



PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)

Issn Cetak : 2599-1914 | Issn Online : 2599-1132 | Vol. 7 No. 4 (2024) | 457-463

DOI: <http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v7i4.457-463>

MONITORING DAN EVALUASI KINERJA GURU YANG EFEKTIF DI SEKOLAH SWASTA

Muhamad Pandu Maulana*, Yopfie Sandra, Baharuddin

Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi

*e-mail: muhamadpandu.sps@unismabekasi.ac.id

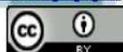


Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi yang dapat dijadikan sumber referensi pengetahuan tentang monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru yang efektif untuk di terapkan di sekolah. Pada dasarnya, monitoring adalah salah satu cara untuk memastikan hasil kinerja yang berkualitas. Diharapkan lingkungan kerja sekolah menjadi lebih baik dengan adanya fungsi pengawasan, peninjauan, dan evaluasi. dalam menjalankan aktivitas bersama dengan mengoptimalkan peran pengawasan dan evaluasi. Evaluasi sangat penting untuk menilai kinerja guru. Ini memungkinkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru yang kurang dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik untuk memastikan pendidikan yang berkualitas. Tujuan evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan pengukuran kinerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu, istilah evaluasi juga berarti penilaian dan pengukuran. Dalam penelitian kali ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka sebagai sumber informasi dan referensi yang di gunakan.

Kata Kunci: Monitoring Dan Evaluasi, Kinerja Guru, Efektif.

Abstract. This research aims to dig information that can be used as a reference source of knowledge on monitoring and evaluation of effective teacher performance to be applied in schools. Basically, monitoring is one way to ensure quality performance. It is expected that the school's working environment will be improved with the presence of monitoring, review, and evaluation functions. in conducting joint activities by optimizing the role of monitoring and evaluation. Evaluation is crucial to assessing teacher performance. It makes it possible to improve and improve the performance of less-favoured teachers and improve better teacher performance to ensure quality education. The purpose of the evaluation is to provide an assessment and measurement of the performance that has been performed. Therefore, the term evaluation also means evaluation and measurement. In the research this time using qualitative method with the study of libraries as a source of information and reference used.

Keywords: Monitoring and Evaluation, Teacher Performance, Effective.



PENDAHULUAN

Dengan semakin pesatnya perkembangan aktivitas kehidupan manusia di berbagai sektor tengah berubah seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, ini berlaku untuk sektor pelayanan bidang pendidikan, khususnya dalam hal sistem informasi yang digunakan untuk memantau dan mengevaluasi pegawai. Salah satu upaya yang bisa dilakukan agar dapat mengetahui seberapa tepat hasil yang dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan maka dari itu perlu adanya monitoring dan upaya yang dilakukan untuk dapat mengevaluasi dari kebijakan pendidikan yang diterapkan. Sebagai salah satu bentuk upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka membutuhkan suatu kebijakan yang tepat baik dari pemerintah maupun lembaga, hal ini dalam menerbitkan suatu kebijakan perlu berlandaskan atas dasar orientasi dan tujuan yang kuat (Nasih and Hapsari 2022). Dalam alenia keempat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa "mencerdaskan kehidupan bangsa", yang berarti semua warga negara Indonesia, baik yang belajar di sekolah negeri atau swasta, dengan kebijakan pendidikan menjadi bagian dari kebijakan publik. (Dewi 2016).

Monitoring adalah proses mencari dan analisis informasi tentang kegiatan program atau kegiatan sekolah berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan, sehingga dapat dilakukan koreksi untuk meningkatkan program atau kegiatan sekolah. Monitoring bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi perubahan yang terjadi sebagai hasil dari tindakan, yaitu untuk mengetahui apakah pelaksanaan tindakan sesuai berdasarkan rencana yang ditentukan dan apakah telah

terjadi pertumbuhan sebagai hasil dari tindakan tersebut.

Evaluasi adalah sebagai bentuk dalam menentukan seberapa jauh tujuan pendidikan dapat diraih dan diupayakan untuk menyimpan catatan tentang kecocokan antara hasil belajar siswa dengan tujuan. Menurut Wand dan Brown, evaluasi pendidikan sebagai tindakan atau proses untuk memberikan standar nilai apa pun dalam ranah pendidikan atau terkait dengannya. (Sumartana 1986). Evaluasi kinerja terhadap guru memiliki peran penting untuk mempercepat dan memastikan kualitas pendidikan. Ini tidak hanya menunjukkan seberapa baik setiap guru bekerja, tetapi juga menciptakan dasar untuk perbaikan sistem pendidikan yang berkelanjutan. (Aditya, P. T., & Ismanto 2020).

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah mendapat tugas sebagai supervisor yang diberikan peran untuk melakukan peninjauan ke kelas dan memperhatikan serta mengamati kegiatan proses pembelajaran guru yang sedang mengajar. Kepala sekolah dalam hal ini harus memiliki kemampuan mendeteksi semua kinerja guru selama masa kepemimpinannya. Selain menjadi kepala sekolah, guru juga harus melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat agar tujuan pendidikan dapat dicapai (Abdul Gafur 2020).

Guru dalam hal ini menjadi poin penting dalam menentukan kualitas di lembaga pendidikan, terutama ditentukan dalam kegiatan proses belajar mengajar tersebut. Sangat penting untuk diakui bahwa guru bertanggung jawab atas pembentukan proses kegiatan pembelajaran dan mengajar. Guru adalah orang yang akan menciptakan suasana kegiatan

pembelajaran bagi siswa untuk melihat apa yang menarik dan memungkinkan mereka untuk mengungkapkan ide-ide dan kreativitas mereka sambil mempertahankan standar yang konsisten (Hendrayati et al. 2023). Penilaian kinerja guru menjadi salah satu kunci dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja adalah hasil dari proses yang diukur selama periode waktu tertentu dengan syarat tertentu. Dengan demikian pengendalian dan pengawasan kinerja guru terutama di lingkungan pendidikan, harus dilakukan secara konsisten dan terus menerus untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Dibutuhkan alat untuk mengawasi dan mengendalikan kinerja guru, seperti evaluasi tingkat kehadiran guru secara berkala.

Sehingga dengan berkembangnya teknologi di era sekarang diperlukan fungsi pengawasan yang berbasis sistem dengan demikian dalam penelitian ini mengangkat pengembangan sistem monitoring dan evaluasi kinerja guru yang efektif di sekolah swasta.

METODE

Dalam penelitian kali ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka. Penelitian kajian pustaka sendiri merupakan bentuk analisis data konseptual dan kualitatif dari berbagai sumber ilmiah yang terbit. Penelitian ini menggunakan studi pustaka sebagai tuntunan untuk mengkaji masalah penelitian. (review of research).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Monitoring Kinerja Guru

Pada dasarnya peran monitoring sebagai salah satu bentuk upaya yang

diterapkan dalam menjamin hasil kinerja yang bermutu. Dengan adanya fungsi pengawasan, peninjauan, penilaian yang terdapat di lingkungan sekolah diharapkan dapat terciptanya lingkungan kerja yang efektif. Menurut (Salamun, S., & Arisandi 2020) kelancaran dalam menjalankan aktivitas bergantung dengan mengoptimalkan peran monitoring dan evaluasi. Adanya monitoring dan evaluasi dapat mendorong seluruh elemen yang terdapat di lingkungan sekolah terutama dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi diharapkan mampu menjalankan perannya untuk melakukan pengawasan dan evaluasi.

Dalam kaitannya dengan organisasi di lembaga pendidikan peran monitoring sebagai bentuk bagian dari rencana strategis lembaga sekolah melalui pemanfaatan fungsi manajemen sekolah yang mencakup kebijakan pengajaran, kebijakan kedisiplinan, kebijakan kegiatan yang memiliki keterkaitannya dengan lembaga pendidikan yang ada di lingkungan sekolah tersebut (Sugiarti, Mukrodi, and Mawardi 2021). Salah satu langkah penting dalam pendidikan adalah membangun sebuah sistem untuk melacak guru untuk memastikan bahwa pendidikan berjalan dengan baik dan bahwa siswa memperoleh hasil yang baik. Dalam proses pengembangan sistem tersebut, berikut adalah beberapa langkah yang dapat dipertimbangkan:

- 1) Identifikasi kebutuhan, dapat dilakukan dengan menganalisis secara menyeluruh untuk menemukan hal-hal yang diperlukan untuk memantau kinerja guru. Faktor-faktor seperti evaluasi kinerja, kehadiran, interaksi dengan siswa, dan penggunaan teknologi dapat sangat penting.

- 2) Penetapan tujuan sistem, tentukan tujuan sistem pengawasan guru yang jelas. Tujuan ini harus dapat diukur dan memberikan gambaran yang jelas tentang kualitas pengajaran yang diharapkan.
- 3) Pilihan metrik dan indikator, pilih metrik dan indikator yang relevan untuk mengukur kinerja guru. Dalam hal ini dapat ditinjau dari tingkat kehadiran, hasil belajar siswa, hasil evaluasi orang tua, dan sebagainya.
- 4) Pengumpulan data, pastikan sistem dapat mengumpulkan data dengan efisien dan akurat. Untuk melakukan ini sekolah dapat menggunakan teknologi seperti sistem basis data terpusat atau aplikasi khusus.
- 5) Analisis dan pelaporan, analisis data yang dikumpulkan secara sistematis. Manajemen sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya dapat memanfaatkan hasil untuk perbaikan atau penghargaan.
- 6) Implementasi sistem, pastikan sistem dapat digunakan dengan baik di sekolah. Ini termasuk memberikan pelatihan tentang penggunaan sistem dan memastikan bahwa ada dukungan teknis yang memadai.
- 7) Evaluasi dan pembaruan, sistem dievaluasi secara berkala untuk mengetahui seberapa efektif dan puas pengguna. Jika diperlukan, lakukan pembaruan untuk meningkatkan responsivitas dan fungsionalitas sistem.
- 8) Pematuhan dan etika, pastikan sistem pengawasan mematuhi standar privasi dan etika yang relevan. Semua data yang dikumpulkan harus disimpan rahasia dan hanya digunakan untuk tujuan yang ditetapkan.
- 9) Keterlibatan pihak-pihak terkait, hal ini sangat berpengaruh bagi semua

elemen yang berkontribusi dalam pengembangan dan implementasi sistem, termasuk guru, orang tua siswa, dan staf administrasi sekolah, untuk berpartisipasi. Keterlibatan mereka sangat penting untuk kesuksesan sistem ini.

Monitoring yang dilakukan terhadap guru di sekolah sebagai bentuk budaya dan sistem yang dirancang untuk memantau kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Monitoring yang dilakukan terhadap guru ini dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa guru melakukan tugas mereka dengan baik dan efektif. Menurut (Karim 2023) dalam penelitiannya tujuan dari monitoring dan evaluasi kinerja guru adalah untuk menilai sebuah program yang dilakukan guru telah selaras dengan perencanaan yang telah dirancang dan masalah yang muncul selama pelaksanaan program sekolah. Adapun tujuan dari monitoring yang dilakukan kepada guru diantaranya:

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga pihak sekolah dapat memantau kinerja guru untuk memastikan bahwa guru memberikan kepada siswa pembelajaran dan pendidikan yang berkualitas tinggi.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas guru, dengan adanya sistem monitoring yang dilakukan oleh pihak sekolah dapat memastikan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Membantu guru dalam mengembangkan profesional, berdasarkan atas hasil data yang telah dilakukan oleh pihak sekolah melalui monitoring hal ini dapat membantu guru dalam mengembangkan kompetensi yang

dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan.

- 4) Membangun komunikasi terhadap kepala sekolah, guru dan orang tua, monitoring terhadap guru dapat membangun komunikasi antara guru, kepala sekolah, dan orang tua tentang peningkatan perkembangan siswa.

B. Sistem Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi sangat dibutuhkan untuk memberikan penilaian kinerja guru dengan harapan apabila kinerja guru yang masih kurang dapat diperbaiki dan ditingkatkan dan adapun kinerja guru yang sudah bagus dapat ditingkatkan untuk lebih baik agar dapat mewujudkan pendidikan yang bermutu. Evaluasi juga dikenal dengan *assessment* dan *measurement* (pengukuran). Karena tujuan evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan pengukuran kinerja yang telah dilakukan.

Evaluasi dapat didefinisikan sebagai proses memberikan informasi dalam pengambilan keputusan atau sebagai proses merumuskan pertimbangan nilai berdasarkan kejadian yang terjadi pada suatu program atau produk (Bruce, 1981: 464). Adapun yang dimaksud evaluasi kinerja guru adalah untuk mengevaluasi apa yang telah dilakukan guru yang ada di dalam pengajaran yang diberikan.

Penilaian kinerja ini memiliki banyak manfaat karena dapat membantu banyak pengambilan keputusan. Billows mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat digunakan untuk meningkatkan pembayaran upah, gaji, dan bonus, serta untuk memantau penugasan pekerjaan, menentukan latihan dan pengembangan, memberikan motivasi, dan memberikan nasihat kepada

karyawan. Diantara manfaat lain yang diperoleh dengan adanya penilaian antara lain yaitu :

- 1) Pengembangan staf dengan metode *inservice training*,
- 2) Adanya hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan selama pengembangan karier melalui pelatihan *inservice*,
- 3) Hubungan yang saling menguntungkan baik dari penilai dan perencana dan pengembangan sekolah,
- 4) Memiliki kesempatan belajar yang baik bagi siswa,
- 5) Adanya peningkatan moral dan efisiensi sekolah (Sianto, 2006: 35).

Ada dua sistem dalam melakukan evaluasi kinerja yang dapat dilaksanakan untuk memberikan penilaian dan pengukuran kinerja, yaitu:

- 1) Evaluasi Berorientasi Masa Lalu
Metode evaluasi pada masa lalu meliputi beberapa metode sebagai berikut:
 - a) *Rating Scale*, merupakan sebuah sistem penilaian yang menggunakan skala rendah hingga tinggi untuk memberikan evaluasi yang objektif.
 - b) *Check Lists*, adalah sebuah metode penilaian yang pembagian pernyataan yang mendeskripsikan karakteristik karyawan.
 - c) *Critical incident*, adalah sebuah cara penilaian yang digunakan untuk mencatat sebuah pernyataan yang dapat menggambarkan tingkah laku karyawan terkait dengan cara mereka bekerja.
 - d) *Method Review*, merupakan sebuah metode yang menggunakan pengulasan lapangan sebagai bentuk untuk

mendapatkan informasi khusus tentang kinerja kerja karyawan.

- e) Performance test, Salah satu cara untuk melakukan evaluasi ini adalah melalui tes keahlian yang melibatkan demonstrasi keterampilan. Dalam hal ini, observasi dilakukan dalam situasi yang sebanding.
 - f) Group evaluation, cara penilaian yang dapat mengevaluasi suatu group untuk memberikan peringkat dari yang terbaik ke yang paling terendah (Marihot, 2006: 143).
- 2) Evaluasi yang Berorientasi Masa Depan
- Supriyanto menjelaskan berikut adalah cara evaluasi kinerja yang melihat pada masa depan :
- a) Karyawan melakukan penilaian diri sendiri untuk menilai diri mereka sendiri dan memperbaiki diri mereka di masa mendatang.
 - b) Dalam psikologi, penilaian adalah prosedur yang digunakan oleh ahli psikologi untuk menilai kemampuan, motivasi, dan sifat pekerjaan seorang karyawan yang dapat membantu kinerja mereka di masa depan.
 - c) Pendekatan berbasis Manajemen Objektif, merupakan bentuk pendekatan manajemen yang berpusat pada gagasan bahwa setiap pekerja yang memiliki relasi kerja yang baik akan memiliki relasi kerja yang lebih baik di periode mendatang.
 - d) Teknik Penilaian Secara Pusat, merupakan pendekatan manajemen yang percaya bahwa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang baik di tempat kerja akan memiliki hubungan kerja yang lebih baik

di masa yang akan mendatang (Supriyanto, 2001: 35-40).

SIMPULAN

Pada dasarnya, monitoring adalah salah satu cara untuk memastikan hasil kinerja yang berkualitas. Diharapkan lingkungan kerja sekolah menjadi lebih baik dengan adanya fungsi pengawasan, peninjauan, dan evaluasi. dalam menjalankan aktivitas bersama dengan mengoptimalkan peran pengawasan dan evaluasi. Setiap aspek lingkungan sekolah dapat ditingkatkan dengan pengawasan dan evaluasi, terutama karena kepala sekolah, sebagai pimpinan tertinggi, diharapkan mampu melaksanakan tugasnya.

Dalam pendidikan, monitoring merupakan bagian dari rencana strategis sekolah. Ini dilakukan dengan menggunakan fungsi manajemen sekolah, yang mencakup kebijakan tentang pembelajaran, kedisiplinan, dan kegiatan yang berkaitan dengan pendidikan di sekolah. Membangun sebuah sistem adalah langkah penting dalam pendidikan.

Evaluasi sangat penting untuk menilai kinerja guru. Ini memungkinkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru yang kurang dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik untuk memastikan pendidikan yang berkualitas. Tujuan evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan pengukuran kinerja yang telah dilakukan. Oleh karena itu, istilah evaluasi juga berarti penilaian dan pengukuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. T., & Ismanto, B. 2020. "Model Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Supervisi Akademik Berbasis Web." Jurnal Ilmiah

- Kependidikan 11 (1): 70–78.
- Ahmad Shidqi Dian Arifandi.2020. "Evaluasi Kinerja Guru." Jurnal Pemikiran Keislaman.
- Arisandi & Salamu D. 2020. "Sistem Monitoring Kinerja Dosen Pada Instansi Perguruan Tinggi Swasta (Studi Kasus: Universitas Abdurrab)." Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi 11 (2): 196–205.
- Bruce Shertzer & Shelley Stone, *Fundamental of Guidance*, Fouth Edition, USA: 1981 Purdue Univercity.
- Gafur Abdul. 2020. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Muhammadiyah 2 Sidoarjo." *International Journal on Integrated Education* 3 (4): .86–90.
- Hendrayati, Heny, Tia Yuliawati, Sisda Ferlianti, Chairul Furqon, Annisa Ciptagustia, Eka Surachman, and Mochamad Achyarsyah. 2023. "Pengembangan Aplikasi Penilaian Kinerja Guru Berbasis Presensi Pada Sekolah Swasta Di Kabupaten Bandung." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka* 2 (1): 8–16.
- Karim. 2023. "Pelaksanaan Monitoring Dan Evaluasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Smp Negeri 1 Batu Ampar Tahun Pelajaran 2022/2023." *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora* 9 (1): 220–34.
- Marihot, A. M, 2006. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: UGM Press.
- Mukrodi Mukrodi, Sugiarti dan Syamsi Mawardi. 2021. "MONITORING KINEJA DOSEN :Manfaat Dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business* 4 (4): 816–22.
- Nasihi, Achmad, and Asihati Ratna Hapsari. 2022. "Monitoring Dan Evaluasi Kebijakan Dalam Pendidikan." *Indonesian Journal of Teaching and Learning (INTEL)* 1 (1): 77–88.
- Ratna, Dewi. 2016. "Hukum, Kebijakan Pendidikan di Tinjau Dari Segi Hukum Kebijakan Publik." *Jurnal Ilmu Hukum* 7 (2).
- Sumartana, Wayan Nurkencana dan. 1986. *Evaluasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Supriyanto, J, 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPF.