

PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN DI SMP NEGERI 1 BATU AMPAR TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Karim

SMP Negeri 1 Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya
Email: enggoalkareem@gmail.com

ABSTRACT

Based on the conditions of monitoring and evaluation (on the monitoring and evaluation aspect) of schools and measured teacher performance at SMP Negeri 1 Batu Ampar, there are several phenomena that are seen to be related to the low performance of teachers at SMP Negeri 1 Batu Ampar. The purpose of this study was to find out the implementation of monitoring and evaluation of teacher performance at SMP Negeri 1 Batu Ampar for the 2022/2023 academic year. The research was carried out at SMP Negeri 1 Batu Ampar because SMP Negeri 1 Batu Ampar is part of a formal educational institution which is equally required to continuously strive to improve the quality of its education. In addition, SMP Negeri 1 Batu Ampar is one of the schools that continues to improve teacher performance, so the research that the researchers will conduct is in line with what has been carried out at SMP Negeri 1 Batu Ampar in the 2022/2023 school year. In school action research (PTS) this was carried out in 2 cycles. Based on this research, it was found that coaching activities through monitoring and evaluation of school principals are beneficial and can help improve teacher performance in the learning process, to more easily understand the concept of the teacher's role and function so that teacher performance can increase.

Keywords: Teacher Performance; Monitoring and Evaluation

ABSTRAK

Berdasarkan kondisi monitoring dan evaluasi (pada aspek monitoring dan evaluasi) sekolah dan kinerja guru terukur di SMP Negeri 1 Batu Ampar, ada beberapa fenomena yang terlihat terkait dengan rendahnya kinerja Guru di SMP Negeri 1 Batu Ampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja guru di SMP Negeri 1 Batu Ampar tahun ajaran 2022/2023. Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri 1 Batu Ampar karena SMP Negeri 1 Batu Ampar merupakan bagian dari lembaga pendidikan formal yang sama-sama dituntut untuk terus berupaya meningkatkan mutu pendidikannya. Selain itu, SMP Negeri 1 Batu Ampar merupakan salah satu sekolah yang terus meningkatkan kinerja guru, sehingga penelitian yang akan peneliti lakukan sejalan dengan yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Batu Ampar pada tahun pelajaran 2022/2023. Dalam penelitian tindakan sekolah (PTS) ini dilaksanakan dalam 2 siklus. Berdasarkan penelitian ini, diperoleh bahwa kegiatan pembinaan melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran, untuk lebih

mudah memahami konsep peran dan fungsi Guru sehingga kinerja Guru dapat meningkat.

Kata kunci: Kinerja Guru; Monitoring dan Evaluasi

PENDAHULUAN

Di era modern ini, sekolah harus berhadapan dengan tuntutan baru terutama menyangkut pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang diikuti dengan beberapa Permendiknas sebagai penjabaran dari Peraturan Pemerintah tersebut (Syahid, 2014). Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum NKRI, yang terdiri dari delapan standar, yaitu: standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan (Alawiyah, 2017). Dengan demikian, setiap sekolah dituntut untuk menyusun, melaksanakan serta memonitor dan mengevaluasi rencana program pengembangan guna memenuhi standar tersebut untuk selanjutnya berusaha meningkatkan kualitas sekolah/madrasah ke standar yang lebih tinggi.

Sampai saat ini banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Guru, tetapi upaya meningkatkan mutu pembelajaran sering menemui kendala (Triwiyanto, 2015). Unicef menengarai bahwa “salah satu kegiatan sebagai wujud upaya perbaikan di atas, yaitu melalui sistem pembinaan profesional, pembentukan gugus sekolah, dan pembinaan profesional di masing-masing sekolah”. Walaupun gugus sekolah sudah dibentuk dan kegiatan kelompok kerja Guru melalui Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) telah berjalan, namun pelaksanaan kegiatan ini sering kurang memadai sebagai forum untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Idealnya sekolah melakukan kegiatan monev pelaksanaan program atau kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindaklanjutnya. Program atau kegiatan sekolah tersebut dilakukan sekolah di bawah kendali kepala sekolah yang merupakan level monitoring dan evaluasi puncak di sekolah. Rosmiati dan Kurniady menyebutkan bahwa: Pada level monitoring dan evaluasi, puncak kemampuan di dalam melihat sesuatu secara keseluruhan yang kemudian dapat merumuskannya, seperti dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan, dan lain-lain.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memonitoring seluruh kinerja Guru. Tak hanya kepala sekolah, seorang Guru juga harus maksimal menjalankan pekerjaannya, sebagai wujud semangat kerja, sehingga untuk mencapai tujuan pendidikan dapat terwujud (Gafur, 2020). Namun hal ini tidak sesuai dengan apa yang ada di lapangan (sekolah) karena alasan berbagai hal, terkadang Guru tidak memakai media dalam proses pembelajaran dan menjadikan mengajar hanya sebagai beban pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa dilandasi dengan keikhlasan dan keinginan untuk mencerdaskan.

Tujuan adanya pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Guru yaitu memberikan penilaian apakah program yang dilaksanakan oleh Guru telah sesuai dengan rencana yang dibuat dan mengidentifikasi masalah

yang timbul dalam pelaksanaan program sekolah agar dapat diatasi. Berdasarkan kondisi monitoring dan evaluasi (pada aspek monitoring dan evaluasi) sekolah dan kinerja Guru yang dapat diukur, maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Batu Ampar. SMP Negeri 1 Batu Ampar sebagai lokasi penelitian, dikarenakan SMP Negeri 1 Batu Ampar adalah suatu bagian dari lembaga pendidikan formal yang sama-sama dituntut untuk terus berupaya dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Selain itu SMP Negeri 1 Batu Ampar adalah salah satu sekolah yang terus menerus meningkatkan kinerja Guru, sehingga penelitian yang akan peneliti lakukan sejalan dengan yang telah diterapkan di SMP Negeri 1 Batu Ampar.

Dalam upaya meningkatkan kinerja Guru di SMP Negeri 1 Batu Ampar maka Guru yang profesional sebagai ujung tombak dalam pendidikan juga dituntut untuk selalu optimal dalam menjalankan program. Setiap program yang dijalankan sekiranya perlu dilakukan monitoring dan evaluasi oleh seorang manajer/kepala sekolah agar mendapatkan titik temu permasalahan dan dapat juga dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan Guru tersebut dalam menjalankan suatu program.

Ketika melakukan observasi di SMP Negeri 1 Batu Ampar, ada beberapa fenomena yang terlihat terkait dengan rendahnya kinerja Guru di SMP Negeri 1 Batu Ampar diantaranya; (1) Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian Guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) Kurang adanya inisiatif Guru berupa kreaktifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian Guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah. berangkat dari situlah peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMP Negeri 1 Batu Ampar.

Berdasarkan masalah penelitian, kajian teori tentang peningkatan kinerja Guru melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah yang telah dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut : 1. Penerapan monitoring dan evaluasi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Batu Ampar dapat meningkatkan kinerja Guru dalam proses pembelajaran Tahun 2022/2023. 2. Penerapan monitoring dan evaluasi kepala sekolah, efektif meningkatkan kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Batu Ampar Tahun Pelajaran 2022/2023.

METODE PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 1 Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya yang merupakan tempat peneliti bertugas menjadi kepala sekolah. Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 10 September sampai dengan 14 Nopember 2022. Dalam pelaksanaan tindakan, rancangan dilakukan dalam 2 siklus yang meliputi ; (a) perencanaan, (2) tindakan, (3) pengamatan, (4) refleksi.

PEMBAHASAN

A. Monitoring dan Evaluasi

Menurut (Nasihi & Hapsari, 2022): “Monitoring dan Evaluasi adalah dua kata yang memiliki aspek kegiatan yang berbeda yaitu kata Monitoring dan Evaluasi. Monitoring merupakan aktivitas yang dilakukan pimpinan untuk melihat, memantau jalannya organisasi selama kegiatan berlangsung, dan menilai ketercapaian tujuan, melihat factor pendukung dan penghambat pelaksanaan program”. Dalam monitoring (pemantauan) dikumpulkan data dan dianalisis, hasil analisis diinterpretasikan dan digunakan sebagai masukan bagi pimpinan untuk mengadakan perbaikan (Nugrahawati & mulyanto, 2022). Monitoring terhadap sebuah hasil perencanaan yang sedang berlangsung menjadi alat pengendalian yang baik dalam seluruh proses implementasi. “Proses dasar dalam monitoring ini meliputi tiga tahap yaitu: (1) menetapkan standar pelaksanaan; (2) pengukuran pelaksanaan; (3) menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana” (Meriza, 2018).

(Jaya et al., 2018) mendefinisikan : “Evaluasi (Penilaian) merupakan tahapan yang berkaitan erat dengan kegiatan monitoring, karena kegiatan evaluasi dapat menggunakan data yang disediakan melalui kegiatan monitoring. Evaluasi adalah proses untuk mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data dan menganalisis data, menyimpulkan hasil yang telah dicapai, menginterpretasikan hasil menjadi rumusan kebijakan, dan menyajikan informasi (rekomendasi) untuk pembuatan keputusan berdasarkan pada aspek kebenaran hasil evaluasi.”

Tujuan evaluasi ialah untuk mengetahui apakah program itu mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak, evaluasi lebih menekankan pada aspek hasil yang dicapai (output) (Syafi'i et al., 2018). Evaluasi baru bisa dilakukan jika program itu telah berjalan dalam suatu periode, sesuai dengan tahapan rancangan dan jenis program yang dibuat dan dilaksanakan, misalnya disekolah, untuk satu caturwulan atau enam bulan atau satu tahun pelajaran.

Monitoring bertujuan mendapatkan umpan balik bagi kebutuhan program yang sedang berjalan, dengan mengetahui kebutuhan ini pelaksanaan program akan segera mempersiapkan kebutuhan tersebut. Kebutuhan bisa berupa biaya, waktu, personel, dan alat. Pelaksanaan program akan mengetahui berapa biaya yang dibutuhkan, berapa lama waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut. Dengan demikian akan diketahui pula berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan, serta alat apa yang harus disediakan untuk melaksanakan program tersebut.

Sedangkan evaluasi bertujuan untuk memperoleh informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang perencanaan program, keputusan tentang komponen input pada program, implementasi program yang mengarah kepada kegiatan dan keputusan tentang output menyangkut hasil dan dampak dari program kegiatan.

Secara lebih rinci (Cahyono et al., 2017) mengatakan “monev bertujuan untuk (1) Mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan, (2) Memberikan masukan tentang kebutuhan dalam melaksanakan program, (3) Mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah adanya kegiatan, (4) Memberikan informasi tentang metode yang tepat untuk melaksanakan

kegiatan, (5) Mendapatkan informasi tentang adanya kesulitan-kesulitan dan hambatan hambatan selama kegiatan, (6) Memberikan umpan balik bagi sistem penilaian program, (7) Memberikan pernyataan yang bersifat penandaan berupa fakta dan nilai”.

Proses pengambilan keputusan berjalan atau berhentinya/perubahan sebuah atau beberapa program yang berkaitan dilakukan melalui proses evaluasi. Menurut (Afila et al., 2022), ia menuliskan bahwa “monitoring mempunyai empat fungsi, yaitu: (1) Ketaatan (compliance). Monitoring menentukan apakah tindakan administrator, staf, dan semua yang terlibat mengikuti standar dan prosedur yang telah ditetapkan. (2) Pemeriksaan (auditing). Monitoring menetapkan apakah sumber dan layanan yang diperuntukkan bagi pihak tertentu (target) telah mencapai mereka. (3) Laporan (accounting). Monitoring menghasilkan informasi yang membantu “menghitung” hasil perubahan sosial dan masyarakat sebagai akibat implementasi kebijaksanaan sesudah periode waktu tertentu. (4) Penjelasan (explanation). Monitoring menghasilkan informasi yang membantu menjelaskan bagaimana akibat kebijaksanaan dan mengapa antara perencanaan dan pelaksanaannya tidak cocok.”

B. Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. 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.

Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah “perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja”. Menurut (Syamsudin, 2016)), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi selama satu periode atau kurun waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi suatu lembaga atau organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah diraih oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja Guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja Guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap Guru. Berkaitan dengan kinerja Guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan Guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja Guru Sahertian sebagaimana menurut Kusmianto (1997: 49) dikutip (Mudzakir, 2016) dalam buku panduan

penilaian kinerja Guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja Guru itu berhubungan dengan kualitas Guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari Guru”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perGuruan tinggi (APARATUR, 2019).”

Keterangan lain menjelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, Guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok Guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja Guru.

Pendapat lain diutarakan (Pratama, 2018) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang Guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang Guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja Guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan Guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure); dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill) (Latip, 2021).

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja Guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang Guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4)

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh (E. Mulyasa, 2007) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja Guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama Guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”. Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh (Russamsi & Hadian, 2022) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Guru. “Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional Guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan Guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja Guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (reward system); (2) lingkungan atau iklim kerja Guru; (3) desain karir dan jabatan Guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi Guru.

C. Siklus 1

1. Tahap Perencanaan

Pada tahap perencanaan ini peneliti mempersiapkan perangkat pembinaan yang terdiri dari rencana pembinaan, instrumen dan alat-alat pembinaan lain yang mendukung. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi peningkatan Kinerja Guru dalam proses belajar mengajar melalui pembinaan monitoring dan evaluasi kepala sekolah.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan untuk siklus 1 dilaksanakan pada tanggal 9 s.d 17 September 2022 di SMP Negeri 1 Batu Ampar tahun pelajaran 2022/2023. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai kepala sekolah. Adapun proses pembinaan mengacu pada rencana pembinaan yang telah dipersiapkan.

Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan pembelajaran. Instrumen penilaian kinerja Guru adalah observasi dan wawancara dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman Guru dalam meningkatkan Kinerja Guru dalam proses belajar mengajar sesuai dengan yang telah dilakukan.

No	Komponen	Indikator	Jlh Guru	Jlh Berhasil	%
1	Dokumen Administrasi	Guru memiliki SK Pembagian Tugas Mengajar dari kepala sekolah tahun pelajaran terakhir.	10	10	100%

2	Dokumen Buku kerja Guru	Guru memiliki jadwal pelajaran minimal 24 jam per minggu	10	10	100%
		Guru membuat program tahunan dalam tahun terakhir.	10	7	70%
		Guru membuat program semester untuk dua semester terakhir.	10	7	70%
		Guru memiliki silabus yang dibuat sendiri	10	4	40%
		Guru memiliki RPP yang disusun sendiri	10	8	80%
		Guru melakukan pembelajaran sesuai jadwal	10	10	100%
		Guru memiliki dan menggunakan buku teks dan buku referensi	10	10	100%
		Guru memiliki Instrumen, kunci, rubrik dan kriteria penilaian UH.	10	8	80%
		Guru memiliki Instrumen, kunci, rubrik dan kriteria penilaian UTS	10	8	80%
		Guru memiliki Instrumen, kunci, rubrik, kriteria dan kisi-kisi penilaian US	10	5	50%
		Guru mengoreksi hasil ulangan	10	10	100%
		Guru membuat program dan instrumen penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur	10	6	60%
		Guru mendokumentasikan hasil penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur	10	6	60%
		Guru memiliki buku daftar nilai dan berisi Nilai UH, Remidi, UTS, UAS dan Nilai Tugas.	10	8	80%
		Guru melakukan analisis hasil evaluasi UH.	10	6	60%
		Guru menyusun dan melaksanakan program remedial.	10	6	60%

		Guru menyusun dan melaksanakan program pengayaan.	10	6	60%
		Guru mendapatkan tambahan dan memiliki data administrasi tugas selain mengajar	10	7	70%
		Guru memiliki buku agenda mengajar	10	7	70%
		Guru memiliki Permendikbud Nomor 20, 21, 22, dan 23 Tahun 2016	10	6	60%
		Guru memiliki buku-buku panduan (panduan pengembangan RPP, panduan pengembangan silabus, panduan pengembangan bahan ajar dll)	10	7	70%
3	Dokumen Pengembangan Diri	Guru melakukan pengembangan bahan ajar	10	4	40%
		Guru memiliki karya ilmiah populer	10	4	40%
		Guru memiliki hasil PTK	10	3	30%
4	Keberhasilan				69,20 %

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dengan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah diperoleh nilai rata-rata keberhasilan Kinerja Guru adalah 69,20%.

3. Refleksi

Refleksi merupakan kegiatan yang meliputi analisis, sintesis, memaknai, menerangkan, dan akhirnya menyimpulkan semua informasi yang diperoleh pada saat persiapan dan tindakan. Hasil refleksi dimanfaatkan untuk perbaikan pada siklus berikutnya.

4. Revisi Rancangan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan pada siklus 1 ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya revisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya.

D. Siklus 2

1. Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pembinaan yang terdiri dari rencana pembinaan yang ke 2, instrumen penilaian dan alat-alat pembinaan lain yang mendukung.

2. Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan monitoring dan evaluasi kepala sekolah untuk siklus 2 dilaksanakan pada tanggal 07 s.d 14 Oktober

2022 di SMP Negeri 1 Batu Ampar Kabupaten Kubu Raya tahun pelajaran 2022/2023. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai Kepala sekolah. Adapun proses pembinaan mengacu pada rencana pembinaan dengan memperhatikan revisi pada siklus 1, sehingga kesalahan atau kekurangan pada siklus 1 tidak terulang lagi pada siklus 2.

Adapun data hasil penelitian pada siklus 2 adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Indikator	Jlh Guru	Jlh Berhasil	%
1	Dokumen Administrasi	Guru memiliki SK Pembagian Tugas Mengajar dari kepala sekolah tahun pelajaran terakhir.	10	10	100%
2	Dokumen Buku kerja Guru	Guru memiliki jadwal pelajaran minimal 24 jam per minggu	10	10	100%
		Guru membuat program tahunan dalam tahun terakhir.	10	8	80%
		Guru membuat program semester untuk dua semester terakhir.	10	8	80%
		Guru memiliki silabus yang dibuat sendiri	10	6	60%
		Guru memiliki RPP yang disusun sendiri	10	9	90%
		Guru melakukan pembelajaran sesuai jadwal	10	10	100%
		Guru memiliki dan menggunakan buku teks dan buku referensi	10	10	100%
		Guru memiliki Instrumen, kunci, rubrik dan kriteria penilaian UH.	10	9	90%
		Guru memiliki Instrumen, kunci, rubrik dan kriteria penilaian UTS	10	9	90%
		Guru memiliki Instrumen, kunci, rubrik, kriteria dan kisi-kisi penilaian US	10	7	70%
		Guru mengoreksi hasil ulangan	10	10	100%
		Guru membuat program dan instrumen penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur	10	7	70%

		Guru mendokumentasikan hasil penugasan terstruktur dan kegiatan mandiri tidak terstruktur	10	8	80%
		Guru memiliki buku daftar nilai dan berisi Nilai UH, Remidi, UTS, UAS dan Nilai Tugas.	10	9	90%
		Guru melakukan analisis hasil evaluasi UH.	10	8	80%
		Guru menyusun dan melaksanakan program remedial.	10	8	80%
		Guru menyusun dan melaksanakan program pengayaan.	10	8	80%
		Guru mendapatkan tambahan dan memiliki data administrasi tugas selain mengajar	10	8	80%
		Guru memiliki buku agenda mengajar	10	9	90%
		Guru memiliki Permendikbud Nomor 20, 21, 22, dan 23 Tahun 2016	10	8	80%
		Guru memiliki buku-buku panduan (panduan pengembangan RPP, panduan pengembangan silabus, panduan pengembangan bahan ajar dll)	10	9	90%
3	Dokumen Pengembangan Diri	Guru melakukan pengembangan bahan ajar	10	6	60%
		Guru memiliki karya ilmiah populer	10	6	60%
		Guru memiliki hasil PTK	10	4	40%
4	Keberhasilan				81,60 %

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata peningkatan Kinerja Guru adalah 81,60 %. Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus 2 ini Kinerja Guru dalam proses belajar mengajar telah mengalami peningkatan lebih baik dari siklus 1.

3. Refleksi

Pada tahap ini akan dikaji apa yang telah terlaksana dengan baik maupun yang masih kurang baik dalam proses pembinaan melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah. Dari data-data yang telah diperoleh dapat dirangkai sebagai berikut: (1) Selama proses pembinaan

kepala sekolah telah melaksanakan semua pembinaan dengan baik. Meskipun ada beberapa aspek yang belum sempurna, tetapi persentase pelaksanaannya untuk masing-masing aspek cukup besar. (2) Berdasarkan data hasil pengamatan diketahui bahwa Guru aktif selama proses pembinaan berlangsung. (3) Kekurangan pada siklus-siklus sebelumnya sudah mengalami perbaikan dan peningkatan sehingga menjadi lebih baik. (4) Hasil pembinaan Guru oleh kepala sekolah melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah pada siklus 2 mencapai peningkatan dari siklus sebelumnya.

4. Revisi Pelaksanaan

Pada siklus 2, kepala sekolah telah melaksanakan pembinaan dengan baik dan dilihat dari peningkatan Kinerja Guru, pelaksanaan pembinaan sudah berjalan dengan baik. Maka tidak diperlukan revisi terlalu banyak, tetapi yang perlu diperhatikan untuk tindakan selanjutnya adalah memaksimalkan dan mempertahankan apa yang telah ada dengan tujuan agar pada pelaksanaan pembinaan selanjutnya baik melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah maupun tindakan yang lain dapat meningkatkan capaian Kinerja Guru sehingga tujuan pembinaan sebagai upaya meningkatkan Kinerja pendidikan dapat tercapai.

Melalui hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah memiliki dampak positif dalam meningkatkan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman Guru terhadap pembinaan yang disampaikan kepala sekolah. Kinerja Guru dari 69,20 % pada siklus 1 meningkat menjadi 81,60% pada siklus 2.

Berdasarkan peningkatan Kinerja Guru yang diinginkan mencapai rata-rata keberhasilan 75 % ketercapaiannya, maka monitoring dan evaluasi kepala sekolah yang diterapkan dalam penelitian tindakan sekolah ini dikatakan efektif. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan di atas dapat diterima.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan diskusi dapat disimpulkan sebagai berikut : 1.Pembinaan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap siklus, yaitu dari 69,20% pada siklus 1 meningkat menjadi 81,60 % pada siklus 2 .2.Aktivitas dalam kegiatan pembinaan menunjukkan bahwa Guru dapat meningkatkan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran dengan baik dalam setiap aspek. 3.Peningkatan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran oleh kepala sekolah melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah ini menunjukkan peningkatan pada tiap-tiap siklusnya. 4.Aktivitas Guru menunjukkan bahwa kegiatan pembinaan melalui monitoring dan evaluasi kepala sekolah bermanfaat dan dapat membantu meningkatkan Kinerja Guru dalam proses pembelajaran, untuk lebih mudah memahami konsep peran dan fungsi Guru sehingga kinerja Guru dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afila, R., Kismartini, K., & Santoso, R. S. (2022). MONITORING KEBIJAKAN PENGGUNAAN PLASTIK DI KOTA SEMARANG. *Journal of Public Policy and Management Review*, 11(4), Article 4. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v11i4.35822>
- Alawiyah, F. (2017). STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH. 8(1).
- APARATUR. (2019, August 14). *Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Hukum Positif Indonesia. <https://rendratopan.com/2019/08/14/pendidik-dan-tenaga-kependidikan-berdasarkan-undang-undang-sistem-pendidikan-nasional/>
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3*. Bumi Aksara.
- Assagaf, L. (2020). PENERAPAN SUPERVISI AKADEMIK DI PAUD. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), Article 1. <http://alhikmah.stit-alhikmahwk.ac.id/index.php/awk/article/view/8>
- Fauzia, E., & Marini, M. (2018). Sistem Informasi Laporan Monitoring Evaluasi (MONEV) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tengah. *Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI) 2018, 0*, Article 0. <http://jurnal.atmaluhur.ac.id/index.php/knsi2018/article/view/431>
- Gafur, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Nizamia Learning Center.
- Hadi Mulyono, N.: 2010776. (2022). SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH BAGI GURU DI MTs COKROAMINOTO LEBAKWANGI PEGEDONGAN BANJARNEGARA [Masters, IAINU Kebumen]. <http://eprints.iainu-kebumen.ac.id/id/eprint/554/>
- Jaya, K. A., Safriadi, N., & Perwitasari, A. (2018). Aplikasi Monitoring dan Evaluasi Kinerja Aparatur di Kejaksaan Negeri Mempawah. *JUSTIN (Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi)*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26418/justin.v6i1.23314>
- Latip, A. D. (2021). Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam SMA Melalui SupervisiKlinis dan Daily Journal Report. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5, 349–364. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1133>
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan. *ATA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 37–46.
- Mudzakir, D. (2016). IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL DAN AKADEMIK PENGAWAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM MADRASAH IBTIDAYAH. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, 10(02), Article 02.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru* (1st ed., pp. 223–225). Remaja Rosdakarya. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=459557>
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Nasihi, A., & Hapsari, T. A. R. (2022). MONITORING DAN EVALUASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN. *INTEL: Indonesian Journal of Teaching and Learning*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.56855/intel.v1i1.112>

- Nugrahawati, E., & mulyanto. (2022). Penerapan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Prestasi non-akademik di Kabupaten Gunungkidul. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i3.11658>
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 7(001), Article 001. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i001.66-72>
- Perdana, A. L. (2020). PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 16 GOWA. *Prosiding HUBISINTEK*, 1, 44–44.
- Petrus, W., & Tafonao, T. (2021). Trik Dan Tips Pengawas Dalam Memonitoring Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen Selama Pandemi. *Discreet: Journal Didache of Christian Education*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.52960/jd.v1i2.77>
- Pratama, G. J. (2018). Pengaruh Kinerja Guru Penjas dan Modifikasi Alat Bantu Terhadap Hasil Belajar Renang. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.4321/ijemar.v2i2.1923>
- Riadi, M. (2020, February 29). *Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses)*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/pengukuran-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-model-dan-proses.html>
- Russamsi, Y., & Hadian, H. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENINGKATAN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI COVID-19. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2, 244–255.
- Sanjaya, P. (2017). PERANAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN SEBAGAI KOMPETENSI DASAR PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN. *GUNA WIDYA: JURNAL PENDIDIKAN HINDU*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.25078/gw.v4i2.1058>
- Suebudin, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Di Kecamatan Krangkeng Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(04), 712–732. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i4.128>
- Suryana, A. (2023). *STRATEGI MONITORING DAN EVALUASI (MONEV)—PDF Free Download*. Docobook.Com. <https://docobook.com/strategi-monitoring-dan-evaluasi-monev.html>
- Syafi'i, A., Marfiyanto, T., & Rodyah, S. K. (2018). STUDI TENTANG PRESTASI BELAJAR SISWA DALAM BERBAGAI ASPEK DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHI. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.32585/jkp.v2i2.114>
- Syahid, A. M. (2014). Reaktualisasi Pembelajaran Prodi PAI Kontekstual Menuju E-Edukasi. *AL-RISALAH*, 10(1), Article 1.
- Syamsudin, S. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LIMA SEMPURNA CIKANDE – SERANG. *Sains Manajemen*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.30656/sm.v2i2.311>

- Triantoro, O. P. (2021). EFEK ETIFITAS MONITORING DAN EVALUASI PEMBELAJARAN DARING DENGAN MENGGUNAKAN LMS QUIPPER SCHOOL DI SMAN 1 PANJI SITUBONDO: SMAN 1 PANJI SITUBONDO. *Mitra Pendidikan*, 2(3), Article 3.
- Triwiyanto, T. (2015). *PELAKSANAAN MONITORING, EVALUASI, DAN PELAPORAN UNTUK PENILAIAN KINERJA MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH*. 1.
- Wijaya, C. (1991). *Kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya.