka Pres, 2016), h.18

<sup>12</sup>. Siwi Tri Puji, [www.republika.co.id/berita/dunia-islam/hikmah/11/05/06/lkrbfx-ihsan-dan-itqanlah-dalam-mengemban-tugas](http://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/hikmah/11/05/06/lkrbfx-ihsan-dan-itqanlah-dalam-mengemban-tugas). Diakses pada 18 Juli 2019

seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas dan semacamnya.

Terdapat banyak ayat di dalam Al-Qur'an, yang membicarakan tentang kerja atau kinerja. Terminologi-terminologi dalam Al-Qur'an yang sering kita temui dan berhubungan dengan istilah 'kerja' antara lain adalah : "al-amal", "al-fi'il", "al-kasab" dan "al-sa'yu". Dalam Al-Qur'an terdapat 360 ayat yang berbicara tentang "al-amal", 109 ayat tentang "al-fi'il", tentang "al-kasab" sebanyak 67 ayat dan "al-sa'yu" sebanyak 30 ayat. Semua ayat-ayat tersebut mengandung hukum-hukum yang berkaitan dengan kerja keras, kinerja, etos kerja, sikap-sikap terhadap pekerjaan, arahan dan motivasi kerja bahkan tanggung jawab konkret dari kerja yang dilakukan.<sup>13</sup>

Berdasarkan pandangan Islam, setiap orang diperintahkan untuk bekerja dengan kinerja yang sebaik-baiknya, sebagaimana firman Allah Swt dalam Surah At-Taubah ayat 105 berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

*Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>14</sup>*

Ayat tersebut terkandung makna bahwa setiap orang yang beriman dituntut untuk bekerja keras sehingga menjadi produktif serta menghasilkan

<sup>13</sup>. M. Sholihin. "Etos Kerja dalam Perspektif Islam," dalam *manajerial*, Jurnal Manajemen dan Sistem informasi, (Bandung: Program Studi Pendidikan Manajemen, FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia, Tahun 2016), h.11

<sup>14</sup>. Departemen Agama Republik Indonesia, *Op.Cit.*, h.847

karya yang inovatif dan bermanfaat bagi orang lain. Ayat tersebut juga menjelaskan bahwa setiap orang diperintahkan Allah Swt untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, karena dalam islam, setiap pekerjaan memang dianjurkan terarah dengan baik, sesuai dengan hadist Rasulullah Saw yang artinya: “*Sesungguhnya Allah mewajibkan (kepada kita) untuk berbuat yang baik dalam segala sesuatu.*”, serta dalam hadist lain juga disebutkan bahwa : *Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan dilakukan dengan “tepat. Terarah dan tuntas”*.<sup>15</sup>

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam setiap organisasi yang baik, kinerja di dalamnya juga harus dilakukan secara terarah dan teratur (*itqan*). Kinerja erat hubungannya dengan aktivitas, karena dengan aktivitas seseorang dapat mengembangkan potensi dirinya.

Terkait pengertian kinerja di atas, Islam sebagai agama yang menjadi panduan dalam meningkatkan produktivitas kerja, memberikan arahan kepada manusia perihal pentingnya mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan oleh Allah SWT dalam bekerja, dengan cara selalu bertawakal kepada Allah SWT, berlindung, dan memohon pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Singkatnya do'a merupakan pilar utama dalam bekerja dan tujuan bekerja adalah menghasilkan kinerja yang terbaik. Menunaikan misi ini berarti merealisasikan tujuan hidup manusia. Hal

---

<sup>15</sup>. Muhammad Fadel, *Pengertian Kinerja*, tersedia di <http://seputarpengertian.blogspot.com/2016/09/pengertian-kinerja-secara-lengkap.html>, (diakses pada 18 September 2019).



tersebut selaras dengan firman Allah SWT dalam surat al-Kahfi ayat 7, yang menegaskan sebagai berikut :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ

Artinya :

*“Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya”*.<sup>16</sup>

Pada ayat di atas, terkait dengan kinerja maka bahwasanya Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan melebihi dari apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan menunjukkan kinerja yang baik, maka mereka akan mendapat hasil yang baik pula dari hasil pekerjaannya dan secara langsung dapat memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Pada konteks berorganisasi, kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang ingin dicapai oleh organisasi berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Berkenaan dengan organisasi guru, Rahman menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”,

---

<sup>16</sup>. Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida'*, Op.Cit., h.294.

berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki sebagai profesional.<sup>17</sup> Singkatnya, kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Dalam Al-Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang berbicara tentang pendidik yang menjadi agen penting dalam pencapaian kinerja yang baik, diantaranya dalam QS. At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya :*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.<sup>18</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa kinerja guru dalam perspektif Islam pada dasarnya lebih terarah kepada perilaku seseorang pendidik dalam pekerjaannya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan sebaik-baiknya yang berlandaskan kepada nilai-nilai keislaman, sehingga dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap peserta didik untuk mencapai tujuan yang diinginkan dimana salah satunya adalah terbentuknya pribadi anak didik yang berakhlakul karimah.

---

<sup>17</sup>. A. Rahman, *Peran Srategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqa Print, 2016), h.72

<sup>18</sup>. Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida'*, *Op.Cit.*, h.202.

## B. Kinerja Guru

### 1. Pengertian Kinerja Guru

Secara teoritis, sebagaimana ditegaskan oleh Kemendikbud dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris “*performance*” yang berarti: (1). Pekerjaan; perbuatan; atau (2). Penampilan; pertunjukan. Kinerja juga diartikulasikan sebagai “Sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja.”<sup>19</sup> Sedangkan kinerja dalam istilah ilmu administrasi atau ilmu manajemen memiliki pengertian yang hampir sama. Kirkpatrick dan Nixon,<sup>20</sup> mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya. Murphy dan Cleveland (dalam Sagala) memberi pengertian kinerja sebagai perhitungan hasil akhir (*countable outcomes*), atau dalam istilah Rue dan Syars sebagai tingkat pencapaian hasil atau penyelesaian terhadap tujuan organisasi (*the degree of accomplishment*).<sup>21</sup>

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagaimana dikutip oleh Sedarmayati mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja/unjuk kerja, atau penampilan kerja.<sup>22</sup> Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam

---

<sup>19</sup>. Kemendikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), h. 4.

<sup>20</sup>. Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Cet.2 (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 179.

<sup>21</sup>. *Ibid*, h.180

<sup>22</sup>. Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandor Maju, 2016), h.50

menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).<sup>23</sup>

Kata kinerja juga dapat ditelusuri dari terjemahan *performance* yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* terbitan Amerika Serikat dan Canada berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa entri yaitu: (1). Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2). Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3). Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); (4). Melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin (*to what is expected of a person of machine*).<sup>24</sup> Oleh sebab itu, kinerja dapat diartikan suatu proses melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Senada dengan pendapat tersebut, kinerja menurut A. Thabrani Rusyan adalah melaksanakan proses pembelajaran, baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta

---

<sup>23</sup>. Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h.126

<sup>24</sup>. Veithzal Rivai, *Performance Apraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta:Raja Grafindo Perkasa, 2017), h. 14.

melaksanakan penilaian.<sup>25</sup> Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan pada suatu organisasi tentu diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada pula yang berpendapat bahwa kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Seperti yang diungkapkan oleh Simamora, bahwa kinerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.<sup>26</sup> Menurut As'ad kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>27</sup>

Secara lebih operasional, Achmad S. Ruky memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian kinerja yang berorientasi pada individu yaitu: (1). Pengabdian; (2). Kejujuran; (3). Kesetiaan; (4). Prakarsa; (5). Kemauan bekerja; (6). Kerjasama; (7). Prestasi kerja; (8). Pengemabangan; (9). Tanggung jawab; (10). Disiplin kerja.<sup>28</sup> Pendapat lainnya menjelaskan pengertian kinerja yaitu: (1). Melakukan, menjalankan dan melaksanakan; (2). Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3).

---

<sup>25</sup>. Ainama Mulyana, *Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, yang tersedia di <https://ainamulyana.blogspot.com/2017/02/kinerja-guru.html>, diakses pada 18 September 2019, Pkl.23:11 Wib

<sup>26</sup>. Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2016), h. 423.

<sup>27</sup>. Muhammad Fadel, *Pengertian Kinerja*, tersedia di <http://seputarpengertian.blogspot.com/2016/09/pengertian-kinerja-secara-lengkap.html>, diakses pada 18 September 2019 Pkl. 23:22

<sup>28</sup>. Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2016), h.203

Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4). Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.<sup>29</sup>

Menurut E. Mulyasa, pengertian kinerja adalah “Segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan”.<sup>30</sup> Kirkpatrick dan Nixon mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.<sup>31</sup> Harris, dkk mengatakan bahwa kinerja adalah: perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan kepada konteks pekerjaan yaitu perilaku diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.<sup>32</sup>

Menurut Moehariono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>33</sup> Pengertian kinerja lainnya adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>34</sup> Pendapat lainnya dikemukakan oleh King, yang menjelaskan pengertian kinerja adalah aktivitas seseorang dalam

---

<sup>29</sup>. Rivai, *Op.cit*, h.14

<sup>30</sup>. E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Kontemporer*, Cet.2, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.126

<sup>31</sup>. Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Cet.2, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.179

<sup>32</sup>. *Ibid*

<sup>33</sup>. Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cet.2, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h.96

<sup>34</sup>. Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2016), h.23

melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.<sup>35</sup> Berbeda lagi pendapat yang dikemukakan oleh Galton dan Simon, yang mendefinisikan kinerja atau “*performance*” sebagai hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang.<sup>36</sup> Pendapat yang hampir senada juga diungkapkan McDaniel sebagaimana dikutip oleh Uno yang mengemukakan bahwa kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.<sup>37</sup> Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pada konteks yang lebih spesifik, Depdiknas menyatakan kinerja guru adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki guru/dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>38</sup> Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja hasil kerja atau unjuk kerja. Sejalan dengan itu smith menyatakan, kinerja adalah “*Otput drive from processes, human or otherwise.*” Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

---

<sup>35</sup>. Patricia King, *Performance Planning and Appraisal: A How-to Book For Manager*, (New York: mcGraww Hill Book Company, 2016), h.19

<sup>36</sup>. Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Cet.2 (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h.61

<sup>37</sup>. *Ibid*, h.65

<sup>38</sup>. *Ibid*, h.68.

Mulyasa,<sup>39</sup> menyajikan beberapa pendapat tentang kinerja menurut pengertian operasional sebagai berikut:

a. Model Vroom

Model yang dikemukakan Vroom yaitu “*Performance = F (ability x motivation)*”. Model ini memberikan pemahaman bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi hasil perkalian antara kemampuan (*ability*) dengan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung maksud bahwa: jika seseorang memiliki salah satu komponen yang rendah, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan.

b. Model Lawler dan Porter

Model yang dikemukakan oleh Lawer dan Potter yaitu: “*Performance = Effort x Ability x Role Perceptions.*” *Effort* adalah banyaknya tenaga yang harus dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu. *Abilities* adalah karakteristik individu seperti inteligensi, keterampilan sifat sebagai kekuatan potensial untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu. Sedangkan *role perception* adalah pandangan kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan atasan langsung tentang tugas yang mestinya dikerjakan. Hal yang baru dalam mode

---

<sup>39</sup> E. Mulyasa, *Op.Cit*, h.136-138



ini adalah “*role perceptions*” sebagai model perilaku yang cocok dilakukan individu untuk mencapai sebuah kesuksesan.

c. Model Ander dan Butzin

Ander dan Butzin mengajukan model kinerja sebagai berikut: “*Future Performance = Past Performance + (Motivation x Abiliti)*”. Jika semua teori tentang kinerja dikaji, maka di dalamnya melibatkan dua komponen utama yakni “*ability*” dan “motivasi”. Perkalian antara *ability* dengan motivasi menjadi sangat populer, sehingga banyak sekali dikutip oleh para ahli dalam membicarakan kinerja. Formula terakhir ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, seseorang yang memiliki tinggi motivasi tetapi rendah *ability* nya, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang memiliki *ability* tinggi tetapi motivasinya rendah. Tentunya hal itu berkaitan dengan kinerja guru.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk bagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas dan semacamnya.

Ada beberapa jenis kinerja, diantaranya adalah: (1). Kinerja manusia, yaitu hasil keterampilan, pengetahuan dan sikap dari manusia; (2). Kinerja

organisasi adalah hasil kegiatan organisasi; dan (3). Kinerja mesin adalah hasil dari aktivitas mesin.<sup>40</sup>

Berkaitan dengan kegiatan guru, pada dasarnya kinerja guru lebih terfokus pada perilaku guru dalam pekerjaannya. Demikian pula perihal efektifitas kinerja guru adalah sejauhmana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada siswa. Richard membagi lima kriteria untuk melihat aktivitas kinerja guru secara luas, yaitu:

(1). Mencerminkan semua komponen kinerja yang penting atau kejadian penting dalam proses pencapaian suatu target; (2). Diterapkan dalam konteks yang tepat dan dalam kondisi dimana kinerja itu berlangsung secara alami; (3). Menggambarkan dimensi-dimensi kinerja yang dapat ditetapkan pada penilaian kinerja, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat; (4). Berfungsi sebagai media yang jelas dan dapat dipahami dalam mendemostrasikan dan mengkomunikasikan perkembangan siswa atau sebaliknya; dan (5). Menghubungkan hasil penilaian secara berkelanjutan terhadap proses pembuatan keputusan pengajaran.<sup>41</sup>

Wujud perilaku dalam konteks kinerja guru yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland yang menegaskan bahwa kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik akan bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan Kinerja antara seseorang dengan yang lain dalam suatu

---

<sup>40</sup>. Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), h.6

<sup>41</sup> Stiggins J. Richard, *Student-Center Classroom Assensment*, Cet.2, (New York, Mcmillan College Publishing Company, Inc, 2016), h.187

situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individunya.<sup>42</sup> Dengan demikian, pembelajaran akan efektif jika peserta didik mengalami berbagai pengalaman baru dan terjadi perubahan perilaku sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasarnya.

Guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai siswa demi mewujudkan mutu lulusan yang baik. Dalam hal ini, guru harus memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam mewujudkan tujuan pendidikan menjadi perilaku siswa dalam realita. Guru harus mampu merealisasikan cita-cita menjadi nyata. Atas dasar pengetahuan itu, maka penilaian kinerja guru fokus pada tiga fungsi utama, yaitu:<sup>43</sup> *Pertama*, merencanakan pembelajaran yang meliputi; (1). Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik; (2). Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir; (3). Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif; (4). Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran; dan (5). Menilai kemajuan belajar siswa.

*Kedua*, melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif. Pembelajaran yang efektif adalah pembelajaran yang mencapai tujuan. Pada fungsi ini guru perlu; (1). Memulai pembelajaran dengan target yang terukur

---

<sup>42</sup> Aina Mulyana, *Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, Tersedia di <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html>, diakses pada. 18-September-2019, Pkl.23:50.

<sup>43</sup>. Mapenda Banyumas, *Penilaian Kinerja Guru*, Kementrian Agama Banyumas, Tersedia: <http://Mapendabanyumas.Blogspot.Co.Id/2013/04/Penilaian-Kinerja-Guru.Html> [di akses tanggal 16 Juli 2019]

atau efektif; (2). Mengusai materi dan dapat menyampaikan materi pelajaran; (3). Menerapkan strategi pembelajaran yang memfasilitasi siswa menguasai materi dan meningkatkan keterampilan belajarnya; (4). Memanfaatkan sumber dan media belajar; (5). Meningkatkan ketertiban siswa sehingga mendapatkan pengalaman belajar; (6). Menggunakan bahasa yang baik dan benar yang sehingga dapat membantu meningkatkan pemahaman secara jelas.<sup>44</sup>

*Ketiga*, melaksanakan penilaian otentik. Guru menggunakan alat penilaian untuk memantau keberhasilan siswa belajar secara berkala. Untuk mendapatkan hasil penilaian yang shahih guru perlu menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian. Target penting dalam penilaian adalah mengukur kesesuaian antara target yang terdapat dalam RPP dengan pencapaian nyata yang dapat siswa capai. Keberhasilan kinerja guru juga diukur dengan kemampuan untuk memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan rancangan pembelajaran selanjutnya.<sup>45</sup>

Siagian berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan<sup>46</sup> Maksudnya kinerja itu

---

<sup>44</sup>. *Ibid.*

<sup>45</sup>. *Ibid.*

<sup>46</sup>. Siagian P. Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta : Rineka. 2016).  
h.327

merupakan suatu prestasi kerja seseorang yang akan terlihat dari hasilnya, berarti jika dia seorang guru maka prestasi kerjanya sebagai guru yang tercermin dari hasil pekerjaannya maka disebut dengan kinerja sebagai guru dan jika seorang pegawai atau karyawan suatu instansi yang memiliki prestasi kerja yang tercermin dari hasil kerjanya maka disebut dengan kinerja pegawai.

Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang guru). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.<sup>47</sup> Keberhasilan kerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan atas pencapaian kerja atau hasil untuk kerja atau penampilan kerja.<sup>48</sup> Jadi kinerja adalah merupakan hasil kerja seseorang yang terlihat dari hasil prestasinya.

Sementara itu, prestasi kerja atau penampilan kerja (*Performance*) menurut Fattah dimaknainya sebagai ungkapan kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan

---

<sup>47</sup>. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Rosdakarya, 2016), h.67

<sup>48</sup>. Lembaga Administrasi Negara RI, *Budaya dan Peningkatan Kinerja*, (Jakarta : Pustaka Harapan, 2016) h.3

sesuatu.<sup>49</sup> Gronlund mendefinisikan “Kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak ritme dan acuan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dari jumlah“.<sup>50</sup> Selanjutnya August W. Smith Menyatakan bahwa kinerja adalah “*Output drive from process, human or otherwise*” yang artinya bahwa kinerja adalah merupakan hasil dari suatu proses.<sup>51</sup> Pendapat tersebut dipertegas lagi oleh Mulyasa bahwa kinerja adalah segala upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan.<sup>52</sup>

Drucker mengatakan “Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu, dimana alat ukur tersebut bernama efektivitas, efisiensi dan produktivitas”.<sup>53</sup> Sedangkan Kirkpatrick dan Nixon yang dikutip Sagala mengatakan bahwa kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.<sup>54</sup> Dari kedua pendapat ini, kinerja merupakan prestasi kerja seseorang yang dicapai berdasarkan kriteria alat ukur yang jelas dan mencakup efektivitas kerjanya, dan yang efisien dalam menghasilkan produktivitas kerja yang jelas.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka

---

<sup>49</sup>. Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya,2016), h.19

<sup>50</sup>. Norman E Gronlund, *Constructing Achievement Tests*, Third Edition, (London : Prentice-Hall,Inc, Englewood Cliffs, 2016), h.86

<sup>51</sup>. August W. Smith, *The Quality Audit Handbook*, (Wisconsin : ASQC, 2016), h.393

<sup>52</sup>. E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2016), h.126

<sup>53</sup>. Peter F. Drucker, *The Organization Of Future*, (New York ; Jossey-Bassm Inc,2015), h.23

<sup>54</sup>. Syaiful Sagala, *Op.Cit.*,h.179.

kefektifannya memaparkan terkait indikator kegiatan atau kinerja guru dalam satuan pendidikan yaitu: (1). Menyusun kurikulum dan satuan pendidikan; (2). Menyusun silabus pembelajaran; (3). Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). Melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5). Menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6). Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran; (7). Menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8). Melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9). Melaksanakan bimbingan dan konseling dikelas yang menjadi tanggung jawabnya; (10). menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah/madrasah dan nasional; (11) membimbing guru pemula dengan program induksi; (12) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (13) melaksanakan pengembangan diri; (14) melaksanakan publikasi ilmiah dan/karya inovatif; (15) presentasi ilmiah.<sup>55</sup>

Kinerja dalam konteks berorganisasi merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang ingin dicapai oleh organisasi berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

---

<sup>55</sup>. *Ibid*, h.181.

Berkenaan dengan organisasi guru, Rahman menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”, berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki sebagai profesional.<sup>56</sup> Singkatnya, kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.

Berdasarkan keseluruhan pandangan teoritis dari sejumlah tokoh pendidikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## **2. Aspek-Aspek dan Indikator Kinerja Guru**

### **a. Aspek Perencanaan Pembelajaran dan Indikatornya**

#### **1). Pengertian, Tujuan, Prinsip, Komponen, Manfaat dan Macam-macam Perencanaan Pembelajaran**

Secara akademis normatif, perencanaan dapat dimaknai sebagai proses pendefinisian tujuan dan bagaimana untuk mencapainya. Sedangkan perencanaan dalam pembelajaran berarti menentukan tujuan, aktifitas dan hasil yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran.<sup>57</sup> Dengan demikian, perencanaan berkaitan dengan penentuan apa yang akan dilaksanakan.

---

<sup>56</sup>. A. Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqa Print, 2016), h.72

<sup>57</sup>. Mahmoed Syams, [www.google.com/2015/01/makalah-perencanaan-dan-strategi.html](http://www.google.com/2015/01/makalah-perencanaan-dan-strategi.html), diakses tanggal 9 Januari 2019



Fungsi perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya, berapa lama waktu yang akan dibutuhkan dan berapa orang yang akan dibutuhkan.

Perencanaan adalah pemikiran sebelum pelaksanaan sesuatu tugas. Apabila penyusun cermati secara keseluruhan maka Perencanaan Pengajaran berarti pemikiran tentang penerapan prinsip-prinsip umum mengajar tersebut di dalam pelaksanaan tugas mengajar dalam suatu situasi interaksi guru-siswa, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Karena dengan perencanaan itu, maka seseorang guru akan bisa memberikan pelajaran dengan baik, karena ia dapat menghadapi situasi di dalam kelas secara tegas, mantap dan fleksibel. Karena membuat perencanaan yang baik, maka seorang akan tumbuh menjadi seorang guru yang baik. Seorang bisa menjadi guru yang baik adalah berkat pertumbuhan, berkat pengalaman dan akibat dari hasil belajar yang terus menerus, walaupun faktor bakat ikut pula berpengaruh. Didalam Al-Qur'an juga sudah mengisyaratkan akan penting sebuah perencanaan sebagaimana ditegaskan dalam QS Al-Anfal ayat 60:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ (٦٠)

Artinya: *Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).*

Belajar adalah suatu proses dan aktivitas yang selalu dilakukan dan dialami manusia sejak manusia di dalam kandungan, buaian, tumbuh berkembang dari anak-anak, remaja, sehingga menjadi dewasa sampai ke liang lahat, sesuai dengan prinsip pembelajaran sepanjang hayat. Oleh sebab itu, tidak lah heran jika dalam konsep belajar dan pembelajaran, perencanaan lah yang dahulu lebih ditekankan kepada istilah mengajar atau pengajaran, yang berfokus pada aktivitas guru (*teacher-centered*) menuju pembelajaran yang berfokus kepada aktivitas siswa (*student-centered*). Aktivitas mengajar tidak dapat dipisahkan dari aktivitas belajar, ketika guru mengajar, maka pada hakikatnya guru juga belajar.

Perencanaan bermakna sangat kompleks. Perencanaan didefinisikan dalam berbagai macam ragam tergantung dari sudut pandang mana melihat, serta latar belakang apa yang mempengaruhi orang tersebut dalam merumuskan definisinya. Di antara beberapa definisi tersebut dirumuskan sebagai berikut;

- a) Menurut Prajudi Atmusudirdjo perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam mencapai tujuan tertentu, oleh siapa, dan bagaimana
- b) Perencanaan dalam arti seluas-luasnya tidak lain adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu
- c) Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan itu dapat pula diberi arti sebagai suatu proses pembuatan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan. Perencanaan dapat diartikan juga sebagai upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional yang tersedia yang diperlukan untuk mewujudkan cita-cita tersebut.<sup>58</sup>

Perlunya perencanaan pembelajaran sebagaimana disebutkan di atas, dimaksudkan agar dapat dicapai perbaikan pembelajaran. Upaya perbaikan pembelajaran ini dilakukan dengan asumsi berikut:<sup>59</sup>

- a) Untuk memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran;
- b) Untuk merancang suatu pembelajaran perlu menggunakan pendekatan sistem;
- c) Perencanaan desain pembelajaran ditujukan pada bagaimana seseorang belajar;
- d) Untuk merencanakan suatu desain pembelajaran diacukan pada siswa secara perseorangan;
- e) Pembelajaran yang dilakukan akan bermuara pada ketercapaian tujuan pembelajaran, dalam hal ini akan ada tujuan langsung pembelajaran, dan tujuan pengiring dari pembelajaran;
- f) Sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya siswa untuk belajar;

---

<sup>58</sup>. Udin Syaefudin Sa'ud, *Perencanaan Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016) h. 4.

<sup>59</sup>. *Ibid*, h.5

- g) Perencanaan pembelajaran harus melibatkan semua variabel pembelajaran;
- h) Inti dari desain pembelajaran yang dibuat adalah penetapan metode pembelajaran yang optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>60</sup>

Secara lebih operasional, menguatkan pandangan tersebut, Akhmad Sudrajat menjelaskan bahwa ada sejumlah prinsip yang penting diperhatikan dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yaitu sebagai berikut:<sup>61</sup>

- a) *Memperhatikan perbedaan individu peserta didik.* RPP disusun dengan memperhatikan perbedaan jenis kelamin, kemampuan awal, tingkat intelektual, minat, motivasi belajar, bakat, potensi, kemampuan sosial, emosi, gaya belajar, kebutuhan khusus, kecepatan belajar, latar belakang budaya, norma, nilai, dan/atau lingkungan peserta didik.
- b) *Mendorong partisipasi aktif peserta didik.* Proses pembelajaran dirancang dengan berpusat pada peserta didik untuk mendorong motivasi, minat, kreativitas, inisiatif, inspirasi, kemandirian, dan semangat belajar.
- c) *Mengembangkan budaya membaca dan menulis.* Proses pembelajaran dirancang untuk mengembangkan kegemaran membaca, pemahaman beragam bacaan, dan berekspresi dalam berbagai bentuk tulisan

---

<sup>60</sup>. Ibid, h. 6.

<sup>61</sup>. Akhmad Sudrajat. <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2009/05/26/standar-perencanaan-proses-pembelajaran/>, diakses 21 Mei 2020.

- d) *Memberikan umpan balik dan tindak lanjut.* RPP memuat rancangan program pemberian umpan balik positif, penguatan, pengayaan, dan remedi.
- e) *Keterkaitan dan keterpaduan.* RPP disusun dengan memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara SK, KD, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar. RPP disusun dengan mengakomodasikan pembelajaran tematik, keterpaduan lintas mata pelajaran, lintas aspek belajar, dan keragaman budaya.
- f) *Menerapkan teknologi informasi dan komunikasi.* RPP disusun dengan mempertimbangkan penerapan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan situasi dan kondisi.

Setiap organisasi yang akan dijalankan, rencana disusun secara hirarki sejalan dengan struktur organisasinya. Pada setiap jenjang, rencana mempunyai fungsi ganda yaitu sebagai sasaran yang harus dicapai oleh jenjang dibawahnya dan merupakan langkah yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan oleh jenjang diatasnya.<sup>62</sup> Banghart dan Trull, mengemukakan bahwa perencanaan adalah awal dari semua proses yang rasional dan mengandung sifat optimisme yang didasarkan atas kepercayaan bahwa akan dapat mengatasi berbagai macam permasalahan. Nana Sudjana mengatakan bahwa perencanaan adalah proses yang

---

<sup>62</sup>. Dhea Nurul, <http://dheanurulagustina.blogspot.co.id/2011/12/pengertian-prinsip-tujuan-dan-fungsi-perencanaan-pembelajaran.html>, diakses pada hari minggu 10 Januari 2019

sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang.<sup>63</sup> Termasuk dalam hal ini adalah dalam perencanaan pembelajaran sekalipun.

Secara substantif, rencana pembelajaran yang telah didesain dalam bentuk RPP, setidaknya memuat sejumlah komponen penting yang terstruktur sebagai bentuk panduan pembelajaran yang bersifat sistematis sebagai berikut yaitu:<sup>64</sup>

- a) *Identitas mata pelajaran*. Identitas mata pelajaran, meliputi: satuan pendidikan, kelas, semester, program/program keahlian, mata pelajaran atau tema pelajaran, jumlah pertemuan.
- b) *Standar kompetensi*. Standar kompetensi merupakan kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap kelas dan/atau semester pada suatu mata pelajaran.
- c) *Kompetensi dasar*. Kompetensi dasar adalah sejumlah kemampuan yang harus dikuasai peserta didik dalam mata pelajaran tertentu sebagai rujukan penyusunan indikator kompetensi dalam suatu pelajaran.
- d) *Indikator pencapaian kompetensi*. Indikator kompetensi adalah perilaku yang dapat diukur dan/atau diobservasi untuk menunjukkan ketercapaian kompetensi dasar tertentu yang menjadi acuan penilaian mata pelajaran. Indikator pencapaian kompetensi dirumuskan dengan menggunakan kata

---

<sup>63</sup>. Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung :PT Remaja Rosdakarya,2016) h. 15-16.

<sup>64</sup>. Akhmad Sudrajat. *Op.Cit.*

kerja operasional yang dapat diamati dan diukur, yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

- e) *Tujuan pembelajaran.* Tujuan pembelajaran menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar.
- f) *Materi ajar.* Materi ajar memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur yang relevan, dan ditulis dalam bentuk butir-butir sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.
- g) *Alokasi waktu.* Alokasi waktu ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian KD dan beban belajar.
- h) *Metode pembelajaran.* Metode pembelajaran digunakan oleh guru untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar atau seperangkat indikator yang telah ditetapkan. Pemilihan metode pembelajaran disesuaikan dengan situasi dan kondisi peserta didik, serta karakteristik dari setiap indikator dan kompetensi yang hendak dicapai pada setiap mata pelajaran. Pendekatan pembelajaran tematik digunakan untuk peserta didik kelas 1 sampai kelas 3 SD/MI.
- i) *Kegiatan pembelajaran*
  - (1) *Pendahuluan.* Pendahuluan merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi dan memfokuskan perhatian peserta didik untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

- (2) *Inti*. Kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD. Kegiatan pembelajaran dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis dan sistemik melalui proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.
- (3) *Penutup*. Penutup merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk rangkuman atau kesimpulan, penilaian dan refleksi, umpan balik, dan tindak lanjut.
- j) *Penilaian hasil belajar*. Prosedur dan instrumen penilaian proses dan hasil belajar disesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi dan mengacu kepada Standar Penilaian.
- k) *Sumber belajar*. Penentuan sumber belajar didasarkan pada standar kompetensi dan kompetensi dasar, serta materi ajar, kegiatan pembelajaran, dan indikator pencapaian kompetensi.

Secara operasional, Abdul Majid menegaskan terdapat sejumlah langkah-langkah dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup>. Abdul Majid, *Op.Cit.*,h. 16-17.



- a) Menetapkan Misi dan Tujuan. Dalam pendidikan, misi dan tujuan pengajaran mengacu kepada misi dan tujuan pendidikan mulai dari tujuan pendidikan nasional, tujuan institusional, tujuan kurikuler, tujuan pengajaran atau tujuan instruksional baik umum maupun khusus (standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator hasil belajar).
- b) Diagnosa Hambatan dan Peluang. Diagnosa hambatan dan peluang termasuk ke dalam bagian dari analisis SWOT organisasi (*Strengths/kekuatan, Weakness/kelemahan, Opportunities/peluang, dan Threats/ancaman*). Analisis SWOT bila diterapkan secara akurat akan membawa keberhasilan suatu program kegiatan yang direncanakan. Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan madrasah. Ancaman merupakan situasi-situasi penting yang tidak menguntungkan bagi lembaga dan merupakan gangguan terhadap eksistensi lembaga di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Ancaman terhadap lembaga pendidikan Madrasah bisa datang dari pesaing baru, kebijakan pemerintah, kondisi makro serta mikro ekonomi yang sulit dan kesadaran yang rendah dari masyarakat tentang pentingnya pendidikan Madrasah.
- c) Menilai Kekuatan dan Kelemahan. Kekuatan adalah sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya personal maupun sumber daya material, maupun sumber daya keuangan. Kelemahan adalah kekurangan atau keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki lembaga yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan kualitas dan kapabilitasnya; sumber daya

material yang terbatas, baik kualitas maupun kuantitasnya; sumber daya keuangan yang terbatas; serta kecintaan dan loyalitas yang kurang baik dari guru, pegawai maupun siswa.

- d) Mengembangkan Tindakan Alternatif. Setelah analisis SWOT maka kepala sekolah dan guru membuat perencanaan pengajaran harus dapat memilih alternatif tindakan dan langkah-langkah yang terbaik yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pengajaran yang telah ditetapkan.
- e) Mengembangkan Rencana Strategi. Dalam perencanaan pengajaran, strategi yang dikembangkan adalah strategi pengajaran. Strategi pengajaran adalah tindakan guru dalam melaksanakan rencana pengajaran dengan menggunakan berbagai komponen pengajaran (tujuan, bahan, metode, alat, sumber serta evaluasi) agar dapat mempengaruhi siswa untuk melakukan kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan belajar dan pengajaran yang telah ditetapkan.
- f) Mengembangkan Rencana Strategi. Pengembangan rencana strategi pengajaran dilakukan dengan membuat model pengembangan sistem pengajaran. Model pengembangan merupakan kerangka dasar yang dijadikan acuan dalam melakukan pengajaran yang meliputi dua dimensi yaitu dimensi rencana dan dimensi proses yang nyata. Dimensi rencana: prosedur dan langkah-langkah yang seharusnya dilakukan dalam mempersiapkan proses belajar mengajar. Dimensi proses yang nyata: interaksi belajar mengajar yang berlangsung di kelas.

g) Mengembangkan Rencana Operasional. Diawali dengan melakukan analisis materi pelajaran yang terdapat dalam kurikulum, analisis terhadap kalender pendidikan, pembuatan program tahunan, program semester serta pembuatan silabus dan sistem penilaian.

Banyak manfaat yang diperoleh dari adanya perencanaan pembelajaran dalam proses belajar mengajar yang mencakup yaitu: 1). Sebagai petunjuk arah kegiatan dalam mencapai tujuan; 2). Sebagai pola dasar dalam mengatur tugas dan wewenang bagi setiap unsur yang terlibat dalam kegiatan; 3). Sebagai pedoman kerja bagi setiap unsur, baik unsur guru maupun unsur siswa; 4). Sebagai alat ukur efektif tidaknya suatu pekerjaan, sehingga setiap saat diketahui ketepatan dan kelambatan kerja; 5). Untuk bahan penyusunan data agar terjadi keseimbangan kerja; dan 6). Untuk menghemat waktu, tenaga, alat-alat dan biaya.<sup>66</sup> Di samping memiliki manfaat yang besar dalam mewujudkan tujuan pembelajaran. Perencanaan juga memiliki arti penting sebagai berikut:<sup>67</sup>

- a) Dengan adanya perencanaan diharapkan tumbuhnya suatu pengarahan kegiatan, adanya pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditujukan kepada pencapaian tujuan pembangunan.
- b) Dengan perencanaan, maka dapat dilakukan suatu perkiraan (*forecasting*) terhadap hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui.

---

<sup>66</sup>. *Ibid*, h. 21.

<sup>67</sup>. *Ibid*, h.23.

- c) Perencanaan memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara terbaik (*the best alternative*) atau kesempatan untuk memilih kombinasi cara yang terbaik (*the best combination*).
- d) Dengan perencanaan dilakukan penyusunan skala prioritas.

Dengan adanya rencana, maka akan ada suatu alat pengukur atau standar untuk mengadakan pengawasan atau evaluasi kinerja usaha atau organisasi, termasuk pendidikan. Dalam konteks yang lebih operasional, perencanaan pembelajaran dapat dilihat dari beberapa segi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:<sup>68</sup>

- a). Berdasarkan Jangka Waktu

Dapat di bedakan lagi menjadi, Rencana jangka panjang adalah perencanaan yang meliputi kurun waktu 10, 20, atau 25 tahun. Parameter atau ukuran keberhasilannya bersifat sangat umum, global dan tidak terperinci. Namun demikian perencanaan jangka panjang dapat memberi arah untuk jangka menengah dan jangka pendek. Perencanaan jangka menengah adalah perencanaan yang dilaksanakan dalam kurun waktu antara 4-7 tahun. Perencanaan jangka menengah merupakan penjabaran dari perencanaan jangka panjang dan perlu dijabarkan dalam perencanaan jangka pendek. Perencanaan jangka pendek merupakan perencanaan dengan kurun waktu antara 1 sampai 3 tahun dan merupakan penjabaran dari perencanaan jangka menengah.

---

<sup>68</sup>. Udin Syaefudin Sa'ud, *Op. Cit*, h. 9.

b). Berdasarkan Luas Jangkauannya.

Dibedakan pula menjadi Perencanaan makro adalah perencanaan yang bersifat menyeluruh (umum) dan bersifat nasional. Perencanaan mikro adalah perencanaan yang memiliki ruang lingkup terbatas, hanya untuk satu institusi. Perencanaan ini lebih rinci, konkrit dan operasional dengan tetap memperhatikan karakteristik lembaganya, namun tetap tidak boleh bertentangan dengan perencanaan makro atau nasional.

c). Perencanaan dilihat dari telaahnya dibedakan menjadi: Perencanaan Strategis, dimana perencanaan ini merupakan sebuah rencana yang berkaitan dengan kegiatan menetapkan tujuan, pengalokasian sumber-sumber untuk mencapai tujuan. Biasanya diambil oleh pucuk pimpinan yang kadang kurang didukung oleh data-data statistik dan perencanaan manajerial merupakan perencanaan yang ditujukan untuk menggerakkan dan mengarahkan proses pelaksanaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam perencanaan ini sudah lebih terperinci dan didukung data-data statistik. Serta perencanaan Operasional merupakan rencana apa yang akan dikerjakan dalam tingkat pelaksanaan di lapangan. Perencanaan ini bersifat konkret dan spesifik serta berfungsi memberikan petunjuk teknis mengenai aturan, prosedur serta ketentuan-ketentuan lain yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan dari deskripsi di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan substantif bahwa Perencanaan pembelajaran merupakan proses penyusunan berbagai perangkat pembelajaran yang meliputi silabus dan rencana

pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.<sup>69</sup> Perencanaan pembelajaran dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kualitas pembelajaran perlu diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan adanya desain pembelajaran sehingga pembelajaran yang akan dilaksanakan akan bermuara pada ketercapaiannya tujuan pembelajaran yang diinginkan.

## **2). Indikator Kinerja Guru pada Aspek Perencanaan Pembelajaran**

Membicarakan indikator kinerja guru, yang pertama dan utama tidak bisa dilepaskan dari indikator perencanaan pembelajaran sebagai aspek pertama dari kinerja guru. Mengingat perencanaan pembelajaran merupakan *first step* yang sangat menentukan kualitas sekaligus keberhasilan dari tahap pelaksanaan pembelajaran sekaligus pencapaian tujuan pembelajaran yang diinginkan bersama (*common learning purpose*), baik oleh sekolah, siswa, terlebih oleh tenaga pendidik (guru) sebagai pihak yang langsung berinteraksi dengan siswa (*directing partnership*). Dalam konteks itulah, menurut Depdiknas bahwa indikator kinerja guru pada aspek perencanaan pembelajaran dimaknai sebagai kemampuan dalam membuat perencanaan dan persiapan mengajar yang mencakup; kemampuan dalam menentukan

---

<sup>69</sup>.Akhmad Sudrajat. *Standar Proses Perencanaan Pembelajaran*. <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2009/05/26/standar-perencanaan-proses-pembelajaran/>. (diakses pada tanggal 21 Mei 2020).

tujuan, indikator, materi, metode/strategi, sumber dan bahan pembelajaran yang menjadi kompetensi seorang pendidik.<sup>70</sup>

Ada beberapa indikator kinerja pada aspek perencanaan pembelajaran untuk dapat dilihat sejauhmana peran guru dalam meningkatkan kemampuannya dalam proses belajar mengajar yang dilakukannya. Dalam konteks ini, Nana Sudjana juga mengemukakan bahwa perencanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru merupakan seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional dalam mempersiapkan kebutuhan program belajar mengajarnya yang meliputi, yaitu

- a) Menguasai landasan-landasan kependidikan yang mencakup: materi pendidikan yang menjadi kompetensinya, etika dan metode pendidik profesional, dan prinsip pendidikan sepanjang hayat. Hal ini penting sebagai landasan pijak seorang guru yang menjadi mitra sekaligus pendamping anak didiknya yang diharapkan nantinya dapat memberikan perubahan yang baik pada anak didik.
- b) Mengenal dan mampu menjalankan administrasi sekolah. Kemampuan ini termasuk bagaimana guru memahami seluk beluk pembuatan RPP, silabus, dan sebagainya.<sup>71</sup>

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru dalam perencanaan pembelajaran sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari sejumlah indikator. Menurut Simamora, indikator-indikator kinerja pada aspek perencanaan harus berlandaskan pada sejumlah hal yang meliputi:

---

<sup>70</sup>. Depdiknas, *Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pengajar (Pengembangan Profesional Guru)*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2015), h.14

<sup>71</sup>. Aina Mulyana, *Op.Cit.*, h.71.

- a) Keputusan terhadap segala aturan yang ditetapkan organisasi pendidikan. Hal ini berarti menyangkut kebutuhan administrasi atau tatakelola pembelajaran yang harus dipahami oleh seorang guru.
- b) Desain tugas pengajaran tersebut ditentukan berdasarkan rencana teknis yang telah disiapkan tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah).<sup>72</sup>

Untuk merumuskan indikator perencanaan pembelajaran yang baik, Dhea Nurul Agustina menjelaskan sejumlah unsur atau komponen pembelajaran yang penting untuk dikuasai dan dipahami dengan baik oleh seorang guru yang diarahkan sebagai suatu jawaban atas empat pertanyaan pokok yaitu:<sup>73</sup>

- a) Apa yang ingin dicapai dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan?. Hal ini berkaitan dengan kejelasan tujuan pembelajaran
- b) Apa yang harus diberikan untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut?. Hal ini berkaitan dengan kejelasan materi pembelajaran
- c) Bagaimana atau dengan cara apa proses pembelajaran dilakukan agar sasaran pembelajaran dapat dicapai?. Hal ini berkaitan dengan metode/strategi pembelajaran yang tepat

---

<sup>72</sup>. Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2016), h. 423

<sup>73</sup>. Dhea Nurul Agustina, *Pengertian, Prinsip, Tujuan dan Fungsi Perencanaan Pembelajaran*. <https://dheanurulagustina.blogspot.com/2011/12/pengertian-prinsip-tujuan-dan-fungsi.html>, diakses pada 25 Mei 2020)



d) Bagaimana untuk mengetahui ketercapaian sasaran pembelajaran yang telah ditetapkan?. Hal ini berkaitan dengan indikator ketercapaian pembelajaran yang harus terumuskan secara detail dan terukur.

Dengan kata lain apa yang ditegaskan oleh Dhea Nurul Agustina tersebut menegaskan pentingnya keberadaan sekaligus kejelasan 4 elemen dalam pembelajaran yaitu; tujuan, materi, metode dan indikator capaian pembelajaran. Hal tersebut menegaskan, setidaknya indikator perencanaan pembelajaran yang dilakukan oleh seorang guru harusnya memenuhi minimal keempat unsur dasar kebutuhan pembelajaran tersebut.

Secara lebih operasional untuk menguatkan hal tersebut, ada beberapa indikator kinerja guru pada aspek perencanaan pembelajaran sebagaimana ditegaskan oleh Uzer Usman. Menurut Uzer Usman, indikator kinerja pada aspek perencanaan pembelajaran terkait erat dengan kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan belajar mengajar yang mencakup beberapa hal yaitu:<sup>74</sup>

- a) Kemampuan melakukan analisis pekan efektif pembelajaran yang merupakan kemampuan guru dalam menentukan desain waktu pembelajaran untuk setiap tatap muka/pertemuan dan tahapan dalam pekan efektif pembelajarannya.
- b) Kemampuan melakukan analisa dan menentukan standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pembelajaran, materi pelajaran, strategi pembelajaran, dan bahan/sumber pembelajaran;

---

<sup>74</sup>. Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), h.10-11

- c) Kemampuan dalam menyusun program semester sebagai satuan proses pembelajaran yang ingin dicapai, baik pada aspek afektif, kognitif maupun psikomotorik. Pada konteks ini, guru dituntut memahami keruntutan sekaligus kesinambungan materi ajar untuk kebutuhan selama 1 semester.
- d) Kemampuan dalam menyusun program tahunan sebagai satuan proses pembelajaran yang ingin dicapai untuk menentukan hasil sekaligus standar kelayakan anak didik untuk naik tingkat dalam jenjang pendidikan tertentu;
- e) Kemampuan dalam membuat pedoman pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan silabus. Hal ini sebagai pedoman teknis operasional guru dalam melaksanakan rencana pelaksanaan program belajar mengajar yang telah disusunnya supaya tujuan pembelajaran lebih mudah untuk dicapai, sekaligus menjadi panduan bagi siswa agar dapat mengikuti pembelajaran secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan sejumlah teori tentang indikator-indikator kinerja guru pada aspek perencanaan pembelajaran yang dikemukakan oleh sejumlah tokoh pendidikan dimana sejumlah kemampuan tersebut harus dikuasai oleh guru guna meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sekaligus pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih optimal. Dalam konteks itu pula, dari sekian teori yang ada, penulis cenderung memfokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Uzer Usman sebagai pijakan utama karena memiliki

penjelasan sekaligus ruang lingkup indikator kinerja guru pada aspek perencanaan pembelajaran yang lebih komprehensif dan detail.

## **b. Aspek Pelaksanaan Pembelajaran**

### **1). Pengertian dan Langkah-langkah Pelaksanaan Pembelajaran**

Secara teortis aplikatif, pembelajaran dapat dimaknai sebagai suatu proses kegiatan belajar mengajar yang dirancang secara sistematis. Artinya di dalam pembelajaran terkandung beberapa komponen yang saling berkaitan dan mendukung untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu. Inti dari pembelajaran tidak lain adalah kegiatan belajar siswa dalam mencapai suatu tujuan pembelajaran. Belajar mengajar merupakan dua konsep yang tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Apabila ditinjau dari asal katanya, proses belajar mengajar mengandung dua kegiatan, yaitu belajar dan mengajar. Belajar dapat diartikan sebagai perubahan tingkah laku pada individu berkat adanya interaksi antara individu dengan lingkungan. Pembelajaran merupakan padanan kata dari kata *instructions*, yang berarti membuat orang belajar. Pengertian lain dari pembelajaran dapat diartikan sebagai proses belajar mengajar yang mempunyai aspek penting yaitu bagaimana siswa dapat aktif mempelajari materi pelajaran yang disajikan sehingga dapat dikuasai dengan baik.<sup>75</sup> Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 bab 1 Pasal 1 ayat 20 tahun 2003 menjelaskan pendidik dan sumber belajar pada suatu bimbingan belajar. Jadi pembelajaran adalah kegiatan

---

<sup>75</sup>. Oemar Hamalik, *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 48

belajar secara riil di dalam kelas. Proses belajar mengajar merupakan rangkaian kegiatan (dalam hal-hal tertentu juga siswa) mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pengajaran. Pembelajaran terdiri dari beberapa komponen, yaitu siswa, guru, tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi. Komponen-komponen tersebut saling berkaitan dan saling menunjang dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran dalam konteks tersebut dapat dimaknai sebagai proses yang diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar pelaksanaan mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif, yang mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dan siswa. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai.<sup>76</sup> Subtansi pentingnya pelaksanaan pembelajaran tersebut dalam perspektif Islam juga telah diisyaratkan secara jelas dalam Al-Qur'an QS An-Nahl ayat 125 yang menegaskan sebagai berikut:

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (١٢٥)

Artinya: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup>. *Ibid*, h. 50

<sup>77</sup>. Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida'*, *Op.Cit.*, h.281

Secara lebih operasional, dalam proses pelaksanaan pembelajaran, guru perlu melakukan beberapa tahap pelaksanaan pembelajaran yang mencakup antara lain:<sup>78</sup>

a) Membuka Pelajaran

Kegiatan membuka pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk menciptakan suasana pembelajaran yang memungkinkan siswa siap secara mental untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. pada kegiatan ini guru harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan siswa serta menunjukkan adanya kepedulian yang besar terhadap keberadaan siswa. Dalam membuka pelajaran guru biasanya membuka dengan salam dan presensi siswa, serta menanyakan tentang materi sebelumnya. Tujuan membuka pelajaran adalah untuk menumbuhkan perhatian dan memotivasi siswa. Secara lebih operasional, dalam konteks itu, dijelaskan setidaknya ada beberapa tahapan dalam proses membuka pelajaran;<sup>79</sup> (1). Menyiapkan peserta didik secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran; (2). Menginformasikan cakupan materi yang akan dipelajari dan batasan-batasan tugas yang akan dikerjakan siswa;(3). Memberikan gambaran mengenai metode atau pendekatan-pendekatan yang digunakan maupun kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan siswa; (4). Melakukan apersepsi, yakni mengaitkan materi yang telah dipelajari dengan materi yang akan

---

<sup>78</sup>. *Ibid*, h.52-53.

<sup>79</sup>. STIT At-Taqwa. *Standar Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran*. <http://stitattaqwa.blogspot.com/2012/01/standar-perencanaan-dan-pelaksanaan.html?m=1>. (diakses pada tanggal 21 Mei 2020).

dipelajari sesuai dengan silabus; serta (5). Mengaitkan peristiwa aktual dengan materi baru.

b). Penyampaian Materi Pembelajaran

Penyampaian materi pembelajaran merupakan inti dari suatu proses pelaksanaan pembelajaran. Dalam penyampaian materi guru menyampaikan materi berurutan dari materi yang paling mudah terlebih dahulu sesuai dengan KD (Kompetensi Dasar) yang disusun. Untuk memaksimalakan penerimaan siswa terhadap materi yang disampaikan guru maka guru menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan materi dan menggunakan media sebagai alat bantu penyampaian materi pembelajaran. Tujuan penyampaian materi pembelajaran adalah: a). Membantu siswa memahami dengan jelas semua permasalahan dalam kegiatan pembelajaran; b). Membantu siswa untuk memahami suatu konsep atau dalil; c). Melibatkan siswa untuk berpikir; serta d). Memahami tingkat pemahaman siswa dalam menerima pembelajaran.

c) Menutup Pembelajaran

Kegiatan menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk mengahiri kegiatan inti pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan. Tujuan kegiatan menutup pelajaran adalah: a). Mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mempelajari materi pembelajaran; b). Mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran; dan c).

Membuat rantai kompetensi antara materi sekarang dengan materi yang akan datang.

Berdasarkan beberapa pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara substantif operasional, pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi dari rencana pelaksanaan pembelajaran yang mencakup kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup pembelajaran.<sup>80</sup> Di samping itu, pelaksanaan pembelajaran merupakan gambaran akan berlangsungnya proses interaksi siswa dengan guru pada suatu lingkungan belajar yang telah disusun secara sistematis dengan metode dan tujuan yang telah ditentukan.

## **2). Indikator Kinerja Guru pada Aspek Pelaksanaan Pembelajaran**

Setelah membincang indikator kinerja guru pada aspek perencanaan pembelajarannya, sebagai tindak lanjutnya adalah pentingnya melihat indikator pelaksanaan pembelajaran agar tujuan dan sasaran pembelajaran dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien. Dengan kata lain, indikator kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran dapat ditegaskan sebagai sesuatu yang penting untuk dipedomani sekaligus diupayakan oleh seorang guru. Menurut Depdiknas bahwa indikator kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran setidaknya mencakup sejumlah hal antara lain yaitu:<sup>81</sup>

a) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.

Kemampuan ini murni terkait dengan kemampuan guru dalam

---

<sup>80</sup>. STIT At-Taqwa. *Standar Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran*. <http://stitattaqwa.blogspot.com/2012/01/standar-perencanaan-dan-pelaksanaan.html?m=1>. (diakses pada tanggal 21 Mei 2020).

<sup>81</sup>. Depdiknas, *Pembinaan Profesionalisme Tenaga Pengajar (Pengembangan Profesional Guru)*, (Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2015), h.14

memahami sekaligus menyampaikan materi pembelajaran yang telah disiapkannya.

- b) Penguasaan metode dan strategi mengajar. Hal ini terkait dengan keragaman metode/strategi pembelajaran yang perlu dimiliki oleh seorang guru, mengingat situasi pembelajaran menuntut perlakuan dan penyikapan yang berbeda agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.
- c) Kemampuan mengelola kelas. Kemampuan ini terkait dengan penguasaan guru terhadap komunikasi pembelajaran di dalam kelas agar dapat berjalan dua arah secara efektif, sehingga dapat menunjang ketercapaian tujuan pembelajaran.

Tidak jauh berbeda dengan pandangan diatas, ada beberapa indikator kinerja pada aspek pelaksanaan pembelajaran yang ditegaskan oleh Nana Sudjana sebagai seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional dalam proses belajar mengajar yang meliputi kemampuan guru dalam: a). Menguasai bahan yang akan diajarkan; b). Mengelola program belajar mengajar; c). Mengelola kelas; d). Menggunakan media/sumber pelajaran; dan e). Mengelola interaksi belajar mengajar;<sup>82</sup>

Untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikator. Menurut Simamora, indikator-indikator kinerja meliputi: a). Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling

---

<sup>82</sup>. Aina Mulyana, *Op.Cit.*, h.71.



rendah) dan b). Ketepatan dalam menjalankan tugas.<sup>83</sup> Sedang kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran umumnya dapat diukur melalui: kemampuan melaksanakan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu melaksanakan upaya pencapaian tujuan pembelajaran, materi, strategi pembelajaran dan sebagainya.<sup>84</sup>

Menurut Ayatulloh Hidayat, setidaknya ada 3 elemen penting dalam indikator pelaksanaan pembelajaran agar pembelajaran tersebut dapat terlaksana secara tuntas berkelanjutan yaitu:<sup>85</sup>

- a) Adanya metode pembelajaran yang memberikan layanan kepada setiap individu dalam kelompok sesuai dengan perbedaan-perbedaan setiap individu dalam kelompok tersebut. Adanya layanan individual yang diberikan dalam pembelajaran tuntas, memungkinkan bagi setiap peserta didik untuk dapat berkembang secara optimal. Ada beberapa metode yang dapat dikembangkan dalam sistem pembelajaran kelas tuntas berkelanjutan yaitu: pembelajaran individual, pembelajaran teman sejawat (*peer intructions*), bekerja dalam kegiatan kelompok/ *Cooperative Learning* (kelompok kecil), pembelajaran partisipatorik (*learning by doing*), *Reactive teaching*, *joyfull learning*.
- b) Adanya peran guru. Kegiatan pembelajaran yang efektif dan berhasil tuntas dikuasai oleh peserta didik tidak terlepas dari peran dan

---

<sup>83</sup>. Henry Simamora, *Op.Cit.*, h. 423.

<sup>84</sup>. *Ibid*, h.424.

<sup>85</sup>.Ayatulloh Hidayat. *Indikator Pelaksanaan Pembelajaran*.  
<https://pemerhatipendidikangowa.blogspot.com/2012/02/indikator-pelaksanaan-pembelajaran.html>., diakses pada 28 Mei 2020.

kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang mendidik.

Peran guru harus intensif dalam hal-hal berikut:

- (1). Menjabarkan/memecah KD (Kompetensi Dasar) ke dalam satuan-satuan (unit-unit) yang lebih kecil dengan memperhatikan pengetahuan prasyaratnya.
- (2). Mengembangkan indikator berdasarkan SK/KD.
- (3). Menyajikan materi pembelajaran dalam bentuk yang bervariasi
- (4). Memonitor seluruh pekerjaan peserta didik
- (5). Menggunakan teknik diagnostik

c) Adanya peran siswa. Dalam sistem pembelajaran kelas tuntas berkelanjutan, peserta didik merupakan subjek dari kegiatan pendidikan yang dilaksanakan. Sistem pembelajaran yang baik dan berkelanjutan ini harus mengjunjung tinggi keberadaan peserta didik dan menuntut peserta didik dapat menuntaskan semua kompetensi pembelajaran secara tepat dan efektif.

d) Adanya penilaian. Untuk mengetahui keberhasilan dan ketuntasan belajar peserta didik hanya dapat dilakukan melalui kegiatan evaluasi. Evaluasi memegang peranan penting untuk mengetahui *progres* yang telah dicapai oleh peserta didik. Terdapat dua jenis kriteria penilaian yaitu kriteria penilaian acuan norma (PAN) dan kriteria penilaian patokan (PAP).

Secara lebih teknis operasional, ada beberapa indikator kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran sebagaimana ditegaskan oleh Uzer Usman sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar

mengajar. Menurut Uzer Usman, indikator kinerja pada aspek pelaksanaan pembelajaran tersebut mencakup beberapa hal yaitu:<sup>86</sup>

a) Mampu melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal yang direncanakan.

Hal ini tentunya terkait erat dengan kedisiplinan dan komitmen guru dalam mengikuti ketentuan waktu pelaksanaan pembelajaran yang telah didesain sebelumnya;

b) Mampu melaksanakan pembelajaran sesuai tahapan pembelajaran.

Kemampuan ini terkait erat dengan sistem pengajaran guru di kelas, mulai dari tahapan pembukaan, kegiatan inti pembelajaran hingga tahap penutupan pembelajaran. (1). Tahap pembukaan berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyapa, memberikan motivasi, dan prolog pembelajaran. (2). Tahapan inti pembelajaran terkait erat dengan proses penyampaian materi inti pembelajaran sesuai dengan kompetensi utama guru sekaligus kemampuan guru dalam mengelola kelas pembelajarannya; serta (3) tahapan penutup yang merupakan kemampuan guru dalam mereview hasil proses pembelajaran sekaligus menindaklanjutinya sesuai dengan kebutuhan anak didik, baik dalam bentuk pemberian tugas, dan sebagainya.

c) Mampu memanfaatkan media pembelajaran. Kemampuan ini terkait erat dengan kemampuan teknis guru dalam menggunakan sekaligus memdayagunakan segenap fasilitas pendukung pembelajaran (visual dan

---

<sup>86</sup>. Moh. Uzer Usman, Op.Cit., h.12-14

non visual) yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih efektif;

- d) Mampu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Kemampuan ini terkait erat dengan kemampuan guru dalam menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan materi dan peserta didiknya, baik untuk pembelajaran individual maupun berkelompok (*individual and group learning*);
- e) Memiliki buku teks dan sumber teks lain sebagai bahan ajar yang dilakukannya. Kemampuan ini berkaitan dengan kebutuhan pengayaan wawasan keilmuan guru yang harus senantiasa terupdate sesuai dengan perkembangan informasi dan masyarakat.

Berdasarkan sejumlah teori tentang indikator-indikator kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran yang dikemukakan oleh sejumlah tokoh pendidikan dimana sejumlah kemampuan tersebut harus dikuasai oleh guru guna meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sekaligus pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih optimal. Dalam konteks itu pula, dari sekian teori yang ada, penulis cenderung memfokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Uzer Usman sebagai pijakan utama karena memiliki penjelasan sekaligus ruang lingkup indikator kinerja guru pada aspek pelaksanaan pembelajaran yang lebih komprehensif dan detail.

### c. Aspek Evaluasi Pembelajaran dan Indikatornya

#### 1). Pengertian, Tujuan, Fungsi, Prinsip, Teknik dan Tahapan Evaluasi Pembelajaran

Secara akademis, dalam perspektif yang luas, evaluasi dimaknai sebagai suatu proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Menurut Mehrens sebagaimana dikutip oleh Purwanto, menegaskan bahwa setiap kegiatan evaluasi atau penilaian dipandang sebagai suatu proses yang sengaja direncanakan untuk memperoleh informasi atau data berdasarkan data tersebut kemudian dicoba membuat suatu keputusan.<sup>87</sup> Sudah barang tentu informasi atau data yang dikumpulkan itu haruslah data yang sesuai dan mendukung tujuan evaluasi yang direncanakan. Pemaknaan dan fungsi evaluasi tersebut, selaras dengan pandangan Al-Qur'an yang ditegaskan dalam QS, An-Nisa ayat 142 sebagai berikut:

إِنَّ الْمُنَافِقِينَ يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَهُوَ خَادِعُهُمْ وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ قَامُوا كُسَالَى يُرَاءُونَ النَّاسَ وَلَا يَذْكُرُونَ اللَّهَ إِلَّا قَلِيلًا (١٤٢)

Atinya: *Sesungguhnya orang-orang munafik itu menipu Allah, dan Allah akan membalas tipuan mereka. Dan apabila mereka berdiri untuk shalat mereka berdiri dengan malas. Mereka bermaksud riya (dengan shalat) di hadapan manusia. Dan tidaklah mereka menyebut Allah kecuali sedikit sekali.*<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup>. M. Ngalim Purwanto, *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), h.2.

<sup>88</sup>. Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida'*, *Op.Cit.*, h.101.

Keterkaitan evaluasi dengan kegiatan pengajaran, dalam konteks yang lebih spesifik, Gronlund merumuskan pengertian evaluasi pembelajaran sebagai berikut: “*Evaluation...a systematic process of determining the extent to which instructional objectives are achieved by pupils*”. (Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan pengajaran telah dicapai oleh siswa).<sup>89</sup>

Dengan kata-kata berbeda, tetapi mengandung pengertian yang hampir sama, Wrightstone mengemukakan rumusan evaluasi pendidikan sebagai berikut: “*Educational evaluation is the estimation of the growth and progress of pupils toward objectives in the curriculum.*” (Evaluasi pendidikan adalah penaksiran terhadap pertumbuhan dan kemajuan siswa ke arah tujuan-tujuan atau nilai-nilai yang telah ditetapkan di dalam kurikulum).<sup>90</sup>

Istilah evaluasi (*evaluation*) menunjuk pada suatu proses untuk menentukan nilai dari suatu kegiatan tertentu. Evaluasi berarti penentuan sampai seberapa jauh sesuatu berharga, bermutu, atau bernilai. Evaluasi terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa dan terhadap proses belajar-mengajar mengandung penilaian terhadap hasil belajar atau proses belajar itu, sampai beberapa jauh keduanya dapat dinilai baik. Sebenarnya yang dinilai hanyalah proses belajar mengajar, tetapi penilaian atau evaluasi itu diadakan melalui peninjauan terhadap hasil yang diperoleh siswa

---

<sup>89</sup>. *Ibid*, h.3.

<sup>90</sup>. *Ibid*, h. 5-6.

setelah mengikuti proses belajar mengajar dan melalui peninjauan terhadap perangkat komponen yang sama-sama membentuk proses belajar mengajar.<sup>91</sup>

Evaluasi hasil belajar dalam konteks pembelajaran diartikan sebagai suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai keberhasilan belajar seseorang setelah ia mengalami proses belajar selama satu periode tertentu. Terdapat perbedaan antara penilaian dan pengukuran, namun keduanya tidak dapat dipisahkan. Bila evaluasi menunjuk pada suatu tindakan proses untuk menentukan nilai sesuatu, maka pengukuran merupakan suatu tindakan atau proses untuk menentukan luas atau kuantitas dari sesuatu. Jadi pengukuran dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan “*how much*”, sedangkan penilaian dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan “*what value*”.<sup>92</sup>

Setiap orang yang melakukan suatu kegiatan akan selalu ingin tahu hasil dari kegiatan yang dilakukannya. Sering pula orang yang melakukan kegiatan tersebut berkeinginan untuk mengetahui baik atau buruk kegiatan yang dilakukannya. Guru merupakan salah satu orang yang terlibat di dalam kegiatan pembelajaran, dan sudah tentu mereka ingin mengetahui hasil kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Untuk menyediakan informasi tentang baik atau buruk proses dan hasil pembelajaran, maka seorang guru harus menyelenggarakan evaluasi.

---

<sup>91</sup>. H.M. Sulthon, dan Moh. Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global*, (Yogyakarta:PRESSindo, 2016), h.272

<sup>92</sup> M. Ngalim Purwanto, *Op Cit*, h.3

Di sisi lain, evaluasi juga merupakan salah satu komponen sistem pembelajaran/ pendidikan. Hal ini berarti, evaluasi merupakan kegiatan yang tak terelakkan dalam setiap kegiatan atau proses pembelajaran. Dengan kata lain, kegiatan evaluasi merupakan bagian integral yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran. Sudah sepatutnya seorang guru memiliki kemampuan menyelenggarakan evaluasi. Guru akan lebih menguasai kemampuan ini apabila sejak dini dikenalkan dengan kegiatan evaluasi.

Berdasarkan rumusan-rumusan tersebut di atas sedikitnya ada tiga aspek yang perlu diperhatikan untuk lebih memahami apa yang dimaksud dengan evaluasi, khususnya evaluasi pembelajaran, yaitu:

- a) Kegiatan evaluasi merupakan proses yang sistematis. Ini berarti bahwa evaluasi (dalam pengajaran) merupakan kegiatan yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan. Evaluasi bukan hanya merupakan kegiatan akhir atau penutup dari suatu program tertentu, melainkan merupakan kegiatan yang dilakukan pada permulaan, selama program berlangsung, dan pada akhir program setelah program itu dianggap selesai. Yang dimaksud dengan program di sini adalah program satuan pelajaran yang akan dilaksanakan dalam satu pertemuan atau lebih, program caturwulan ataupun program semester, dan juga program pendidikan yang dirancang untuk satu tahun ajaran (seperti D I), empat tahun ajaran (seperti S1), atau enam tahun ajaran (seperti SD), dan sebagainya.



- b) Kegiatan evaluasi diperlukan berbagai informasi atau data yang menyangkut objek yang sedang dievaluasi. Dalam kegiatan pengajaran, data yang dimaksud mungkin berupa perilaku atau penampilan siswa selama mengikuti pelajaran, hasil ulangan atau tugas-tugas pekerjaan rumah, nilai ujian akhir caturwulan, nilai midsemester, nilai ujian akhir semester, dan sebagainya. Berdasarkan data itulah selanjutnya diambil suatu keputusan sesuai dengan maksud dan tujuan evaluasi yang sedang dilaksanakan. Perlu dikemukakan di sini bahwa ketepatan keputusan hasil evaluasi sangat bergantung kepada kesahihan dan objektivitas data yang digunakan dalam pengambilan keputusan.
- c) Setiap kegiatan evaluasi, khususnya evaluasi pengajaran tidak dapat dilepaskan dari tujuan-tujuan pengajaran yang hendak dicapai. Tanpa menentukan atau merumuskan tujuan-tujuan terlebih dahulu, tidak mungkin menilai sejauh mana pencapaian hasil belajar siswa. Hal ini adalah karena setiap kegiatan penilaian memerlukan suatu kriteria tertentu sebagai acuan dalam menentukan batas ketercapaian objek yang dinilai. Adapun tujuan pengajaran merupakan kriteria pokok dalam penilaian.

Evaluasi menurut syarat-syarat psikologis bertujuan agar guru mengenal siswa selengkap mungkin dan agar siswa mengenal dirinya seutuhnya. Disamping itu, evaluasi juga berguna untuk mempertinggi hasil pengajaran. Berdasarkan hasil evaluasi, guru dapat mengetahui sampai di mana penguasaan bahan pelajaran atau keakapan masing-masing siswa.

Selain itu, evaluasi juga dapat digunakan guru sebagai alat untuk memperbesar motivasi belajar siswa, sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang lebih tinggi. Evaluasi dalam pembelajaran dapat membantu guru dalam mengambil keputusan-keputusan yang efektif dalam pembelajaran. Gronlund mengemukakan ada tiga jenis keputusan yang dapat dilakukan oleh guru berkaitan dengan proses evaluasi:<sup>93</sup>

- a) Keputusan pada awal pengajaran berkaitan dengan informasi mengenai sejauhmana kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki siswa untuk memulai pelajaran.
- b) Keputusan pada saat pengajaran berlangsung berkaitan dengan tugas-tugas belajar mana yang dapat dilakukan oleh siswa dengan baik, dan tugas-tugas mana yang memerlukan pertolongan (perlu dibantu)
- c) Keputusan pada akhir pengajaran berkaitan dengan informasi mengenai siswa manakah yang telah menguasai bahan pelajaran yang diberikan serta dapat melanjutkan kepada program pengajaran berikutnya.

Secara operasional, evaluasi pembelajaran juga memiliki manfaat bagi siswa, dimana evaluasi dalam pembelajaran dapat membantu siswa dalam memperkuat motivasi belajarnya, memperbesar pemahaman siswa terhadap keberadaan dirinya, dan memberikan bahan umpan balik tentang efektifitas pembelajaran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan evaluasi dalam pembelajaran dalam meliputi:<sup>94</sup> 1). Untuk melihat produktivitas dan efektivitas kegiatan belajar mengajar; 2). Untuk

---

<sup>93</sup>. *Ibid*, h.9.

<sup>94</sup>. *Ibid*, 11

memperbaiki dan menyempurnakan kegiatan guru; 3). Untuk memperbaiki, menyempurnakan, dan mengembangkan program belajar mengajar; 4). Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan apa yang dihadapi oleh siswa selama kegiatan belajar dan mencari jalan keluarnya; dan 5). Untuk menempatkan siswa dalam situasi belajar mengajar yang tepat sesuai dengan kemampuannya.

Fungsi evaluasi di dalam pembelajaran tidak dapat dilepaskan dari tujuan evaluasi itu sendiri. Di dalam batasan tentang evaluasi pembelajaran yang telah dikemukakan di muka tersirat bahwa tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk mendapat data pembuktian yang akan menunjukkan sampai dimana tingkat kemampuan dan keberhasilan siswa dalam pencapaian tujuan-tujuan kurikuler. Disamping itu, juga dapat digunakan oleh guru-guru dan para pengawas pendidikan untuk mengukur atau menilai sampai dimana keefektifan pengalaman-pengalaman mengajar, kegiatan-kegiatan belajar, dan metode-metode mengajar yang digunakan. Dengan demikian, dapat dikatakan betapa penting peranan dan fungsi evaluasi itu dalam proses belajar-mengajar. Secara lebih rinci, fungsi evaluasi dalam pendidikan dan pengajaran dapat dikelompokkan menjadi empat fungsi, yaitu:<sup>95</sup>

- a) Untuk mengetahui kemajuan dan perkembangan serta keberhasilan siswa setelah mengalami atau melakukan kegiatan belajar selama jangka waktu tertentu. Hasil evaluasi yang diperoleh itu selanjutnya dapat digunakan

---

<sup>95</sup>. Jamal Makmura Asmani, *Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, (Jakarta: Diva Press, 2016), h. 29.

untuk memperbaiki cara belajar siswa (fungsi formatif) dan atau untuk mengisi rapor atau surat tanda tamat belajar, yang berarti pula untuk menentukan kenaikan kelas atau lulus-tidaknya seorang siswa dari suatu lembaga pendidikan tertentu (fungsi sumatif)

- b) Untuk mengetahui tingkat keberhasilan program pengajaran. Pengajaran sebagai suatu sistem terdiri atas beberapa komponen yang saling berkaitan materi atau bahan pengajaran, metode dan kegiatan belajar-mengajar, alat dan sumber pelajaran, dan prosedur serta alat evaluasi.
- c) Untuk keperluan bimbingan dan konseling. Hasil-hasil evaluasi yang telah dilaksanakan oleh guru terhadap siswanya dapat dijadikan sumber informasi atau data bagi pelayanan BK oleh para konselor sekolah atau guru pembimbing lainnya seperti antara lain:
- (1) Untuk membuat diagnosis mengenai kelemahan-kelemahan dan kekuatan atau kemampuan siswa.
  - (2) Untuk mengetahui dalam hal-hal apa seseorang atau sekelompok siswa memerlukan pelayanan remedial.
  - (3) Sebagai dasar dalam menangani kasus-kasus tertentu di antara siswa.
  - (4) Sebagai acuan dalam melayani kebutuhan-kebutuhan siswa dalam rangka bimbingan karier.
- d) Untuk keperluan pengembangan dan perbaikan kurikulum sekolah yang bersangkutan. Materi kurikulum yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat akan ditinggalkannya dan

diganti dengan materi yang dianggap sesuai. Benar apa yang dikatakan oleh para pakar kurikulum bahwa pada hakikatnya kurikulum sekolah ditentukan oleh guru.

Jamal Makmura Asmani juga menegaskan bahwa secara fungsional, evaluasi pembelajaran mencakup beberapa fungsi edukatif, di antaranya:<sup>96</sup>

- a) Fungsi formatif, evaluasi dapat memberikan umpan balik bagi guru sebagai dasar untuk memperbaiki proses belajar mengajar dan mengadakan program remedial bagi siswa yang belum menguasai sepenuhnya materi yang di pelajari
- b) Fungsi sumatif, yaitu dapat mengetahui tingkat penguasaan siswa terhadap materi pelajaran, menentukan angka nilai sebagai bahan keputusan kenaikan kelas dan laporan perkembangan belajar siswa serta dapat meningkatkan motivasi belajar siswa.
- c) Fungsi diagnostik, yaitu dapat mengetahui latar belakang siswa (psikologis, fisik, dan lingkungan), yang mengalami kesulitan belajar.
- d) Fungsi seleksi dan penempatan, yaitu hasil evaluasi dapat dijadikan dasar untuk menyeleksi dan menempatkan siswa sesuai dengan minat kemampuan.

Secara lebih operasional, Lailu menjelaskan bahwa evaluasi pembelajaran mempunyai fungsi yang sangat strategis, baik bagi

---

<sup>96</sup>. *Ibid*, h. 31.

kepentingan siswa, bagi guru maupun bagi lembaga pendidikan yang dapat dideskripsikan secara lebih detail sebagai berikut:<sup>97</sup>

- a) Fungsi Evaluasi Pembelajaran bagi Siswa. Fungsi ini mencakup yaitu:
  - (1). Untuk mengetahui kemajuan belajarnya;
  - (2). Untuk memberikan dorongan belajar; dan
  - (3). Untuk memberikan pengalaman belajar;
- b) Fungsi Evaluasi bagi Guru. Fungsi ini mencakup antara lain:
  - (1). Untuk menyeleksi siswa dan meramal keberhasilannya;
  - (2). Untuk mengetahui sebab-sebab kesulitan belajar siswa. dan memberi bimbingan;
  - (3). Untuk memberi pedoman dalam belajar;
  - (4). Untuk mengetahui ketepatan metode mengajar;
  - (5). Untuk mendudukan siswa dalam kelas sesuai tingkat kepandaiannya.
- c) Fungsi Evaluasi bagi Lembaga / Organisasi Pendidikan. Fungsi ini mencakup antara lain:
  - (1). Untuk mempertahankan standar mutu pendidikan;
  - (2). Untuk menilai ketepatan kurikulum; dan
  - (3). Untuk menilai kemajuan sekolah.

Meskipun pada umumnya di Indonesia, kurikulum sekolah disusun secara nasional dan berlaku untuk semua sekolah yang sejenis dan setingkat, guru-guru dapat ikut serta menyusun kurikulum, atau setidaknya memberikan saran dan pendapatnya. Sebaliknya, panitia penyusun biasanya mencari para pengawas-penilik, kepala sekolah, dan guru-guru.

---

<sup>97</sup>.Lailu. *Evaluasi Pembelajaran*.  
<https://vocationaledu21.wordpress.com/2016/09/22/evaluasi-pembelajaran/>. (Diakses pada tanggal 21 Mei 2020).

Demikianlah betapa penting peranan dan fungsi evaluasi pembelajaran bagi pengembangan dan perbaikan kurikulum.

Prinsip-prinsip evaluasi dalam pembelajaran sangat diperlukan sebagai panduan dalam prosedur pengembangan evaluasi pembelajaran, karena jangkauan sumbangan evaluasi dalam usaha perbaikan pembelajaran sebagian ditentukan oleh prinsip-prinsip yang mendasari pengembangan dan pemakaiannya. berkaitan dengan prinsip-prinsip penilaian tersebut, ada enam prinsip penilaian, yaitu tes hasil belajar hendaknya: 1). Mengukur hasil-hasil belajar yang telah ditentukan dengan jelas dan sesuai dengan tujuan pembelajaran; 2). Mengukur sampel yang representatif dari hasil belajar dan bahan-bahan yang tercakup dalam pengajaran; 3). Mencakup jenis-jenis pertanyaan/soal yang paling sesuai untuk mengukur hasil belajar yang diinginkan; 4). Direncanakan sedemikian rupa agar hasilnya sesuai dengan yang akan di gunakan secara khusus; 5). Dibuat dengan reabilitas yang sebesar-besarnya dan harus ditafsirkan secara hati-hati; dan 6). Digunakan untuk memperbaiki hasil belajar.<sup>98</sup>

Adapun objek dalam evaluasi adalah isi program pembelajaran, tingkat efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program, dan tingkat keberhasilan program pembelajaran (*out put program*). Kemudian kriteria sebagai pembanding meliputi kriteria internal (*relative*) dan kriteria eksternal (mutlak/absolut). Kriteria yang bersifat relative menggambarkan posisi objek yang dinilai terhadap objek lainnya yang bersumber kepada

---

<sup>98</sup>. *Ibid*, h, 32.

kriteria yang sama. Sedangkan kriteria yang bersifat mutlak/absolut menggambarkan posisi objek yang dinilai ditinjau dari kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

Keputusan merupakan hasil pertimbangan atau perbandingan antara objek yang dinilai berdasarkan hasil pengukuran terhadap objek tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. *Judgment* hasil evaluasi ini bersifat kualitatif. Evaluasi pembelajaran harus memenuhi persyaratan teknis yang memadai agar informasi yang diperoleh benar-benar akurat, sehingga keputusan-keputusan yang diambil berdasarkan data itu sangat tepat. Dalam konteks itulah, Terdapat persyaratan umum yang harus dipenuhi dalam evaluasi pembelajaran antara lain:<sup>99</sup>

- a) *Validitas*, yaitu dapat mengukur karakteristik perubahan tingkah laku siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran
- b) *Reliabilitas*, yaitu menunjukkan keajegan gambaran hasil yang diperoleh meskipun dilakukan beberapa kali evaluasi
- c) *Objektivitas*, yaitu hasil penilaian mencerminkan kondisi kemampuan siswa sebagaimana adanya dan tidak terpengaruh oleh unsur-unsur subjektivitas penilai
- d) *Representatif*, yaitu adanya keseimbangan dan keterwakilan setiap tujuan dan pokok materi pembelajaran yang diujikan
- e) *Fairness*, yaitu mengemukakan persoalan-persoalan dengan wajar, tidak bersifat jebakan dan tidak mengandung kata-kata yang bersifat menjebak

---

<sup>99</sup>. *Ibid*, h.59.



f) *Praktis*, yaitu efektif dan efisien, mudah dilaksanakan, diolah, dan ditafsirkan.

Peran utama sekolah dan guru dalam pembelajaran adalah menyediakan dan memberikan fasilitas untuk memudahkan dan melancarkan cara belajar siswa. Guru harus dapat membangkitkan kegiatan-kegiatan yang membantu siswa meningkatkan cara dan hasil belajarnya. Namun, di samping itu kadang-kadang guru merasa bahwa evaluasi itu merupakan sesuatu yang bertentangan dengan pengajaran. Hal ini timbul karena sering kali terlihat dengan adanya kegiatan evaluasi justru merisaukan dan menurunkan belajar pada siswa. Jadi, seolah-olah kegiatan evaluasi bertentangan dengan kegiatan pengajaran. Pendapat yang demikian itu pada hakikatnya tidak benar. Memang, evaluasi yang dilakukan secara tidak benar dapat mematikan semangat siswa dalam belajar. Sebaliknya, evaluasi yang dilakukan dengan baik dan benar seharusnya dapat meningkatkan mutu dan hasil belajar karena kegiatan evaluasi itu membantu guru untuk memperbaiki cara mengajar dan membantu siswa dalam meningkatkan cara belajarnya.

Sasaran pokok dalam setiap kegiatan evaluasi dalam pendidikan adalah anak didik: sampai di mana perkembangan anak didik setelah mengalami pendidikan dan pengajaran selama jangka waktu tertentu: a). Bagaimana perkembangan pengetahuan dan pengertiannya terhadap bahan pelajaran yang telah diberikan; b). Bagaimana perkembangan sikapnya, baik fisik maupun mental; c). Bagaimana kecerdasan dan cara berpikirnya; d).

Bagaimana keterampilan dan kecekatannya; dan e). Bagaimana perkembangan jasmani dan kesehatannya.<sup>100</sup>

Dengan kata lain, sebagai sasaran pokok di dalam evaluasi itu adalah pribadi anak didik sebagai keseluruhan. Karena pendidikan merupakan suatu proses berkesinambungan dan menyangkut berbagai faktor yang pengaruh-mempengaruhi, di dalam setiap kegiatan evaluasi tidak mungkin kita hanya memperhatikan hasil yang terlihat pada diri anak didik saja tanpa memperhatikan pula proses pendidikan itu, dan bagaimana sarana-sarana yang tersedia dan dipergunakan selama berlangsungnya proses pendidikan tersebut.

Terdapat empat golongan yang dapat dikatakan sebagai penggunaan data yang diperoleh dengan macam-macam teknik evaluasi, yaitu:<sup>101</sup>

a) Penggunaan administratif. Administrator dapat menggunakan hasil atau data evaluasi untuk melengkapi kartu catatan-catatan tingkah laku, urid, minat, kecakapan-kecakapan, dan kartu catatan kumulatif murid atau folder kumulatif, dan menjadi suatu dasar bagi evaluasi pertumbuhan dan perkembangan individu atau untuk pengelompokkan kelas. Penggunaan lain bagi administrator ialah untuk melengkapi laporan-laporan kepada orang tua murid. Penggunaan lain ialah untuk digunakan sebagai catatan objektif dan sistematis dari siswa-siswa.

---

<sup>100</sup>. M. Ngalim Purwanto, *Op.Cit.*, h. 59.

<sup>101</sup>. Jamal Makmura Asmani, *Op.Cit.*, h.14

- b) Penggunaan instruksional. Demikian pula, supervisor dapat menggunakan data atau hasil-hasil evaluasi itu sebagai keprluan seperti untuk membantu atau menolong guru-guru dalam cara mengajar yang lebih baik dan untuk menentukan status kelas atau siswa dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan pokok kurikulum.
- c) Penggunaan bagi Evaluasi dan Penyuluhan. Dewasa ini bimbingan dan penyuluhan dipandng sebagai suatu bagian yang integral dari program pendidikan. Kecakapan sebagai petugas bimbingan telah menjdi sebagian dari tugas dan tanggung jawab guru terhadap siswa-siswanya seperti halnya dengan tugas dan tanggung jawab para konselor bimbingan. Guru dan konselor menggunakan data-data yang baik dan tepat untuk memberikan bimbingan dan penasihatn terhadap siswa-siswa dalam hal pertumbuhan fisik, emosional, mental, dan sosial.
- d) Penggunaan bagi Penyelidikan. Seperti diperlukan dalam penyelidikan tentang bagaimana keefektifan metode-metode mengajar yang berbeda dalam pengajaran membaca, bahasa, bergitung, atau dalam menemukan kebutuhan-kebutuhan personal dan sosial siswa.

Untuk melakukan berbagai teknik evaluasi pembelajaran tersebut tentunya dibutuhkan langkah-langkah/tahapan yang penting untuk diketahui. Adapun tahapan-tahapan evaluasi pembelajaran, diantaranya yaitu:<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup>. Khairul Anam, *Pengertian, Tujuan, Fungsi dan Tahapan Evaluasi Pembelajaran*. <https://www.pelajaran.co.id/2019/01/pengertian-evaluasi-tujuan-fungsi-dan-tahapan-evaluasi-pembelajaran.html>., diakses pada 29 Mei 2020.

- a) Menentukan topik evaluasi, yakni kegiatan penentuan topik yang akan dievaluasi. Misalnya; evaluasi hasil kerja, atau evaluasi rencana kerja pengajaran.
- b) Merancang kegiatan evaluasi, yakni kegiatan mendesain proses evaluasi pembelajaran sehingga dalam pelaksanaannya tidak melewatkan hal-hal yang penting.
- c) Pengumpulan data, yakni kegiatan mengumpulkan dan mencatat setiap informasi sesuai dengan perencanaan pembelajaran berdasarkan kaidah ilmiah.
- d) Pengolahan dan analisis data, yakni kegiatan mengolah informasi dengan cara mengelompokkan data agar lebih mudah dalam melakukan analisis dan juga menentukan tolak ukur waktu sebagai hasil evaluasi pembelajaran.
- e) Pelaporan hasil evaluasi, yakni membuat laporan hasil evaluasi pembelajaran agar diketahui oleh pihak yang berkepentingan.

## **2). Indikator Kinerja Guru pada Aspek Evaluasi Pembelajaran**

Sebagai aspek yang tak kalah penting dari kinerja guru, evaluasi pembelajaran juga menempati posisi yang strategis yang dapat menentukan keberhasilan pembelajaran sekaligus pencapaian sasaran dan tujuan pembelajaran secara terukur. Dengan evaluasi pembelajaran akan memungkinkan bagi guru untuk terus berinovasi agar nantinya mampu menghadirkan mutu pembelajaran yang lebih baik. Oleh karena itu, indikator kinerja guru pada aspek evaluasi pembelajaran juga penting untuk

dipahami dan dilakukan oleh setiap guru. Menurut Depdiknas bahwa indikator kinerja guru yang kompeten antara lain adalah:<sup>103</sup>

- a) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. Kemampuan ini terkait dengan keahlian guru dalam pemberian tugas sesuai dengan materi dan kondisi anak didiknya, baik secara individual maupun berkelompok yang umumnya dilakukan pasca pembelajaran.
- b) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Hal ini terkait dengan kemampuan guru dalam memberikan penilaian sekaligus evaluasi terhadap hasil belajar siswa, baik secara individual maupun berkelompok ataupun baik secara tertulis, lisan maupun praktek.

Nana Sudjana dalam konteks tersebut juga mengemukakan sejumlah indikator kinerja guru pada aspek evaluasi pembelajaran yang meliputi, antara lain yaitu:

- a) Menilai prestasi siswa. Artinya guru memiliki komitmen dan kemampuan untuk memberikan penilaian atas prestasi belajar siswanya;
- b) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Maknanya guru juga dituntut untuk mengetahui, memahami sekaligus melaksanakan administrasi penilaian yang sudah ditetapkan oleh sekolah.<sup>104</sup>

Senada dengan pandangan diatas, Aina Mulyana menegaskan bahwa untuk mengetahui apakah kinerja seorang guru pada aspek evaluasi pembelajarannya sudah cukup optimal atau belum dapat dilihat dari berbagai indikatornya yang mencakup: a). Kemampuan guru dalam

---

<sup>103</sup>. Depdiknas, *Op.Cit.*, h.14.

<sup>104</sup>. Aina Mulyana, *Op.Cit.*, h.71.

melaksanakan penilaian/evaluasi hasil pembelajaran, dan b). Kemampuan menindaklanjuti hasil evaluasi pembelajaran yang dilakukannya.<sup>105</sup> Kedua aspek ini menjadi prasyarat jikalau guru menginginkan tujuan pembelajarannya dapat tercapai secara maksimal, khususnya perubahan yang dirasakan oleh siswa dari hasil pembelajaran guru tersebut, baik pada ranah afeksi, kognisi maupun psikomotorik siswanya.<sup>106</sup>

Senada sekaligus lebih teknis operasional, ada beberapa indikator kinerja guru pada aspek evaluasi pembelajaran sebagaimana ditegaskan oleh Uzer Usman sebagai kemampuan guru dalam melakukan evaluasi terhadap proses belajar mengajar yang telah dilaksanakannya. Menurut Uzer Usman, indikator kinerja pada aspek evaluasi pembelajaran tersebut mencakup beberapa hal yaitu:<sup>107</sup>

- a) Mampu melakukan evaluasi normatif, yang mencakup kemampuan guru dalam menyusun soal, membuat pedoman penskoran maupun menilai hasil ujian harian siswanya. Kemampuan ini sangat penting agar pencapaian tujuan dan sasaran pembelajaran guru dalam periode pendek terkait kemampuan siswa terhadap materi ajar dinilai secara lebih terukur dan tepat.
- b) Mampu melakukan evaluasi formatif yang mencakup kemampuan menyusun soal, pedoman penskoran maupun menilai hasil ujian yang bersifat semesteran. Kemampuan ini juga sangat penting agar pencapaian tujuan dan sasaran pembelajaran secara keseluruhannya dapat dinilai

---

<sup>105</sup>. *Ibid*, h.424.

<sup>106</sup>. *Ibid*, 425.

<sup>107</sup>. Moh. Uzer Usman, *Op.Cit.*, h.14-16

secara lebih terukur dan tepat, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan tindaklanjut perbaikan desain proses pembelajaran guru pada periode berikutnya sekaligus menjadi dasar kalayakan kenaikan tingkat anak didik pada jenjang tertentu.

c) Mampu melaksanakan program perbaikan dan pengayaan (remidial).

Kemampuan ini juga penting dimiliki guru agar siswa mendapatkan pengarahannya sekaligus perbaikan atas hasil belajarnya secara berkesinambungan sebelum memasuki periode dan tingkatan pembelajaran yang lebih sulit. Hal itu dapat dilakukan melalui mekanisme bimbingan individual, penugasan individual/kelompok, maupun pelatihan berbasis praktikum.

d) Mampu melaksanakan penilaian karakter siswa. Kemampuan ini, baik dilakukan dalam proses pembelajaran di kelas maupun diluar kelas selama guru berinteraksi dengan anak didiknya, baik dalam bentuk kedisiplinan siswa, komitmen siswa dalam pembelajaran dan tugas, dan sebagainya.

Berdasarkan sejumlah teori tentang indikator-indikator kinerja guru pada aspek evaluasi pembelajaran yang dikemukakan oleh sejumlah tokoh pendidikan dimana sejumlah kemampuan tersebut harus dikuasai oleh guru guna meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sekaligus pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih optimal. Dalam konteks itu pula, dari sekian teori yang ada, penulis cenderung memfokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Uzer Usman sebagai pijakan utama karena memiliki

penjelasan sekaligus ruang lingkup indikator kinerja guru pada aspek evaluasi pembelajaran yang lebih komprehensif dan detail.

#### d. Aspek Bimbingan Siswa

##### 1). Pengertian, Tujuan, Fungsi dan Manfaat Bimbingan Siswa

Bimbingan siswa pada hakekatnya merupakan upaya proses penguatan potensi siswa melalui berbagai pendekatan, baik akademis maupun non akademis. Karena itu, pelaksanaan bimbingan siswa menjadi penting, mengingat guru tidak hanya memiliki peran secara akademis, tetapi juga non akademis (peran kokurikuler). Dengan adanya bimbingan siswa yang diperankan oleh setiap guru, niscaya potensi siswa akan lebih terarah. Secara substantif, pentingnya pelaksanaan bimbingan pembelajaran kepada siswa juga dijelaskan di dalam Al-Qur'an, QS. Al-Imran ayat 159-160 sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (١٥٩) إِنْ يَنْصُرْكُمْ اللَّهُ فَلَا غَالِبَ لَكُمْ وَإِنْ يَخْذُلْكُمْ فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرُكُمْ مِنْ بَعْدِهِ وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ (١٦٠)

Artinya: Maka berkat rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. Jika Allah menolong kamu, maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah



*itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal.*<sup>108</sup>

Selain penjelasan terkait bimbingan yang sudah disebutkan di dalam Al-Qur'an diatas, pengertian terkait bimbingan juga dikemukakan oleh para ahli dimana secara umum memberikan pengertian yang saling melengkapi satu sama lain. Oleh karena itu, untuk memahami pengertian bimbingan, perlu dipertimbangkan beberapa pengertian dasar yang dikemukakan oleh para ahli sebagaimana dirangkum oleh Jamal Makmura Asmani dalam bukunya yang berjudul *Panduan Efektif Bimbingan dan Konseling di Sekolah* sebagai berikut:<sup>109</sup>

- a) Menurut Frank Parson, bahwa bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada individu untuk memilih, mempersiapkan diri, dan memangku suatu jabatan/tugas, serta mendapat kemajuan dalam jabatan/tugas yang dipilihnya.
- b) Menurut Chiskolm, bimbingan membantu individu untuk lebih mengenali berbagai informasi tentang dirinya sendiri.
- c) Menurut Bernard dan Fullmer, bahwa bimbingan merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan realisasi pribadi setiap individu.
- d) Menurut Mathewson, bahwa bimbingan merupakan pendidikan dan pengembangan yang menekankan proses belajar yang sistematis.

Definisi konsep dasar bimbingan diatas menyimpulkan suatu makna adanya proses bantuan ahli berupa pengarahan, penyiapan dan

---

<sup>108</sup> Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waq dan Ibtida'*, *Op.Cit.*, h. 71.

<sup>109</sup>. Jamal Makmura Asmani, *Op.Cit.*, h. 30.

pengembangan yang diberikan kepada seseorang agar dapat mendorong kemajuan potensi yang dimilikinya. Secara lebih operasional, Prayitno dan Erman Amti mengemukakan bahwa bimbingan merupakan proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, maupun dewasa. Tujuannya adalah orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.<sup>110</sup>

Secara operasional, bimbingan siswa memiliki fungsi dalam pengembangan potensi siswa dalam upaya:<sup>111</sup>

- a) Menyalurkan siswa sesuai dengan bakat dan minatnya sehingga belajar dapat berkembang secara optimal
- b) Agar siswa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan belajar.
- c) Perbaikan terhadap kondisi-kondisi yang mengganggu proses belajar siswa
- d) Upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Sementara itu, bimbingan siswa secara teknis memiliki tujuan yang dapat dikategorikan sebagai berikut:<sup>112</sup>

- a) Tujuan secara umum. Tujuan bimbingan siswa secara umum adalah membantu murid-murid agar dapat mendapat penyesuaian yang baik di

---

<sup>110</sup>. *Ibid*, h. 31.

<sup>111</sup>. Indah Lestari. *Fungsi, Tujuan dan Manfaat Bimbingan Ssiswa*. [https://indeksprestasi.blogspot.com/2014/09/fungsi-tujuan-dan-manfaat-bimbingan\\_siswa.html](https://indeksprestasi.blogspot.com/2014/09/fungsi-tujuan-dan-manfaat-bimbingan_siswa.html), diakses pada 29 Mei 2020

<sup>112</sup>. *Ibid*.

dalam situasi belajar, sehingga setiap murid dapat belajar secara efisien sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan mencapai perkembangan yang optimal. Dengan rincian sebagai berikut:

- (1) Mencarikan cara-cara belajar yang efisien dan efektif bagi seorang anak atau kelompok anak.
- (2) Menunjukkan cara-cara mempelajari sesuai dan menggunakan buku pelajaran.
- (3) Memberikan informasi (saran dan petunjuk) bagi yang memanfaatkan perpustakaan.
- (4) Membuat tugas sekolah dan mempersiapkan diri dalam ulangan dan ujian.
- (5) Memilih suatu bidang studi sesuai dengan bakat, minat, kecerdasan, cita-cita dan kondisi fisik atau kesehatan.
- (6) Menunjukkan cara-cara menghadapi kesulitan dalam bidang studi tertentu.
- (7) Menentukan pembagian waktu dan perencanaan jadwal belajarnya.
- (8) Memilih pelajaran tambahan baik yang berhubungan dengan pelajaran di sekolah maupun untuk pengembangan bakat dan karir di masa depan.

b) Secara khusus, bimbingan siswa memiliki tujuan sebagai berikut:

- (1) Siswa dapat mengenal, memahami, menerima, mengalahkannya dan mengaktualisasikan potensi secara optimal.
- (2) Mengembangkan berbagai keterampilan belajar.

- (3) Mengembangkan suasana yang kondusif.
- (4) Memahami lingkungan pendidikan.

Bimbingan siswa merupakan bagian terpenting bagi peserta didik, mengingat pada saat ini peserta didik dituntut untuk bisa berkompetensi. Oleh karena itu siswa diharapkan mengikuti bimbingan sebagai alat untuk menghadapi tantangan di masa depan. Selain itu, manfaat dari bimbingan siswa adalah dapat membuat siswa semakin kreatif pada kegiatan belajar mengajar, dan dapat meningkatkan prestasi pada sekolahnya. Maka sangat penting bagi peserta didik untuk mengikuti bimbingan kesiswaan, agar mereka mampu bersaing dengan tuntutan zaman pada saat ini. Manfaat Bimbingan bagi siswa adalah tersedianya kondisi belajar yang nyaman, terperhatikannya karakteristik pribadi siswa, dan siswa dapat mereduksi kemungkinan kesulitan belajar, baik secara akademis maupun non akademis.<sup>113</sup>

## **2). Indikator Kinerja Guru pada Aspek Bimbingan Siswa**

Sebagai aspek terakhir dari kinerja guru, bimbingan siswa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya tersebut juga memiliki sejumlah indikator sebagai penanda upaya guru dalam meningkatkan kemampuan dan potensi anak didik, baik secara akademis maupun non akademis. Dalam konteks itu pula, Nana Sudjana juga mengemukakan bahwa kinerja guru dalam aspek bimbingan kesiswaan merupakan seperangkat kemampuan

---

<sup>113</sup>. Indah Lestari. *Fungsi, Tujuan dan Manfaat Bimbingan Siswa*. [https://indeksprestasi.blogspot.com/2014/09/fungsi-tujuan-dan-manfaat-bimbingan\\_siswa.html](https://indeksprestasi.blogspot.com/2014/09/fungsi-tujuan-dan-manfaat-bimbingan_siswa.html), diakses pada 29 Mei 2020

yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional dalam memberikan pelayanan bimbingan kepada siswa yang meliputi, yaitu:

- a) Mengetahui fungsi dan program bimbingan. Hal ini menegaskan bahwa seorang guru apapun kompetensi utamanya, pada hakekatnya harus memiliki kemampuan dalam memberikan layanan/bantuan kepada anak didik, baik terkait langsung dengan kebutuhan belajarnya maupun terkait dengan pengembangan potensinya.
- b) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian. Disamping sebagai kebutuhan pengembangan wawasan keilmuan personal diri guru, kemampuan ini diorientasikan sebagai kemampuan penunjang berbasis pengalaman guru dalam rangka penguatan potensi anak didik pada sejumlah minat dan bakat yang digelutinya, termasuk kebutuhan anak untuk ingin tahu sekaligus menuangkan keingintahuannya tersebut dalam bentuk tulisan/riset.<sup>114</sup>

Menurut pendapat Robinson, terdapat beberapa indikator atau kriteria keberhasilan dan keefektifan layanan bimbingan siswa yang dirasakan oleh siswa atau tampak pada siswa itu sendiri yang antara lain sebagai berikut:<sup>115</sup>

- a). Kriteria yang tampak segera, diantaranya:
  - (1) Apabila siswa telah mulai menyadari atas adanya masalah yang dihadapi.

---

<sup>114</sup>. Aina Mulyana, *Op.Cit.*, h.71.

<sup>115</sup>. Indah Lestari. *Fungsi, Tujuan dan Manfaat Bimbingan Siswa*. [https://indeksprestasi.blogspot.com/2014/09/fungsi-tujuan-dan-manfaat-bimbingan\\_siswa.html](https://indeksprestasi.blogspot.com/2014/09/fungsi-tujuan-dan-manfaat-bimbingan_siswa.html), diakses pada 29 Mei 2020.

- (2) Apabila siswa telah memahami permasalahan yang dihadapinya.
  - (3) Apabila siswa telah menunjukkan kesediaan untuk menerima kenyataan diri dan masalahnya secara objektif.
  - (4) Apabila siswa telah menurun ketegangan emosionalnya
  - (5) Apabila siswa telah mulai menunjukkan sikap keterbukaannya serta mau memahami dan menerima kenyataan lingkungannya secara objektif
  - (6) Apabila siswa telah berkurang dan menurun penentangannya terhadap lingkungan
  - (7) Apabila siswa mulai menunjukkan kemampuan untuk melakukan pertimbangan, mengadakan pilihan dan pengambilan keputusan secara sehat dan rasional.
  - (8) Apabila siswa yang bersangkutan telah menunjukkan kesediaan dan kemampuan untuk melakukan usaha-usaha atau tindakan perbaikan dan penyesuaian, baik terhadap dirinya maupun terhadap lingkungannya, sesuai dasar pertimbangan dan keputusan yang telah diambil
- b). Kriteria keberhasilan dalam jangka panjang
- (1) Apabila siswa telah menunjukkan kepuasan dan kebahagiaan dalam kehidupannya yang diwujudkan dalam tindakan-tindakan dan usahanya.
  - (2) Apabila siswa telah mampu menghindari secara preventif kemungkinan- kemungkinan faktor yang dapat membawa kesulitan

belajar.

- (3) Apabila siswa telah menunjukkan sifat-sifat yang kreatif dan konstruktif, produktif, dan kontributif secara akomodatif sehingga ia diterima dan mampu menjadi anggota kelompok yang efektif.

Berbeda dengan pandangan sebelumnya diatas, secara lebih operasional dan detail, ada beberapa indikator kinerja guru pada aspek bimbingan siswa yang menjadi substansi dari kinerja guru itu sendiri yang sebagaimana ditegaskan oleh Uzer Usman sebagai kemampuan guru dalam memberikan layanan bimbingan kepada siswa. Menurut Uzer Usman, indikator kinerja pada aspek bimbingan siswa tersebut mencakup beberapa hal yaitu:<sup>116</sup>

- a) Mampu melakukan bimbingan akademik (pembelajaran). Kemampuan ini terkait dengan kompetensi/keahlian utama guru dalam proses pembelajaran. Hal ini menandakan akan pentingnya kompetensi sekaligus komitmen guru untuk memberikan layanan bimbingan akademis kepada siswa yang tidak dibatasi dalam ruang pembelajaran dikelas.
- b) Mampu melakukan bimbingan non akademik, baik intrakulikuler maupun ekstrakulikuler. Kemampuan ini terkait erat dengan pengalaman guru dalam keaktifannya berorganisasi yang selaras dengan potensi, minat dan bakat anak didik.

---

<sup>116</sup>. Moh. Uzer Usman, *Op.Cit.*, h.17-19.

c) Memiliki kemampuan penunjang kompetensi utama. Kemampuan penunjang ini merupakan unsur pendukung yang didapatkan oleh guru melalui pelatihan maupun pengayaan potensi dirinya, sehingga dapat diaplikasikan untuk pengembangan kompetensi utamanya, semisal penelitian, pemrograman, dan sebagainya.

Berdasarkan sejumlah teori tentang indikator-indikator kinerja guru pada aspek bimbingan siswa yang dikemukakan oleh sejumlah tokoh pendidikan dimana sejumlah kemampuan tersebut harus dikuasai oleh guru guna meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, sekaligus pencapaian tujuan pembelajaran yang lebih optimal. Dalam konteks itu pula, dari sekian teori yang ada, penulis cenderung memfokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Uzer Usman sebagai pijakan utama karena memiliki penjelasan sekaligus ruang lingkup indikator kinerja guru pada aspek bimbingan siswa yang lebih komprehensif dan detail, yang tidak hanya mencakup dimensi potensi akademis siswa tetapi juga non akademisnya.

### **3. Standar Kualifikasi Kinerja Guru**

Secara substantif, guru adalah sosok yang dapat membentuk sekaligus memberi contoh bagi peserta didik untuk senantiasa menampilkan pribadi yang unggul sebagai sosok yang kreatif, mandiri, jujur, dan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Menurut Yamin, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai



dengan tanggungjawab yang diberikan.”<sup>117</sup> Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Dalam meraih pendidikan yang efektif dan efisien sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penelitian.<sup>118</sup> Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat diukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Kementerian Agama Republik Indonesia nomor 16 tahun 2010 tentang pengelolaan pendidikan agama pada sekolah tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi (kinerja) guru itu diatur pada Pasal 16, yaitu:<sup>119</sup>

---

<sup>117</sup>. M. Yamin, *Standar dan Penilaian Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2016), h. 87.

<sup>118</sup>. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Kemendiknas, 2016), h. 9

<sup>119</sup>. Menteri Agama Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 16. Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah*, (Jakarta: Kemenag 2015), h. 9-11

- 1) Guru Pendidikan Agama harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan kepemimpinan.
- 2) Kompetensi pedagogik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi: 1). Pemahaman karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2). Penguasaan teori dan prinsip belajar pendidikan agama; 3). Pengembangan kurikulum pendidikan agama; 4). Penyelenggaraan kegiatan pengembangan pendidikan agama; 5). Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan agama; 6). Pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki dalam bidang pendidikan agama; 7). Komunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 8). Penyelenggaraan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar pendidikan agama; 9). Pemanfaatan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran pendidikan agama; dan 10). Tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran pendidikan agama.
- 3) Kompetensi kepribadian sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi: 1). Tindakan yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; 2). Penampilan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 3). Penampilan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; 4). Kepemilikan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa

bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; serta 5). Penghormatan terhadap kode etik profesi guru.

- 4) Kompetensi Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: 1). Sikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif berdasarkan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 2). Sikap adaptif dengan lingkungan sosial budaya tempat bertugas; dan 3). Sikap komunikatif dengan komunitas guru, warga sekolah dan warga masyarakat.
- 5) Kompetensi Profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: 1). Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran pendidikan agama; 2). Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran pendidikan agama; 3). Pengembangan materi pembelajaran mata pelajaran pendidikan agama secara kreatif; 4). Pengembangan profesionalitas secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan 5). Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
- 6) Kompetensi kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - 1). Kemampuan membuat perencanaan pembudayaan pengamalan ajaran agama dan perilaku akhlak mulia pada komunitas sekolah sebagai bagian dari proses pembelajaran agama; 2). Kemampuan mengorganisasikan potensi unsur sekolah secara sistematis untuk mendukung pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah; 3). Kemampuan menjadi inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam

pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah; serta 4). Kemampuan menjaga, mengendalikan, dan mengarahkan pembudayaan pengamalan ajaran agama pada komunitas sekolah dan menjaga keharmonisan hubungan antar pemeluk agama dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **4. Tugas dan Tanggung Jawab Profesionalitas Guru**

Pada hakikatnya guru atau pendidik adalah “Induk segala jabatan profesi” karena apapun profesi yang dimiliki seseorang tidak akan diperoleh tanpa jasa guru di lembaga pendidikan. Misalnya, seseorang yang ingin memangku jabatan “profesi arsitek”, maka orang tersebut harus terlebih dahulu memerlukan bimbingan dan didikan guru mulai dari guru di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA sampai kepada dosen di perguruan Tinggi. Tanpa adanya bimbingan seorang guru, tidak mungkin seseorang mampu meraih profesi “arsitek”.

Khoe Yao Tung, dalam bukunya *Guru antara Citra dan Profesi* menegaskan bahwa guru merupakan figur sentral dalam mengantarkan manusia kepada tujuan yang mulia. Khoe Yao Tung juga menegaskan bahwa guru sebagai ujung tombak sekaligus faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia.<sup>120</sup> Nana Syaodih Sukmadinata mengemukakan bahwa guru memegang peranan kunci bagi keberlangsungan pendidikan.<sup>121</sup> Pendidikan pada dasarnya berintikan interaksi

---

<sup>120</sup>. Khoe Yao Tung, *Guru antara Citra dan Profesi, dalam Simponi Sedih Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Abdi Tandur, 2017), h. 82

<sup>121</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 191.

antara guru dengan murid. Ternyata eksistensi guru dalam pendidikan menempati posisi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru dikatakan berhasil atau tidaknya dilihat dari kesuksesannya dalam menjalankan tugasnya secara proporsional. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt dalam QS. Al-Baqarah: 129 sebagai berikut.:

رَبَّنَا وَأَبْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ  
وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ١٢٩

Artinya: *Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka seseorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkau, dan mengajarkan kepada mereka Al Kitab (Al-Quran) dan Al-Hikmah (As-Sunnah) serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkaulah yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.*<sup>122</sup>

Berdasarkan firman Allah Swt, di atas al-Nahlawi sebagaimana dikutip oleh Ramayulis dalam bukunya *Profesi dan Etika Keguruan*, menyimpulkan bahwa tugas pokok seorang guru dalam pendidikan Islam adalah sebagai berikut:<sup>123</sup>

- a. Tugas pensucian yakni pengembangan, pembersihan jiwa murid agar dapat mendekat diri kepada Allah, menjauhkannya dari keburukan dan menjaganya agar tetap berada pada fitrahnya.
- b. Tugas pengajaran, yakni menyampaikan berbagai pengetahuan dan pengalaman kepada murid untuk direalisasikan dalam tingkah laku dan kehidupan.

Apa yang dikemukakan al-Nawawi di atas, jelaslah bahwa tugas guru amat luas, baik yang terkait dengan tujuan dan fungsinya dalam pendidikan

<sup>122</sup>. Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Op.Cit., h. 33.

<sup>123</sup>. Ramayulis. *Profesi dan Etika Keguruan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2016), h.10

Islam, yakni untuk membersihkan, memperbaiki dan menyempurnakan jiwa murid dan terus sampai menjadi amal perbuatannya sehari-hari. Disamping itu, guru juga menjaga, mengembangkan dan mempertahankan nilai-nilai dasar agar tidak ditaklukkan oleh pengaruh-pengaruh luar yang tidak baik.

Berdasarkan hasil Konferensi Internasional di Makkah tahun 1977, istilah guru mengandung tiga konsep sekaligus, yaitu *al-murabbi*, *al-mu'allim*, dan *al-mu'addib*. Istilah *al-murabbi* mengisyaratkan bahwa seorang guru harus orang memiliki sifat seperti Allah Swt., seperti sifat bijaksana, bertanggung jawab, kasih sayang terhadap peserta didik dan berpengetahuan tentang Allah Swt. Konsep *al-mu'allim* mengandung makna bahwa mereka bahwa mereka adalah seorang ilmuwan, yakni menguasai ilmu teoritis dan komitmen yang tinggi dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya. Sedangkan *al-mua'ddib* mencakup makna integral antara ilmu dan amal sekaligus.<sup>124</sup>

Tugas guru yang utama dalam pendidikan islam menurut al-Ghozali sebagaimana dikutip oleh Ramayulis<sup>125</sup> adalah menyempurnakan, membersihkan, mensucikan, serta membawa hati manusia untuk ber-*taqarrab* kepada Allah Swt., karena pendidikan adalah upaya untuk mendekatkan diri kepada Allah.

Ramayulis menjelaskan bahwa tugas guru dibagi menjadi dua macam, yakni tugas secara umum dan tugas secara khusus yaitu;<sup>126</sup> *Pertama*, tugas secara umum, adalah sebagai *warasatul anbiya*, yang pada hakikatnya

---

<sup>124</sup>. M. Chatib Thoha. *Kapita Selekta Pendidikan*, Cet.2, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), h.11

<sup>125</sup>. Ramayulis. *Op.Cit.*, h.12

<sup>126</sup>. *Ibid*, h.15

mengembangkan misi *rahmatan lil'alamin*, yakni suatu misi yang mengajarkan manusia untuk tunduk dan patuh pada hukum-hukum Allah, guna keselamatan hidup di dunia dan di akhirat. Misi ini kemudian dikembangkan melalui pembentukan kepribadian yang berjiwa tauhid, kreatif, beramal shaleh dan bermoral tinggi. *Kedua*, tugas secara khusus, yaitu: (1) sebagai pengajar (*instruksional*) yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan. Sebagai guru (*educator*) yang mengerahkan murid pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian *insan kamil*, seiring dengan tujuan Allah swt menciptakan manusia; (2) sebagai pemimpin (*manajerial*), yang memimpin dan mengendalikan diri sendiri, murid dan masyarakat yang terkait dengan upaya pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, partisipasi atas program yang dilakukan.

Senada dengan pandangan Islam tersebut, Undang-undang No.20 tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 ayat 1 ayat 2, tentang tugas-tugas guru juga menegaskan pentingnya tugas dan fungsi krusial guru dalam dunia pendidikan, yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Ayat 1 sebagai berikut “*Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan,*”  
 Ayat 2 sebagai berikut “*guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.*”<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2016), h.4

Penjelasan di atas juga terdapat dalam pasal 40 ayat 2, yaitu guru berkewajiban: 1). Menciptakan komitmen pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; 2). Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; 3). Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>128</sup> Tugas guru lebih rinci dapat dipahami dalam buku pedoman penghitungan beban kerja guru, dalam uraian tugas guru sebagai berikut, yaitu:<sup>129</sup>

- a. Merencanakan Pembelajaran. Guru wajib membuat rencana pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah. Kegiatan rencana penyusunan RPP ini diperkirakan berlangsung selama 2 (dua) minggu atau 12 hari kerja. Kegiatan ini dapat diperhitungkan sebagai kegiatan tatap muka.
- b. Melaksanakan Pembelajaran. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan dimana terjadinya interaksi edukatif antara murid dengan guru. Kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka. Guru melaksanakan tatap muka atau pembelajaran dengan tahapan yakni kegiatan awal tatap muka, kegiatan tatap muka dan membuat resume proses tetap muka.
- c. Menilai Hasil Pembelajaran. Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar murid yang dilakukan secara sistematis

---

<sup>128</sup> Kementrian Agama RI, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, 2016), h.27

<sup>129</sup>. *Ibid*, h.29.



dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk pengambilan keputusan.

- d. Membimbing dan melatih murid. Membimbing dan melatih murid dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing atau melatih murid dan pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler.
- e. Melaksanakan Tugas Tambahan. Tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas tambahan struktural biasanya dilakukan sesuai dengan ketentuan struktur organisasi sekolah, seperti menjabat kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, ketua jurusan, dan lain-lain. Sedangkan tugas tambahan khusus hanya berlaku pada jenis sekolah tertentu untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam perutan organisasi sekolah, misalnya, pembimbing praktek kerja industri, kepala unit produksi dan lain-lain.

Secara lebih makro, Ramayulis menegaskan bahwa guru pada madrasah memiliki tugas yang penting yang mencakup diantaranya;<sup>130</sup> *Pertama*, sebagai pemberi ilmu pengetahuan yang benar kepada para peserta didik. Ilmu adalah modal untuk mengangkat derajat manusia dan dengan ilmu itu pula seseorang akan memiliki rasa percaya diri dan bersikap mandiri. *Kedua*, guru sebagai pembina akhlak mulia yang merupakan tiang utama untuk menopang kelangsungan hidup suatu bangsa. *Ketiga*, guru pemberi petunjuk kepada peserta didik tentang hidup yang baik, yaitu manusia yang

---

<sup>130</sup>. Ramayulis. *Op.Cit.*, h.17.

tahu siapa pencipta dirinya yang menyebabkan ia tidak menjadi orang sombong, menjadi orang yang tahu berbuat baik kepada Rasul, kepada orang tua, dan kepada orang lain yang berjasa kepada dirinya.

Konteks tersebut sudah jelas seorang guru madrasah mengemban pekerjaan yang sangat penting, hal ini di karenakan pendidikan madrasah lebih menitik beratkan bidang agama yang mementingkan akhlak, meskipun ia mempunyai bermacam-macam cabang ilmu tujuan.<sup>131</sup> Oleh karena itu, ia memberi tempat yang luas guna menjelaskan kemuliaan tugas seorang guru, karena guru itu mempunyai tugas yang sangat tinggi di dunia ini, yaitu memberikan ilmu, disamping itu juga sebagai media untuk mengenal dekat kepada Tuhan.

Tugas yang dihadapi guru tidak sederhana, sehingga diperlukan sifat-sifat yang mendukung kepada pelaksanaan profesi yang berinteraksi dengan peserta didik yang dinamis. Abdurrahman an-Nahlawi mengemukakan sepuluh sifat seorang pendidik, yaitu: memiliki sifat Rabbani, ikhlas, sabar, jujur, senantiasa meningkatkan wawasan, dan ilmu pengetahuan, cerdas dan terampil dalam menciptakan metode yang variatif sesuai dengan situasi dan materi pelajaran, harus mampu bersikap tegas dan meletakkan sesuatu sesuai dengan porsinya, memahami ilmu psikologi, peka terhadap fenomena kehidupan sehingga mampu memahami berbagai

---

<sup>131</sup>. Asma Hasan Fahmi, *Sejarah dan Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 2017), h.166.

kecenderungan dunia beserta dampak akidah dan pola pikir mereka serta adil terhadap seluruh peserta didik.<sup>132</sup>

## 5. Karakteristik Kinerja Guru

Karakteristik kinerja guru pada dasarnya merupakan sesuatu yang melekat dan menjadi dasar perilaku seorang guru. Dalam konteks itu, menurut Ngalim Purwanto dalam karyanya *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, menegaskan bahwa kegiatan yang dilakukan seorang guru merupakan perwujudan dari kinerjanya yang dapat dilihat dari sejumlah aspek yang mencakup yaitu:<sup>133</sup>

- a. Guru selalu berupaya membimbing anak didik seutuhnya
- b. Guru selalu menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan anak didik masing-masing
- c. Guru selalu mengadakan komunikasi terutama untuk memperoleh informasi tentang anak didik
- d. Guru selalu menciptakan suasana kehidupan madrasah peserta didik betah berada dan belajar di madrasah.
- e. Guru selalu memelihara hubungan dengan orang tua peserta didik
- f. Guru selalu memelihara hubungan baik dengan masyarakat
- g. Guru selalu berupaya mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya, seperti membaca buku, mengikuti lokakarya, seminar, penataran, dan kegiatan penelitian
- h. Guru selalu menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru

---

<sup>132</sup>. Abdurrahman An-Nahlawi, *Op. Cit.*, h.170.

<sup>133</sup>. M. Ngalim Purwanto, *Op.Cit.*, h.156-159.

- i. Guru selalu tunduk terhadap kebijaksanaan dan ketentuan pemerintah dalam bidang pendidikan.
- j. Guru melakukan tugas profesinya dengan disiplin dan rasa pengabdian.

Dari beberapa karakteristik di atas sangat terlihat bahwa seorang guru banyak sekali tugas dan tanggung jawabnya dari mulai membimbing, mengarahkan peserta didiknya sampai pada kewajibannya sebagai guru yang harus dimiliki dari keempat kompetensi seorang guru. Bahkan menurut Syarifuddin Nurdin dalam karyanya *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, secara operasional menegaskan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari: 1). Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya, seperti tujuan, materi, alokasi waktu dan alat serta sumber belajar; 2). Menyusun program pengajaran; 3). Melaksanakan proses belajar mengajar, seperti menerapkan berbagai metode, strategi, pendekatan, kiat, seni belajar, memilih sumber belajar, dan menggunakan media pengajaran; serta 4). Menilai hasil belajar peserta didik.<sup>134</sup>

Berdasarkan pendapat Suryosubroto di atas jelaslah bahwa kinerja guru mempunyai karakteristik yang lebih mendekati kepada tugas dan tanggung jawab yang profesional. Sedangkan Syaiful Sagala menyatakan bahwa karakteristik kinerja guru adalah :

- a. Pengorganisasian mata pelajaran yang baik
- b. Komunikasi yang efektif dalam pembelajaran dan manajemen madrasah
- c. Pengetahuan keingintahuan terhadap mata pelajaran dan sikap pengajaran

---

<sup>134</sup>. Syarifuddin Nurdin dkk, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, (Jakarta : Ciputat Press, 2016), h. 78-79

- d. Sikap positif terhadap peserta didik
- e. Penilaian yang *fair* dalam hal penjurangan atau penentuan peringkat
- f. Pendekatan yang fleksibel terhadap pengajaran
- g. Hasil belajar peserta didik yang layak dan pantas sesuai kinerja madrasah.<sup>135</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik kinerja guru dapat digolongkan ke dalam tiga kegiatan yaitu:

- a. Mendidik. Hal ini tidak terlepas dari kegiatan seorang guru yang harus selalu memberikan contoh dan teladan bagi siswanya karena mendidik adalah suatu usaha dasar yang dilakukan oleh orang dewasa untuk membentuk perilaku anak didik yang kelak diharapkan menjadi pribadi yang bertanggung jawab, mandiri serta *berakhlakul karimah*.
- b. Mengajar, yaitu merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru dari mulai mempersiapkan persiapan mengajar seperti rencana persiapan mengajar seperti rencana persiapan pembelajaran (RPP), media, metode yang variatif dan penguasaan terhadap proses belajar mengajar serta kegiatan evaluasi, yang kesemuanya itu harus dikuasai oleh guru tersebut.
- c. Melatih. Hal ini seperti pembiasaan yang dianjurkan kepada siswa untuk selalu mematuhi peraturan atau tata tertib di sekolah atau madrasah, membiasakan peserta didik untuk selalu disiplin di dalam kelas dengan selalu mengikuti proses pembelajaran, serta melatih siswa untuk dapat bekerjasama dengan orang lain atau dengan masyarakat lain.

---

<sup>135</sup>. Syaiful Sagala, *Op. Cit.*, h.188

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa kinerja guru tersebut tidak akan berkembang atau meningkat bila tidak ada upaya baik dari guru yang bersangkutan yang merupakan tanggung jawab maupun dari pihak luar seperti kepala sekolah atau madrasah yang akan selalu memantau semua aktivitas guru selama bertugas di madrasah. Seperti yang ditegaskan oleh Hamzah B. Uno, dalam karyanya *Profesi Kependidikan : Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* bahwa: “Kemampuan yang dimiliki seseorang yang dibentuk berdasarkan pengalaman yang diperoleh secara empiris melalui observasi, pengetahuan ilmiah yang diterimanya dari pendidikan formal, dan keterampilan yang dilakukannya secara mandiri”.<sup>136</sup>

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa apabila seseorang guru ingin meningkatkan kinerja dirinya maka hendaklah berusaha. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur’an yang tertuang dalam surat Ar-Ra’d:11, yang menegaskan sebagai berikut:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِن وَالٍ ۝ ۱۱

*Artinya: “Baginya (manusia) manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*<sup>137</sup>

<sup>136</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan : Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta ; Bumi Aksara, 2015), h. 60

<sup>137</sup> . Kementerian Agama, RI., *Al Qur’an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtida’*, Op.Cit., h.250.

Berdasarkan firman Allah SWT di atas jelaslah bahwa untuk merubah ke arah yang baik dalam peningkatan kinerja guru maka perlu adanya upaya atau usaha, baik dari pihak guru yang bersangkutan maupun pihak lain yang berada di sekitar lingkungannya yang juga turut berpengaruh, seperti dukungan dari kepala madrasah, maupun staf administrasi yang berkomitmen tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara maksimal

## **6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Proses pendidikan yang dilakukan guru sangat besar pengaruhnya, hal ini dikarenakan guru memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan, dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya diharuskan menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Kinerja guru dalam hubungannya dengan dunia pendidikan dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan

institusional.<sup>138</sup> Kemampuan seseorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Teori yang mendasari kajian kinerja guru adalah *expectancy theory* dari Vroom. Teori ini mengemukakan bahwa "*performance = f (ability x motivation)*".<sup>139</sup> Dalam konteks kajian teori tersebut, kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen, maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu unjuk kerja yang diupayakan melalui suatu prestasi kerja untuk menghasilkan output tertentu pada waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju pencapaian tujuan organisasi.

Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya di dalam suatu situasi kerja disebabkan oleh perbedaan karakteristik dari masing-masing individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Maier dan As'ad.<sup>140</sup> Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Pendekatan pendapat Maier tersebut dirumuskan sebagai berikut :

---

<sup>138</sup>. Aina Mulyana, *Indikator dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, Tersedia: <http://ainamulyana.blogspot.co.id/2012/02/kinerja-guru.html>, h.1, [diakses tanggal 16 Juli 2019]

<sup>139</sup>. Vroom, V.H dan Yetton, P.W., *Leadership and Decision Making*, (Pittsburg: University of Pittsburg Press, 1973), h. 56.

<sup>140</sup>. Moh. As' ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi keempat, (Yogyakarta: Liberty, 2016), h. 56.



$$P = M \times A$$

Keterangan : P = *Performance*  
M = *Motivation*  
A = *Ability*

Rumusan tersebut menggambarkan bahwa, kinerja (*Performance*) merupakan hasil perkalian antara motivasi (*Motivation*) dengan kemampuan dasar (*Ability*). Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan dasar yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan sebaliknya, bahwa seseorang yang berkemampuan tinggi tetapi rendah motivasinya akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Streers dan Edy menyatakan bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan, perangai dan minat seseorang guru, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerjaan dan tingkat motivasi kerja.<sup>141</sup> Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja guru, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhinya. Berbagai kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Prawiro Sentono sebagaimana dikutip oleh Cokroaminoto menyatakan bahwa kinerja seorang guru akan baik, jika guru tersebut mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja adanya imbalan (upah) yang layak dan mempunyai harapan masa depan.<sup>142</sup>

---

<sup>141</sup>. Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2018), h, 165

<sup>142</sup>. *Ibid*, h.169.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru, maka perlu beberapa faktor yang mendukung, diantaranya:<sup>143</sup>

- a. Motivasi Kinerja Guru. Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.
- b. Etos Kinerja Guru. Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena: 1). Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang; 2). Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas; dan 3). Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.
- c. Lingkungan Kinerja Guru. Lingkungan kinerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien meliputi: 1). Lingkungan *social-ppsikologis*, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru , kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru; dan 2). Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a). Ruangan harus bersih; (2). Ada ruangan khusus kerja; (3). Peralatan dan perabotan tertanta rapi; (4). Mempunyai

---

<sup>143</sup>. Cokroaminoto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*, (<http://cokroaminoto.wordpress.com>, 2007), h.1. [diakses tanggal 13 Juli 2019].

penerangan yang baik; (5). Tersedia meja kerja yang cukup; (6). Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

- d. Tugas dan Tanggung Jawab. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.
- e. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru. Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Secara umum, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Timpe mencakup sejumlah aspek yaitu; lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedang menurut *Kopelman* kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu

lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.<sup>144</sup>

Anwar Prabu Mangkunegara dalam konteks ini juga menegaskan ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (*motivation*) yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:<sup>145</sup>

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologi kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.
- b. Faktor motivasi. Motivasi berbentuk dari seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang

---

<sup>144</sup>. Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grasindo, 2016), h. 45

<sup>145</sup>. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, h. 67

disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai, maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara garis besarnya ada dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut pendapat lain bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau keberhasilan kerja ditentukan oleh faktor-faktor internal dan eksternal. *Faktor internal* adalah faktor yang berasal dari guru, diantaranya: (1). Kemampuan, (2). Kepribadian, (3). Motif/motivasi, (4). Kecerdasan, (5). Kompetensi, (6). Cita-cita, (7). Tujuan bekerja, (8). Kesehatan, (9). Minat, (10). Bakat, (11). Disiplin kerja, (12). Komitmen. *Faktor Eksternal* adalah faktor-faktor yang berasal dari luar lingkaran guru, yaitu; (1). Lingkungan keluarga, (2). Lingkungan kerja, (3). Sarana prasarana, (4). Komunikasi, (5). Penghargaan, (6). Insentif, (7). Iklim organisasi, (8). Diklat, (9). Peran serta orang tua, dan (10). Peran serta masyarakat.<sup>146</sup>

Selain itu, kinerja juga berkaitan dengan 2 (dua) faktor utama yaitu: (1). Kesiediaan terkait motivasi dari pegawai untuk bekerja (motivasi kerja) yang menimbulkan usaha pegawai; dan (2). Kemampuan kerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>147</sup> Pendapat lain mengatakan tingkat kinerja ditentukan oleh faktor-faktor eksternal diantaranya: lingkungan kerja, perilaku manajemen, desain jabatan,

---

<sup>146</sup>. A. Dale Timpe, *The Art and Science of Business Management : Leadership*, (New York : Kend Pub, Inc., 2015), h.32

<sup>147</sup>. Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2016), h. 177

penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kinerja diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, suasana kerja, lingkungan kerja, prosedur kerja, fasilitas, struktur, kepemimpinan dan kinerja individu.<sup>148</sup>

## 7. Upaya-upaya Peningkatan Kinerja Guru

Upaya peningkatan kualitas kinerja guru merupakan yang penting untuk dilakukan secara berkesinambungan. Mengingat guru merupakan 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>149</sup> Dengan upaya itu diharapkan hasil dan tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara maksimal, diantaranya terwujudnya anak didik yang terampil, berakhlak dan unggul.

Menurut Hansley Guru adalah *“teacher is a person who delivers an educational program, assesses student participation in an educational program, and/or administer or providers consisten and substantial leadership to an educational program.”* Artinya Guru adalah seseorang/diri yang menyampaikan program pendidikan, menetapkan keikutsertaan siswa dalam program pendidikan dan atau pengendali administrasi atau pemelihara dan pemimpin yang nyata pada program pendidikan.<sup>150</sup>

Sedangkan menurut pendapat Ranvel *“teacher is a person or thing that*

---

<sup>148</sup>. The Liang Gie, *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, (Yogyakarta : Gajah Mada, University Press, 2016), h. 135

<sup>149</sup>. Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*,( Jakarta,Indeks, 2016 ),h.7.

<sup>150</sup>. *Ibid*, h. 8

*teacher something, especially a person whose job is to teach students about certain subjects*, yang berarti guru adalah seseorang diri atau sesuatu yang mengajar beberapa macam, khusus/istimewa, seseorang diri yang pekerjaannya adalah mengajar siswa tentang subjek tertentu.<sup>151</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yaitu suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Untuk menjadi guru yang profesional guru harus memiliki empat kompetensi yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, sosial dan profesional.

Seseorang yang ingin menjadi guru harus memiliki kepribadian yang kuat dan terpuji. Menurut Suyanto, kepribadian yang harus dimiliki seorang guru adalah kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. Kepribadian yang mantap dan stabil dengan indikator bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial, bangga sebagai guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak dan berperilaku.<sup>152</sup>

Kepribadian yang dewasa mendorong seorang guru untuk memiliki indikator tampil mandiri dalam bertindak sebagai pendidik dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Kepribadian yang arif memiliki indikator menampilkan tindakan yang berdasarkan pada kemanfaatan siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir

---

<sup>151</sup>. *Ibid*, h. 9

<sup>152</sup>. Supardi, *Op.Cit.*, h. 49.

dan bertindak. Kepribadian berwibawa dengan indikator memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap proses dan hasil belajar siswa, berakhlak mulia, jujur, ikhlas dan suka menolong.

Upaya peningkatan kinerja guru bukan hanya merupakan tugas dan tanggungjawab seorang kepala madrasah atau sekolah sebagai pemimpin melainkan juga menjadi tugas dan tanggung jawab guru itu sendiri. Berikut dipaparkan penjelasannya:

a. Upaya yang Dilakukan Guru

Upaya yang dapat dilakukan guru dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan beberapa cara, yaitu: 1) melalui pendidikan formal, (2) melalui program pendidikan latihan, dan (3) pengembangan diri sendiri atas inisiatif sendiri berupaya memperoleh pengetahuan dan keterampilan.<sup>153</sup>

Melalui pendidikan maksudnya disini yaitu dengan meningkatkan latar belakang pendidikan sesuai dengan standar kualifikasi dan kompetensi seorang guru yaitu minimal harus sarjana Strata satu (S1) dan memiliki kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Upaya lain dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yaitu seperti pelatihan-pelatihan yang sering diadakan dan upaya mengembangkan diri atas inisiatif sendiri

---

<sup>153</sup> Sufyarma, *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2016), h. 37



yaitu seperti meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilan dengan menambah sumber belajar dan lain sebagainya.

Untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan cara: 1). Mengadakan supervisi kunjungan kelas, sehingga kepala madrasah dapat mengetahui kekurangan guru-gurunya dan dapat mengadakan perbaikan mutu berdasarkan hasil supervisi tersebut; 2). Pembentukan kelompok kerja guru; 3). Mengadakan rapat guru sebagai media pembinaan karier guru; dan 4). Membentuk organisasi profesi keguruan untuk meningkatkan mutu guru yang telah berdinias.<sup>154</sup>

Agar kinerja guru semakin baik, maka para guru perlu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pendapat di atas dan masih banyak lainnya. Contohnya, dengan meningkatkan jenjang pendidikan dari sarjana satu ke magister atau yang lainnya. Selain itu, kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan atau *workshop-workshop* yang berkaitan dengan peningkatan mutu pembelajaran, mengadakan diskusi-diskusi kelompok kerja guru atau melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Selain itu, juga para guru dapat meningkatkan wawasan pengetahuannya dengan menyediakan perpustakaan yang memiliki sumber belajar juga mengikuti seminar-seminar yang sesuai dengan bidangnya.

---

<sup>154</sup>. A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta : Kanisius, 2016), h. 85-97

b. Upaya yang Dilakukan oleh Kepala Madrasah

Upaya yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam membantu meningkatkan kinerja guru adalah salah satunya dengan memberikan peluang kepada gurunya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pendapat Syafruddin Nurdin bahwa kepala madrasah harus member peluang kepada guru untuk memperbaiki pembelajaran peserta didik dengan cara memberdayakannya secara otonomi, pengembangan kemampuan, serta meningkatkan penghargaan terhadap prestasi para guru.<sup>155</sup>

Pendapat di atas diperkuat pula oleh Suryosubroto yang menyatakan bahwa upaya yang dapat dilakukan kepala madrasah yaitu memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengambil bagian dalam pencapaian kualitas, menghilangkan perintang-perintang yang dapat menghilangkan kebanggaan para guru terhadap kecakapan kerjanya, menghilangkan penghalang kerjasama diantara staf, guru, memperhatikan pengembangan kemampuan guru, dan menyebarluaskan semangat sukses akademik.<sup>156</sup>

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa upaya yang harus dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu bisa dalam bentuk pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh para gurunya dan juga bisa dengan melakukan pemberdayaan dan pembinaan agar para guru tersebut mau

---

<sup>155</sup>. Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Op.Cit.*, h.67.

<sup>156</sup>. Suryosubroto, *Op. Cit.*, h. 198-200.

bekerja keras dalam meningkatkan kemampuannya. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara melibatkan para guru dan stafnya untuk menyelesaikan suatu masalah terutama yang berkaitan dengan mutu pembelajaran sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Untuk itu, agar kinerja guru semakin baik dalam upaya perbaikan mutu pembelajaran atau mutu pendidikan, maka kemampuan guru sesuai dengan profesinya perlu ditingkatkan dan dalam hal ini semua merupakan tugas kepala madrasah. Namun pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja para guru bukanlah semata tugas kepala madrasah.

Selain itu pula perlu kerjasama antara guru dengan guru lain, sebab ini sangat membantu dan menambah wawasan para guru. Kerjasama guru dengan tenaga staf administrasi lainnya juga sangat penting, sebab mengingat kegiatan pembelajaran tidak terlepas dari bantuan tenaga staf administrasi. Singkatnya, dengan adanya kerjasama yang baik dengan seluruh elemen ini maka akan tercipta iklim kerja yang harmonis yang membawa pengaruh besar terhadap peningkatan hasil kerja para guru.

### **C. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Ada sejumlah hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian penulis ini sebagai bahan komparatif sekaligus penguatan nilai originalitas penelitian penulis yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian Mahmud Yunus (2016) yang berjudul “*Kinerja dan Motivasi Guru dalam Membentuk Karakter Siswa (Studi di SMA Negeri 1*

*sekampung Madrasah Aliyah Ma'arif 5 Sekampung dan SMK. Darurrohmah Sukadana Kabupaten Lampung Timur*)”, dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kinerja guru dalam pembentukan karakter siswa di SMAN 1 Sekampung, MA Ma'arif 5 Sekampung dan SMK Darurrohmah Sukadana adalah pada kriteria Baik, dengan nilai rata-rata 80,20% dan perencanaan kerja guru sebagai pesan pembentukan karakter siswa diintegrasikan dalam pembelajaran semua mata pelajaran yang berkontribusi positif atau signifikan terhadap pembentukan karakter siswa di sekolah.<sup>157</sup>

2. Hasil penelitian Hilal Mahmud yang berjudul “*Model Pengembangan Kinerja Guru pada MAN 01 Palopo*” mengenai Model Pengembangan Kinerja Guru pada MAN 01 Palopo, dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa: (1). Pelaksanaan model pengembangan kinerja guru pada MAN 01 Palopo belum berjalan optimal. Model pengembangan kinerja guru yang diterapkan pada MAN 01 Palopo memiliki sejumlah kelemahan, yaitu: (a). Perencanaan baru sebatas penjadualan kegiatan serta belum dibuat khusus dan detail berdasarkan analisis kebutuhan; (b). Pembinaan dan pendampingan belum optimal dan belum fokus pada kebutuhan guru; dan (c). Potensi guru belum dimanfaatkan melalui pemberdayaan; (2) Respon guru terhadap pelaksanaan model pengembangan kinerja guru pada MAN 01 Palopo baru sebatas

---

<sup>157</sup>. Mahmud Yunus, *Kinerja dan Motivasi Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa (Studi di SMA Negeri 1 sekampung Madrasah Aliyah Ma'arif 5 Sekampung dan SMK. Darurrohmah Sukadana Kabupaten Lampung Timur)*, Disertasi Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung, 2016.

pemenuhan tuntutan pekerjaan dan belum mampu mengubah sikap/perilaku mereka menjadi pendidik profesional dan terdorong untuk selalu mencari cara terbaik dalam mengembangkan kinerjanya; (3). Dampak pelaksanaan model pengembangan kinerja guru pada MAN 01 Palopo menunjukkan dampak positif terhadap hasil penilaian kinerja guru oleh supervisor, namun tidak menunjukkan dampak positif terhadap hasil belajar peserta didik. Penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa pendampingan menuntun memberikan kontribusi tinggi terhadap pengembangan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Implikasi praktisnya, bahwa model pengembangan kinerja guru berbasis pemberdayaan memerlukan manajemen yang profesional serta *super leadership* kepala sekolah yang efektif dan tangguh.<sup>158</sup>

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratu Vina Rohmatika yang berjudul “*Model Supervisi Klinis Terpadu Untuk Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah*”, dimana temuan dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa penelitian melalui uji coba terbatas dan uji coba luas memberikan gambaran supervisi klinis terpadu dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari selalu meningkatnya nilai rata-rata hasil PKG (Penilaian Kinerja Guru) dari guru pada tiap uji coba dan nilai “t” hitung dari hasil PKG selalu lebih besar dari “t” tabel dalam setiap uji coba, baik pada uji coba terbatas maupun uji coba luas. Dari penelitian tersebut juga ditemukan fenomena bahwa para guru merasa bahagia dengan adanya

---

<sup>158</sup>. Hilal Mahmud, *Model Pengembangan Kinerja Guru pada MAN 01 Palopo*. Doktoral (S3) (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, 2016), h.1.

proses supervisi klinis terpadu, sehingga peningkatan spiritual, pengetahuan dan pengalaman guru menjadi lebih baik. Dengan demikian, model supervisi klinis terpadu dapat dijadikan salah satu alternatif yang baik untuk pelaksanaan supervisi di Madrasah Aliyah dalam rangka meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah.<sup>159</sup>

4. Peneliti Uu Badrudin yang berjudul “*Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten*”, dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa supervisi dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten.<sup>160</sup>
5. Penelitian Suryani Dewi Pratiwi, yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi MAN 01 Wonogiri*” memberikan kesimpulan substantif bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di MAN 01 Wonogiri.<sup>161</sup>
6. Penelitian Mamat Rahmatullah, dengan judul “*The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Aliyah at Serang, Banten, Indonesia*” dengan doi : 10.5539/hes.v6n1p169 dipublikasi oleh *Canadian Center of Science and*

---

<sup>159</sup>. Ratu Vina Rohmatika, *Model Supervisi Klinis Terpadu Untuk Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah*, 2017, Disertasi Universitas Islam Negeri Lampung.

<sup>160</sup>. Badrudin, *Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTs. Negeri Anyar Kabupaten Serang Propinsi Banten*, Jurnal, STIAMI, Jakarta 2016

<sup>161</sup>. Suryani Pratiwi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi MAN 01 Wonogiri*, Jurnal, UNS, Surakarta, 2016

*Education 169 The Relationship between Learning Effectiveness*, jika mencari menggunakan mendeley hanya terdapat 7 jurnal yang berkaitan, jika menggunakan Education terdapat 399 artikel terkait. Selain itu juga penelitian ini juga dilakukan pada tahun 2016 di Serang Banten. Penelitian ini diarahkan dalam mendeskripsikan dan menganalisis data temuan secara mendalam menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif dan inferensial. Pengumpulan data menggunakan instrumen, tentang instrumen digunakan sebagai cara penilaian utama untuk mengumpulkan informasi tentang faktor-faktor efektivitas belajar, kompetensi guru, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara efektivitas belajar dan kinerja guru, dan ada hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya efektivitas belajar dan kompetensi guru di Madrasah Aliyah, dan guru yang memiliki kinerja baik dilihat dari proses efektivitas belajar serta guru.<sup>162</sup>

Penelitian terkait kinerja guru sebenarnya bukan hal baru dalam penelitian yang banyak disajikan dari berbagai sumber, karena banyak peneliti lain yang melakukan hal sama terkait penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang lain yaitu sama-sama memaparkan tentang kinerja guru terhadap hasil kegiatan pembelajaran kepada siswa, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian-penelitian lain dan jurnal

---

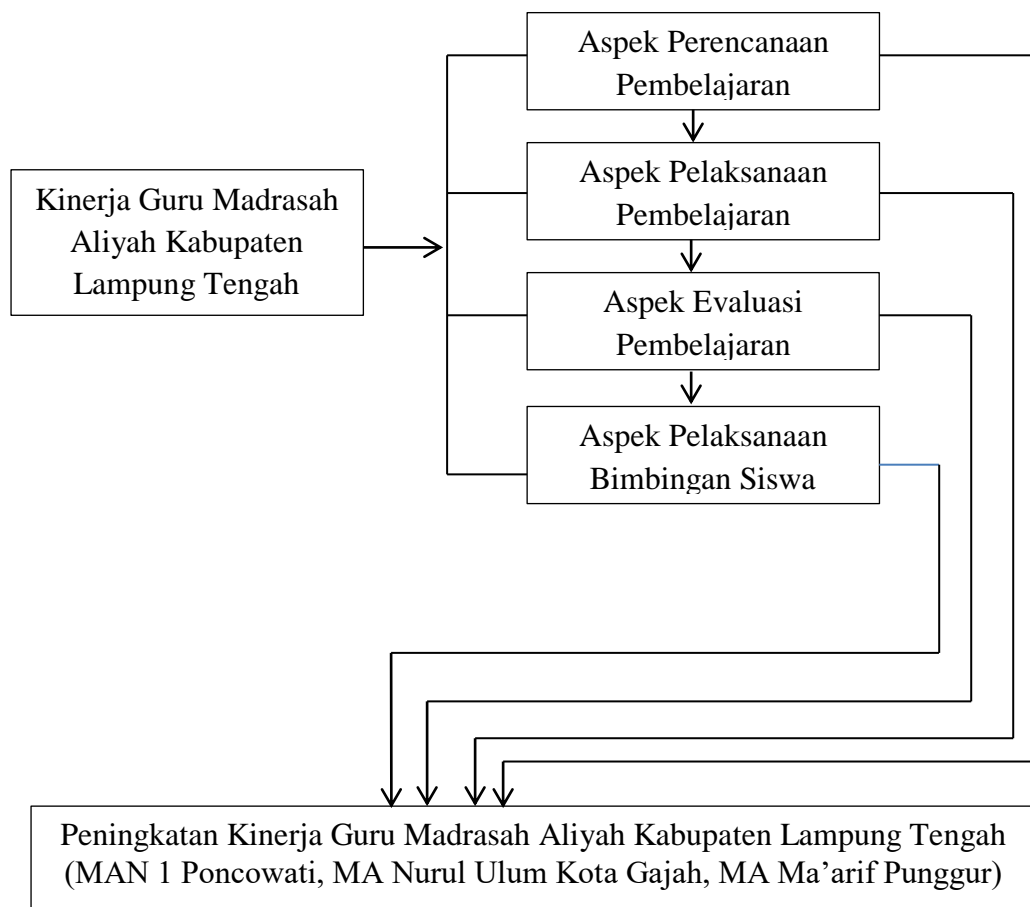
<sup>162</sup>. Mamat Rahmatullah, *The Relationship between Learning Effectiveness, Teacher Competence and Teachers Performance Madrasah Aliyah at Serang Banten Indonesia*, *Higher Education Studies*, Canadian Center of Science and Education, Vol. 6, No. 1, 22 Februari 2016

di atas yaitu: *pertama*, terletak pada fokus masalah yang dibahas, dimana di dalam penelitian sebelumnya secara keseluruhan belum terlalu fokus membahas tentang kinerja guru di sekolah secara integratif yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaksanaan bimbingan siswa, sedangkan penelitian ini menjelaskan tentang fokus kinerja guru yang ada di sekolah secara ‘utuh’ yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, sekaligus pelaksanaan bimbingan kesiswaan yang telah dilakukan oleh guru yang sekaligus bisa menjadi atau dijadikan bahan acuan guru supaya bisa lebih menunjukkan kinerja guru yang lebih baik. *Kedua*, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode paradigma interpretif kualitatif deskriptif, sedangkan penelitian yang sebelumnya menggunakan metode kuantitatif. Oleh sebab itu, dimungkinkan dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan pada tahun-tahun berikutnya akan menjadi solusi yang baik dan bisa dimanfaatkan untuk mengatasi permasalahan terkait kinerja guru khususnya di MAN 1 Poncowati, MA Nurul Ulum Kota Gajah dan MA Ma’arif Punggur Lampung Tengah serta di sekolah-sekolah Madrasah Aliyah Lampung Tengah pada umumnya dalam rangka membantu pemerintah meningkatkan mutu pendidikan yang diawali dari peningkatan kinerja guru kabupaten Lampung Tengah.



#### D. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pikir kinerja guru madrasah aliyah Kabupaten Lampung Tengah sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Kinerja Guru Madrasah Aliyah**  
**Kabupaten Lampung Tengah**