

**PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV)
TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 TEUNOM ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

SETIAWAN NUGRAHA

NIM. 271 324 673

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2018 M/1439 H**

**PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV)
TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 TEUNOM ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh

SETIAWAN NUGRAHA

NIM : 271 324 673

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Drs. Yusri M. Daud, M.Pd


Nurussalami, M.Pd

**PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI (MONEV) TERHADAP
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 TEUNOM ACEH JAYA**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus
Serta diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal:

Senin,

30 Juli 2018 M
09 Jumadil Awal 1439

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,



Dr. Sri Rahmi, MA

Sekretaris,



Dr. Murni, M. Pd

Penguji I,



Dr. Jamaliah Hasballah, M. Ag

Penguji II,



Nurussalami, S.Ag, M. Pd

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Nurussalam Banda Aceh



Dr. Mujiburrahman, M. Ag

97109082001121001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Setiawan Nugraha
Nim : 271324673
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi : Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teunom Aceh Jaya

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemiliknya.
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

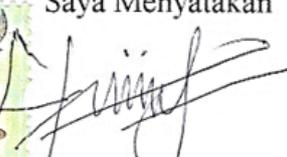
Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 18 Juli 2018

Saya Menyatakan




Setiawan Nugraha
271324673

ABSTRAK

Nama : Setiawan Nugraha
NIM : 271324673
Fakultas/Podi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Teunom
Tebal Skripsi : 79 hlm
Pembimbing I : Drs. Yusri M. Daud, M.Pd.
Pembimbing II : Nurussalami, M.Pd.
Kata Kunci : Pelaksanaan Monev, Kinerja guru

Pelaksanaan monev merupakan suatu proses pemantauan dan penilaian kemajuan serta keberhasilan suatu kegiatan pendidikan terutama dalam peningkatan kinerja guru yang dapat menunjang berjalannya proses pendidikan yang baik. Namun, persoalan kinerja guru seringkali dianggap tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah sehingga dilakukan monev agar mendapatkan titik permasalahan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja tersebut. Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah untuk mengetahui proses pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom, untuk mengetahui tehnik dalam pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom dan untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, waka bidang kurikulum serta empat guru pembelajaran. Teknik pengumpulan data penelitian adalah menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom sudah berjalan dengan baik, dimulai dari perencanaan monev dengan cara melakukan diskusi yang melibatkan guru dengan melakukan berbagai pertimbangan agar pelaksanaan monev kinerja guru berjalan secara efektif dan efisien, menggunakan berbagai tehnik pelaksanaan dan menggabungkan hasilnya, melakukan evaluasi terhadap program untuk mengetahui sejauh mana program telah berjalan dan mengurangi dampak kerugian dari pelaksanaannya serta meningkatkan kinerja guru kedepan. Kendala-kendala yang dihadapi pada saat proses pelaksanaan monev tidak ada jadwal yang teralokasi untuk pelaksanaan monev, padatnya jadwal kepala sekolah untuk melakukan monev, serta tidak adanya anggaran yang di plot oleh pemerintah untuk melancarkan kegiatan monev.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang senantiasa telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada umat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Salawat beriring salam kita sanjung sajikan kepangkuan alam Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang islamiyah, dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan sampai saat ini. Adapun judul skripsi ini, yaitu: **“Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom Aceh Jaya.”** Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

Bapak Dr. Mujiburrahman, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,

Bapak Dr. Basidin Mizal, M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan

Islam, beserta para staf dan jajarannya, Penasehat Akademik (PA) bapak Ismail Anshari MA, yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Drs. Yusri M Daud, M.Pd., selaku pembimbing I dan Ibu Nurussalami, M.Pd., selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan pengetahuan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Drs. Ahlan Mursyidin, selaku kepala SMAN 1 Teunom, Ibu Erri Zahraini S.Pd., selaku waka kurikulum SMAN 1 Teunom, dan seluruh guru beserta staff SMAN 1 Teunom yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ayahanda dan ibunda yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan pengetahuan dan keikhlasan hingga menjadi anak-anak yang senantiasa berusaha memberikan yang terbaik kepada agama, nusa dan bangsa.

Adik-adik serta seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk keberhasilan penulis.

Kawan-kawan kuliah seperjuangan angkatan 2013 prodi MPI yang telah bekerjasama dalam menempuh dunia pendidikan dan saling memberi motivasi.

Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu

Semoga ilmu dan motivasi yang diberikan dapat menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan ilmu dan kemampuan dari penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran

yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan guna penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan kearah yang lebih baik.

Banda Aceh, 18 Juli 2018
Penulis,

Setiawan Nugraha



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBARAN PENGESAHAN SIDANG	
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penjelasan Istilah.....	6
F. Kajian Terdahulu	8
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi	
1. Konsep Dasar Monitoring dan Evaluasi	10
2. Tujuan Monitoring dan Evaluasi.....	12
3. Fungsi Monitoring dan Evaluasi	13
4. Prinsip-prinsip Monitoring dan Evaluasi	14
5. Ruang Lingkup Monitoring dan Evaluasi	15
6. Proses Monitoring dan Evaluasi	17
7. Tehnik Monitoring dan Evaluasi.....	19
B. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja	23
2. Tujuan dan Elemen Kinerja Lembaga atau Organisasi	25
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	26
4. Penilaian Kinerja Guru	28
5. Pengukuran Kinerja Guru	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	32
B. Kehadiran Peneliti di Lapangan	33
C. Lokasi Penelitian.....	34
D. Subjek Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data	38
G. Keabsahan Data	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian	67
1. Proses Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom	67
2. Tekhik Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom	70
3. Kendala dalam Pelaksanaa Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom	72

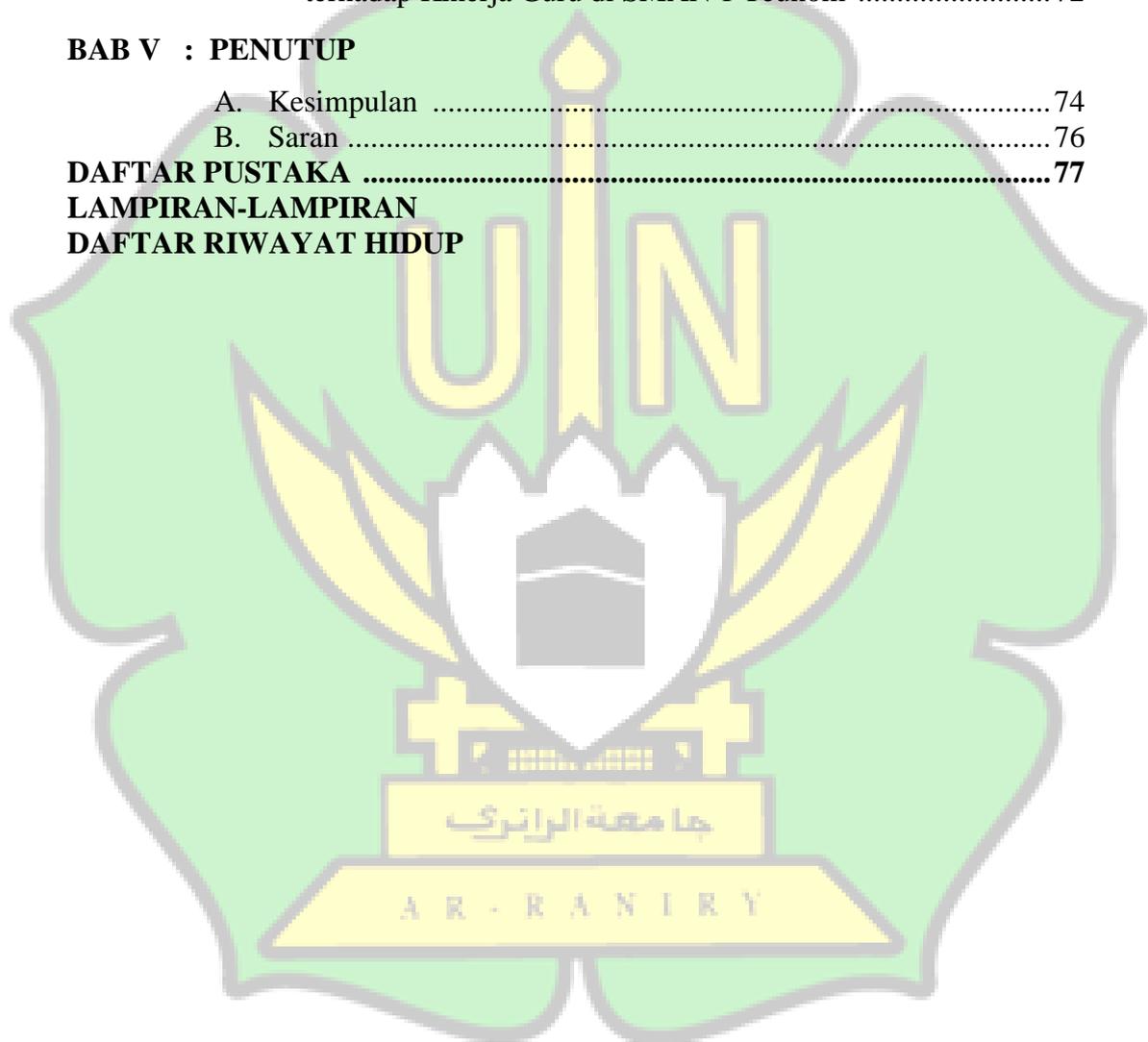
BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

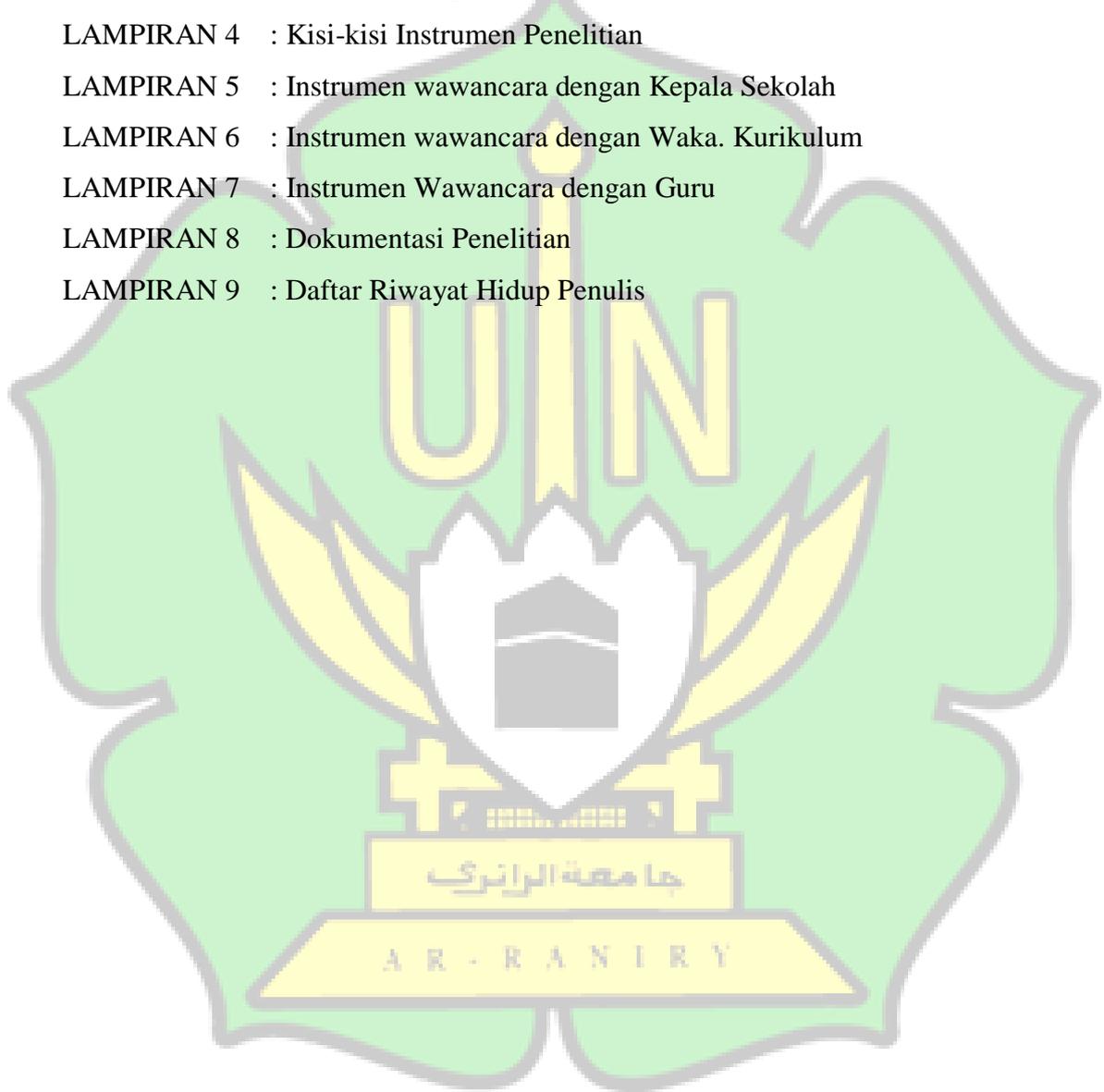
TABEL 4.1 : Jumlah siswa SMAN 1 Teunom Tahun Ajaran 2018-2019 ... 46

TABEL 4.2 : Jumlah guru dan pegawai SMAN 1 Teunom Tahun Ajaran
2018-2019 47



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- LAMPIRAN 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
- LAMPIRAN 3 : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- LAMPIRAN 4 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian
- LAMPIRAN 5 : Instrumen wawancara dengan Kepala Sekolah
- LAMPIRAN 6 : Instrumen wawancara dengan Waka. Kurikulum
- LAMPIRAN 7 : Instrumen Wawancara dengan Guru
- LAMPIRAN 8 : Dokumentasi Penelitian
- LAMPIRAN 9 : Daftar Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern ini, sekolah/madrasah 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 PP tersebut. 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. Dengan demikian, setiap sekolah/ madrasah 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.

Menurut Wijaya cece menyatakan bahwa:

Dalam meningkatkan kualitas sekolah/madrasah salah satu faktor yang sangat dominan dan paling penting adalah guru. Karena guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain itu guru juga adalah orang yang langsung berinteraksi dengan anak didik, dan bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri.¹

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam menentukan keberhasilan pembelajaran tersebut, maka guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, yaitu seperangkat kemampuan kerja/unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan

¹ Wijaya cece, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar-Mengajar*, (Bandung: Rosdakarya 1991), h. 13.

dengan proses belajar mengajar secara profesional sesuai etika profesi keguruan. Kemampuan dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya tersebut dapat diperoleh melalui suatu pembinaan khusus sesuai kualifikasi yang diharapkan, baik internal maupun eksternal.

Sampai saat ini banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja profesional guru, tetapi upaya meningkatkan mutu pembelajaran sering menemui kendala. 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”.² Walaupun gugus sekolah sudah dibentuk dan kegiatan kelompok kerja guru melalui Kelompok Kegiatan Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kegiatan Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) telah berjalan, namun pelaksanaan kegiatan ini sering kurang memadai sebagai forum untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

Kurang memadainya keefektifan forum-forum di atas salah satu penyebabnya yaitu pelaksanaan monitoring dan evaluasi (monev) yang semestinya merupakan bagian tidak terpisahkan dari kinerja manajerial kepala sekolah kurang berjalan optimal.

Menurut Arikunto:

Monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi (berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan) mengenai kegiatan program atau kegiatan sekolah sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program atau kegiatan sekolah selanjutnya. Sedangkan Evaluasi adalah proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan kinerja guru untuk memberikan

²Unicef, Depdiknas, dan European Union, *Manajemen Berbasis Sekolah, Peran Serta Masyarakat, Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan.* (Jakarta: Unicef,2007). h.49.

umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program atau kegiatan sekolah mendatang.³

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 manajemen puncak di sekolah.

Rosmiati dan Kurniady menyebutkan bahwa:

Pada level manajemen, puncak kemampuan di dalam melihat sesuatu secara keseluruhan yang kemudian dapat merumuskannya, seperti dalam mengambil keputusan, menentukan kebijakan, dan lain-lain. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin (karena level manajemen puncak merupakan pimpinan) yang baik, adalah pemimpin yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional dan lebih banyak merumuskan konsep-konsep. Keterampilan ini ada juga yang menyebutnya dengan *managerialskill*.⁴

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. Namun hal ini tidak sesuai dengan apa yang ada di lapangan (sekolah/madrasah) 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.

³Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1986), h.28.

⁴Rosmiati T. dan Kurniady, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125.

Dari berbagai penjelasan diatas maka 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 manajemen (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 SMAN 1 Teunom.

SMAN 1 Teunom sebagai lokasi penelitian, dikarenakan SMAN 1 Teunom adalah suatu bagian dari lembaga pendidikan formal yang sama-sama dituntut untuk terus berupaya dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Selain itu SMAN 1 Teunom adalah salah satu sekolah yang terus menerus meningkatkan kinerja guru, sehingga penelitian yang akan peneliti lakukan sejalan dengan yang telah diterapkan di SMAN 1 Teunom. Ada kondisi obyektif bahwa SMAN 1 Teunom bisa dikatakan menjadi sekolah favorit dikalangan masyarakat Teunom, hal ini dapat dilihat dari jumlah siswa-siswinya serta menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi baik bidang akademik maupun non-akademik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Teunom 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 SMAN 1 Teunom, ada beberapa fenomena yang terlihat terkait dengan rendahnya kinerja guru di SMAN 1 Teunom 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 kreatifitas 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 Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom, Kabupaten Aceh Jaya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom?
2. Bagaimana tehnik dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom?
3. Bagaimana kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom.
2. Untuk mengetahui tehnik dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom.
3. Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom.

D. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti ada manfaatnya masing-masing. Begitu juga dalam penelitian ini. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menambah wawasan mengenai monitoring dan evaluasi kinerja guru.
2. Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja guru.
3. Para pembaca, sebagai bahan rujukan dalam mengelola pendidikan khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja guru.

E. Penjelasan Istilah

Untuk menghindari adanya kesalahpahaman atau kekeliruan bagi pembaca, maka terlebih dahulu peneliti menjelaskan definisi operasional yang dipandang perlu menyangkut pembahasan kajian penelitian ini.

1. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Majon dan Widavsky mengemukakan bahwa “pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan.”⁵ Secara sederhana pelaksanaan yang dimaksud bisa diartikan sebagai usaha sadar untuk melakukan suatu hal sesuai dengan perencanaan.

⁵Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.70.

2. Monitoring

Menurut Arikunto “Monitoring adalah suatu kegiatan dalam mengamati suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan”.⁶ Monitoring lebih menekankan pada pemantauan proses pelaksanaan. Pelaksanaan monitoring yang dimaksud peneliti disini ialah melakukan pengawasan terhadap segala bentuk kinerja guru.

3. Evaluasi

Menurut Arikunto “Evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tersebut telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu yang telah ditetapkan untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan yang ingin diperoleh”.⁷ Istilah evaluasi yang dimaksud disini berdekatan dengan penafsiran, pemberian angka dan penilaian untuk kegiatan yang terencana. Dengan dilakukannya evaluasi dalam setiap program dapat menjawab pertanyaan “Apa perbedaan yang dibuat”.

4. Kinerja

“Kinerja adalah sebuah wujud unjuk kerja seseorang atau organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan

⁶Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi*. . . , h. 13.

⁷Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi*. . . , h. 16.

menggunakan standar dan kriteria tertentu sebagai acuan”.⁸ Dari definisi tersebut kinerja yang dimaksud adalah hasil kerja seseorang/kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Wujud unjuk kerja yang dimaksud adalah berkaitan dengan kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi hasil belajar.

5. Guru

Menurut pandangan tradisional, “guru adalah seorang yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan”.⁹ Dari pandangan tersebut, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa guru adalah seorang pengajar atau pendidik yang berada di sekolah yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah berdasarkan undang-undang yang berlaku di Indonesia.

F. Kajian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, agar tampak lebih terarah dan terfokus, maka penulis mencoba menelusuri beberapa tulisan-tulisan yang pernah dikaji mengenai implementasi Monitoring dan evaluasi diantaranya adalah:

Jurnal Gunawan, Yuni Gayatri, Dwijani Ratna Dewi, Chusnal Ainy, dan Yarno Tim Monev-in UM Surabaya, tahun 2015. Dengan judul “*Implementasi Monitoring dan Evaluasi Proses Lesson Study di FKIP UM Surabaya*”. Dalam

⁸Anwar Prabu Mankunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 55.

⁹Syafruddin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h. 6.

jurnal tersebut membahas tentang pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan Plan-do-see lesson study di FKIP UM Surabaya pada semester genap.

Jurnal Teguh Triwiyanto, mahasiswa fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, tahun 2014. Dengan judul "*Pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan untuk Penilaian Kinerja Manajerial Sekolah di Malang Raya*". Dalam jurnal tersebut membahas tentang pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan untuk penilaian kinerja manajerial sekolah.

Jurnal Yuyus Rustandi, mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuan, tahun 2011. Dengan judul "*Peran Motivator, Monitoring, dan Evaluasi Komite Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 14 Bandung*". Jurnal ini membahas peran motivator, monitoring dan evaluasi oleh komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMAN 14 Bandung.

Dari keseluruhan hasil penelitian yang ditulis dalam skripsi dan jurnal diatas, penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian-penelitian tersebut. Dalam penelitian ini pembahasannya fokus pada pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom. Penelitian ini juga menjelaskan tentang tehnik monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi

1. Konsep Dasar Monitoring dan Evaluasi

Keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari apa yang direncanakan dengan apa yang dilakukan, apakah hasil yang diperoleh berkesesuaian dengan hasil perencanaan yang dilakukan. Untuk dapat memperoleh implementasi rencana yang sesuai dengan apa yang direncanakan manajemen harus menyiapkan sebuah program yaitu monitoring, yang ditujukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi tentang pelaksanaan program, apakah proses pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Selanjutnya temuan-temuan hasil monitoring adalah informasi untuk Proses evaluasi sehingga hasilnya apakah program yang ditetapkan dan dilaksanakan memperoleh hasil yang berkesesuaian atau tidak.

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”.¹ Dalam monitoring (pemantauan) dikumpulkan data dan dianalisis, hasil analisis diinterpretasikan dan digunakan sebagai masukan bagi pimpinan untuk mengadakan perbaikan. Monitoring terhadap sebuah hasil perencanaan yang sedang berlangsung menjadi

¹Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi Proyek Pendidikan*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 1995), h.14.

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”.²

Willian N Dunn 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.³

Dalam merencanakan suatu kegiatan hendaknya evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan, sehingga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang lengkap. Evaluasi diarahkan untuk mengendalikan dan mengontrol ketercapaian tujuan. Evaluasi berhubungan dengan hasil informasi tentang nilai serta memberikan gambaran tentang manfaat suatu kebijakan. Istilah evaluasi ini berdekatan dengan penafsiran, pemberian angka dan penilaian. Evaluasi dapat menjawab pertanyaan “Apa perbedaan yang dibuat.

Tujuan evaluasi ialah untuk mengetahui apakah program itu mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak, evaluasi lebih menekankan pada aspek hasil yang dicapai (*output*). Evaluasi baru bisa dilakukan jika program itu telah berjalan dalam suatu periode, sesuai dengan tahapan rancangan dan jenis program yang

²Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi . . .* , h.15

³ William N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*, (Yogyakarta, Gajahmada University press, 2003), h. 38.

dibuat dan dilaksanakan, misalnya disekolah, untuk satu caturwulan atau enam bulan atau satu tahun pelajaran.

Perbedaan antara monitoring dan evaluasi adalah monitoring dilakukan pada saat program masih berjalan sedangkan evaluasi dapat dilakukan baik sewaktu program itu masih berjalan ataupun program itu sudah selesai. Atau dapat juga bila dilihat dari pelakunya, monitoring biasanya dilakukan oleh pihak internal sedangkan evaluasi dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal. Evaluasi dilaksanakan untuk memperoleh fakta atau kebenaran dari suatu program beserta dampaknya, sedangkan monitoring hanya melihat keterlaksanaan program, faktor pendukung, penghambatnya. Bila dilihat secara keseluruhan, kegiatan monitoring dan evaluasi ditujukan untuk pembinaan suatu program.

2. Tujuan Monitoring dan Evaluasi

Umpan balik dari sebuah program akan dipergunakan dalam perbaikan dan penyesuaian komponen-komponen yang tidak maksimal dalam pelaksanaan program dan bila memungkinkan perubahan skenario dapat dilakukan karena gagal dalam pelaksanaan program, monitoring tujuannya adalah seperti yang dikemukakan di atas oleh karena itu monitoring sangat diperlukan untuk keberhasilan sebuah program.

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.

Evaluasi bertujuan 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 Arikunto mengatakan monev bertujuan:

- (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.⁴

3. Fungsi Monitoring dan Evaluasi

Proses pengambilan keputusan berjalan atau berhentinya/perubahan sebuah atau beberapa program yang berkaitan dilakukan melalui proses evaluasi.

Menurut Dunn, monitoring mempunyai empat fungsi, yaitu:

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.⁵

⁴Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi*. . . , h. 32.

⁵William N Dunn, *Pengantar Analisis* . . . , h. 43.

Sedangkan evaluasi menurut Moh. Rifai sebagai kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dari kegiatan monitoring memiliki fungsi sebagai berikut: “(a) Evaluasi sebagai pengukur kemajuan; (b) Evaluasi sebagai alat perencanaan; (c) Evaluasi sebagai alat perbaikan”.⁶

Dari uraian tersebut, Soewardi Lazaruth menjelaskan bahwa:

Fungsi monitoring yang pokok adalah: mengukur hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan program dengan alat ukur rencana yang sudah dibuat dan disepakati; menganalisa semua hasil pemantauan (monitoring) untuk dijadikan bahan dalam mempertimbangkan keputusan serta usaha perbaikan dan penyempurnaan.⁷

4. Prinsip-Prinsip Monitoring dan Evaluasi

Pada pelaksanaannya, monev haruslah dilakukan dengan prinsip-prinsip seperti berikut ini.⁸

a. Berorientasi pada tujuan.

Monev hendaknya dilaksanakan mengacu pada tujuan yang ingin dicapai. Hasil monev dipergunakan sebagai bahan untuk perbaikan atau peningkatan program pada evaluasi formatif dan membuat justifikasi dan akuntabilitas pada evaluasi sumatif.

b. Mengacu pada kriteria keberhasilan

Monev seharusnya dilaksanakan mengacu pada kriteria keberhasilan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria keberhasilan dilakukan bersama antara para evaluator, para sponsor, pelaksana program

⁶Mohammad Rifa'i, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1986), h.23.

⁷Soewardi Lazaruth, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawab*, (Salatiga: Kanisius, 1994), h.32.

⁸Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi . . .*, h.24.

(pimpinan dan staf), para pemakai lulusan (konsumen), lembaga terkait (dimana peserta kegiatan bekerja).

c. Mengacu pada asas manfaat

Monev sudah seharusnya dilaksanakan dengan manfaat yang jelas. Manfaat tersebut adalah berupa saran, masukan atau rekomendasi untuk perbaikan program yang di monev atau sejenisnya di masa mendatang.

d. Dilakukan secara objektif

Monev harus dilaksanakan secara objektif. Petugas monev dari pihak eksternal seharusnya bersifat independen, yaitu bebas dari pengaruh pihak pelaksana program. Petugas monev internal harus bertindak objektif, yaitu melaporkan temuannya apa adanya.

5. Ruang Lingkup Monitoring dan Evaluasi

Sebagai suatu proses untuk menghasilkan dan menyajikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan, monev program dilakukan sejalan dengan tahapan program yang akan dimonev. Cakupan monev meliputi empat aspek: “(1) perencanaan, (2) pelaksanaan, (3) hasil program, dan (4) dampak”.⁹ Setiap tahapan menggunakan jenis evaluasi dan pendekatan evaluasi yang berbeda.

1) Perencanaan program, meliputi:

- a. kondisi lembaga yang akan dimonev (kontekstual)
- b. tujuan program yang akan dimonev
- c. isi program kegiatan yang akan dimonev
- d. jenis dan model monev yang diterapkan

⁹ Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi . . .* , h.37.

- e. metodologi yang digunakan: desain, variabel, teknik sampling, instrumen, analisis data, diseminasi hasil,
 - f. strategi pelaksanaan evaluasi: personal yang terlibat (siapa evaluator, siapa target evaluasi); waktu pelaksanaan evaluasi (berapa lama, dan kapan evaluasi dilaksanakan); fasilitas diperlukan (sarana, prasarana, dan alat); dana diperlukan (berapa jumlahnya dan dari mana sumbernya); instrumen yang digunakan (mengukur ketercapaian tujuan)
 - g. Jenis evaluasi: *Needs Assessment, Analisis SWOT, Feasibility study, Analisis Futuristik, Job Analisis, Inventory*
- 2) Pelaksanaan program
- a. Kemampuan (kriteria) yg dimiliki pelaksana program
 - b. Keterlaksanaan: partisipasi personal dalam pelaksanaan program, bagaimana kesesuaian jadwal dengan rencana, bagaimana pemanfaatan masukan, bagaimana penyelenggaraan program, berapa prosen keterlaksanaan dari yang direncanakan.
 - c. Refleksi dan umpan balik
 - d. Jenis evaluasi yang diterapkan: monitoring, supervisi, evaluasi proses, evaluasi formatif, evaluasi sumatif.
- 3) Hasil program

Hasil yg telah dicapai oleh peserta kegiatan (prosentase dari program keseluruhan) pada saat program selesai dilakukan misalnya: penguasaan oleh peserta sesuai kriteria, hasil yang dicapai sesuai tujuan, kualitas (prestasi belajar,

keterampilan karyawan), produktivitas, efektivitas program kegiatan, efisiensi penggunaan fasilitas dan sumber dana.

4) Dampak program

- a. Dampak yang direncanakan dari hasil program (*intended effect*) seperti perubahan perilaku, tersalurnya lulusan, meningkatnya kinerja peserta pelatihan, kedisiplinan meningkat setelah selesai pelatihan, perubahan perilaku disiplin meningkat, meningkatnya animo masuk ke perguruan tinggi, keberhasilan karir.
- b. Dampak yang tidak direncanakan (*unintended side effect*) seperti terjadinya PHK terhadap sejumlah karyawan, kesenjangan sosial di masyarakat, timbul stress di kalangan mahasiswa, siswa, guru sebagai akibat dari kebijakan yang diterapkan, dsb.

6. Proses Monitoring dan Evaluasi

Monev dilaksanakan dengan mengikuti langkah langkah, *pertama* melakukan kegiatan perencanaan kegiatan, dimana langkah dan prosedur serta komponen isi yang akan dimonitoring dan dievaluasi disiapkan dengan baik, *kedua* pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasinya itu sendiri, dan *ketiga* melaporkan hasil kegiatan dalam bentuk laporan tertulis sebagai bahan untuk evaluasi dan balikan atas program-program yang sudah dilakukan.¹⁰

1) Tahap Perencanaan

Persiapan dilaksanakan dengan mengidentifikasi hal-hal yang akan dimonitor, variabel apa yang akan dimonitor serta menggunakan indikator mana

¹⁰Soekartawi, *Monitoring dan Evaluasi . . .* , h.63.

yang sesuai dengan tujuan program. Rincian tentang variabel yang dimonitor harus jelas dulu, serta pasti dulu batasannya dan definisinya. “Variabel adalah karakteristik dari seseorang, suatu peristiwa atau obyek yang bisa dinyatakan dengan data numerik yang berbeda-beda”.¹¹

2) Tahap Pelaksanaan

Monitoring ini untuk mengukur keterampilan guru dalam menggunakan metode mengajar. Setelah memastikan definisi yang tepat tentang variabel yang dimonitor serta indikatornya, maka laksanakan monitoring tersebut. Adapun indikator yang diukur dalam melihat persiapan mengajar adalah:

- a. Adanya tujuan pembelajaran umum dan khusus;
- b. Kesesuaian memilih metode untuk tujuan pembelajaran yang disusun;
- c. Penggunaan sarana atau media mengajar;
- d. Kesesuaian metode dengan media yang akan digunakan;
- e. Adanya tahapan evaluasi dan alat evaluasinya;
- f. Kesesuaian metode dengan alat evaluasi;
- g. Kesesuaian evaluasi dengan tujuan pembelajaran;

Monitoring pada waktu pelaksanaan program pembelajaran, indikator dan proses yang dilakukan adalah :

- a. Ketetapan dan pengelolaan waktu;
- b. Ketepatan penggunaan metode yang digunakan;
- c. Adanya penjelasan yang sesuai dengan penggunaan metode;
- d. Penggunaan media yang sesuai dengan harapan metode;
- e. Melaksanakan evaluasi pembelajaran;

¹¹William N Dunn, *Pengantar Analisis . . .* , h. 98.

f. Adanya tindak lanjut dari program tersebut.

Monitoring pada pasca program, yaitu pemantauan setelah pembelajaran selesai. Tentu saja ini menyangkut sikap dan perbuatan siswa yang berhubungan dengan tujuan pembelajaran.

3) Tahap Pelaporan

Nanang Fattah menyarankan langkah-langkah monitoring seperti ada pada diagram berikut ini :



Pada langkah ketiga, yaitu menentukan apakah prestasi kerja itu memenuhi standar yang sudah ditentukan dan di sini terdapat tahapan evaluasi, yaitu mengukur kegiatan yang sudah dilakukan dengan standar yang harus dicapai. Selanjutnya temuan-temuan tersebut ditindaklanjuti dan hasilnya menjadi laporan tentang program.¹²

7. Teknik Monitoring dan Evaluasi

Teknik dalam pelaksanaan monitoring dapat dilakukan dengan melalui kegiatan observasi langsung atas proses, wawancara kepada sumber/pelaku utama, dan kegiatan diskusi terbatas melalui *forum group discussion* untuk memperoleh klarifikasi pelaksanaan program.

¹²Nanang Fattah, *Landasan Manajemen . . .*, h.152.

a. Survei

Metode survei adalah cara pengumpulan data dimana responden menjawab pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun sebelumnya, dengan menggunakan alat yang berupa daftar pertanyaan atau kuesioner. Dengan metode ini dapat dikumpulkan data yang banyak dalam relative cepat.

1) Angket Tertutup

Angket jenis ini terdiri dari sejumlah butir pertanyaan yang menghendaki jawaban pendek, dengan alternative jawaban 2 atau lebih. Alternatif berupa jawaban dalam bentuk YA atau TIDAK, a,b,c,d,e, atau 1,2,3,4.....dan seterusnya. Alternatif jawaban menunjukkan skala nominal sehingga angka-angka pada alternative jawaban merupakan kode. Antara butir pertanyaan yang satu dengan yang lain dalam satu ubahan jumlah alternatif jawaban tidak harus sama. Angket ini disebut juga angket terbatas, karena jawaban responden berpola jawaban ya atau tidak, atau memberi tanda silang (X) atau tanda cek (V) atau memberi tanda lingkaran (0) pada pilihan alternative yang telah disediakan. Untuk mendapatkan informasi yang obyektif sebaiknya diberikan satu alternative jawaban tambahan, jika diperkirakan ada informasi yang belum tercakup pada alternatif jawaban.

2) Angket Terbuka

Angket ini disebut angket tidak terbatas, karena menghendaki jawaban bebas dengan menggunakan kalimat atau kata-kata responden sendiri. Jawaban responden sangat bervariasi karena tidak ada aturan atau rambu-rambu dalam butir pertanyaan, sangat tergantung dari pendidikan dan pengalaman responden, dan membutuhkan waktu yang relative lebih lama dari pada angket tertutup.

Angket jenis ini diperlukan pada pertemuan survey untuk menentukan kebijakan yang harus diambil, seperti misalnya dalam menerapkan aturan baru tentang pajak, atau melaksanakan pembangunan pemukiman, dan sebagainya.

b. Observasi

Observasi ialah kunjungan ke tempat kegiatan secara langsung, sehingga semua kegiatan yang sedang berlangsung atau objek yang diobservasi dapat dilihat. Semua kegiatan dan obyek yang ada serta kondisi penunjang yang ada mendapat perhatian secara langsung. Informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan.

Beberapa hal yang perlu diketahui oleh seorang observer : “(a) Melakukan pengamatan secara terencana dan sistematis. (b) Mengetahui scenario aktivitas yang akan diamati. (c) Mengetahui hal-hal pokok yang perlu diperhatikan/difokuskan, dan (d) Menggunakan alat bantu berupa alat pencatat dan perekam”.¹³

Kelebihan dari metode ini adalah peneliti dapat mengamati secara langsung realitas yang terjadi, sehingga dapat memperoleh informasi yang mendalam. Namun metode ini kurang dapat mengamati suatu fenomena yang lingkungannya lebih luas, terkait dengan keterbatasan pengamat. Kekurangan ini dapat diatasi dengan membuat lembar observasi dan kriteria yang rinci. Jika pengamat lebih dari seorang, perlu ada penyamaan pandangan tentang objek yang diamati sehingga ada kesamaan kriteria pengamatan.

¹³ Arikunto, *Prosedur penelitian suatu praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 133.

c. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah cara yang dilakukan bila monitoring ditujukan pada seseorang. Wawancara merupakan proses untuk memperoleh data dalam suatu penelitian dengan mengadakan tanya-jawab antara peneliti dengan responden dengan bertatap muka langsung atau melalui telepon.¹⁴ Sebelum melakukan wawancara, pewawancara harus dapat membuat pertanyaan dan situasi yang mendukung sehingga responden bergairah untuk menjawab pertanyaan dan memberikan keterangan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Wawancara dapat dilakukan dengan beberapa cara:

1) Wawancara Terstruktur

Pada wawancara ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam prakteknya selain membawa instrument sebagai pedoman wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti *tape recorder*, gambar, brosur dan amterial lain yang dapat membantu dalam wawancara.

2) Wawancara tidak Terstruktur

Wawancara tidak terstruktur maksudnya adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 138-140.

d. Forum Group Discussion (FGD)

FGD adalah proses menyamakan persepsi melalui diskusi kelompok terarah terhadap sebuah permasalahan atau substansi tertentu sehingga diperoleh satu kesamaan (*frame*) dalam melihat dan mensikapi hal-hal yang dimaksud. Teknik ini digunakan untuk mengungkap pemaknaan dari suatu kelompok berdasarkan hasil diskusi yang terpusat pada suatu permasalahan tertentu. FGD juga dimaksudkan untuk menghindari pemaknaan yang salah dari seorang peneliti terhadap fokus masalah yang sedang diteliti.

Ada beberapa ketentuan yang harus diperhatikan ketika ingin melakukan FGD. *Pertama*, jumlah FGD berkisar antara 5-10 orang. *Kedua*, Peserta FGD harus bersifat FGD. *Ketiga*, perlunya dinamika kelompok.

B. KINERJA GURU

1. Pengertian Kinerja

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.”¹⁵

Indra Bastian menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu lembaga atau

¹⁵Michael Armstrong, *Perpormance Management*, (Nyutran: Tugu Publisher,2004), h. 29

organisasi".¹⁶

Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa:

kinerja lembaga atau organisasi adalah sebagai efektivitas lembaga atau organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan lembaga atau organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.¹⁷

Yaslis Ilyas menyebutkan deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

(a) Tujuan, penentuan tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. (b) Ukuran, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab dibutuhkan ukuran apakah personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting. (c) Penilaian, penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan-tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.¹⁸

Selain itu ketrampilan diperlukan dalam kinerja karena ketrampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan teknis. Kinerja guru juga hasil dari kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

¹⁶Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik*, Cet. I, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM, 2001), h. 329.

¹⁷ Chaizi nasucha, *Reformasi Administrasi Publik*, (Jakarta: Alfabeta, 2004), h. 107.

¹⁸Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*, Cet. 3 (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002), h. 65

Dari kesimpulan diatas, jelas bahwa kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan apa yang harus dikerjakan. Apa bila ingin melakukan sebuah peningkatan dalam mutu pendidikan, kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama. Oleh karena itu, perlu faktor-faktor yang mendukung kinerja guru tersebut.

2. Tujuan dan Elemen Kinerja Lembaga atau Organisasi

Untuk mewujudkan tujuan suatu lembaga agar bisa menerapkan konsep kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang harus menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari kinerja, tujuan menyeluruh kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggungjawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.¹⁹

Secara terpisah Harmani Pasolong mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- (a) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri atau kelompok.
- (b) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.
- (c) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, berarti dalam melaksanakan tugas individu/lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- (d) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.²⁰

¹⁹Irham Fahmi, *Manajemen Pemimpin*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 230

²⁰Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 177

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja seorang guru tidak akan timbul begitu saja, selain membutuhkan waktu dan proses yang panjang untuk mendapat mencapai kinerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor ini bisa terdapat dari dalam dirinya sendiri (faktor internal), maupun faktor yang berasal dari lingkungan (faktor eksternal). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Motivasi Kinerja Guru

Menurut Achmad Slamet motivasi adalah “proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang”.²¹

Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan 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 Kerja Guru

Menurut Sinamo mengatakan bahwa :

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.²²

²¹ Achmad Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007), h. 125

²² Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2005), h. 151

Melalui pengertian diatas guru dituntut memiliki etos kerja yang lebih besar untuk keberhasilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda.

c. Komunikasi kerja guru

“Pemeliharaan hubungan kerja para karyawan memerlukan proses komunikasi yang efektif, organisasi harus dapat terus menerus melakukan komunikasi, dengan komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak kepihak yang lain”.²³

d. Kedisiplinan kerja guru

Disiplin kerja berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang tidak baik akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah sehingga hal ini akan berakibat menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan.

Tjatjuk Siswandoko menjelaskan disiplin ialah “sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis amupun tidak tertulis seta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.²⁴

²³Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 307.

²⁴ Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 128.

Dari pengertian diatas tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, pada aturan-aturan yang dibuat yang dilakukan dengan secara sadar dan kesediaan dalam menaatinya. Kedisiplinan sangatlah erat hubungannya dengan kemampuan kinerja guru disekolah.

4. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang di tunjukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diembannya, tetapi untuk dapat mengetahui apakah kinerja yang telah dikerjakan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah organisasi maka dibutuhkan sebuah penilaian terhadap hasil kerja yang telah di lakukan. Penilaian kerja adalah proses menilai hasil kerja personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

Menurut Leon C. Mengginson, penilaian prestasi kerja adalah “suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”²⁵

Newstrom dan Davis menjelaskan bahwa terdapat kegunaan penilaian kinerja bagi organisasi, antara lain: “(a) Peningkatan kinerja, (b) Penyesuaian kompetensi, (c) Keputusan penempatan (d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (e) Menganalisis kesalahan dalam desain pekerjaan”.²⁶

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. 2 (Bandung: Refika Aditama, 2006), h. 10.

²⁶Liosten riana roosida ully tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Ofset, 2014), h. 27-28.

Dari pengertian diatas dapat kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai apakah karyawan/pegawai telah bekerja sesuai dngan apa yang harus dikerjakan olehnya, dengan adanya penilaian ini akan dapat membantu organisasi dalam menentukan langkah selanjutnya dalam pembuatan sebuah program/ kebijakan yang lebih baik lagi terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, yang akan berimplikasi terhadap kemajuan pegawai bahwa organisasi itu sendiri.

Dengan melihat hasil penilaian yang telah dilakukan maka akan terlihat seluruh aspek yang menjadi kelebihan ataupun kekurangannya. Dengan melihat hasil ini diharapkan seorang guru akan termotivasi untuk dapat memperbaiki hasil yang dianggap kurang dan mempertahankan apa yang telah dinilai baik, sedangkan bagi sekolah hasil penilaian akan membantu dalam hal pembuatan program pembinaan yang berkesinambungan dalam mengelola tenaga guru, yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada program pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relavan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan terindenfikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk

setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

- b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Penilaian kinerja guru sebaiknya dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah. Hal ini dimaksudkan agar kinerja guru akan terus terpantau, apakah ada penurunan atau peningkatan. Hasil penilaian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam menyusun sebuah program pembinaan yang cocok diterapkan di sekolahnya.

5. Pengukuran Kinerja Guru

Berdasarkan teknik penilaian kinerja yang menempatkan atasan, dan guru sebagai subjek yang menilai kinerja guru, maka diperlukan instrumen penilaian kinerja guru. Berdasarkan apa yang telah dilakukan oleh pekerja atau guru pada masa lalu, instrument dalam melakukan evaluasi kinerja guru yaitu “daftar cek, skala nilai, teknik pilihan kemampuan, teknik kejadian penting, teknik pencatatan prestasi, teknik skala perilaku kerja terakhir, teknik *review* informasi dari lapangan, tes dan observasi pelaksanaan pekerjaan, dan teknik evaluasi kinerja komparatif.

Daftar cek atau *chek list* adalah instrumen penilaian kinerja yang berisi sejumlah aspek pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja atau guru. Di dalam

instrumen ini terdapat pula aspek penilaiannya. Jadi selain berisikan aspek pekerjaan atau aspek yang dinilai juga mencantumkan pula unsur penilaiannya. Selanjutnya instrument berupa skala nilai adalah instrumen yang mencantumkan atau berisi semua kegiatan atau pekerjaan yang harus dilaksanakan dan terdapat skala nilai yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan, sementara itu yang dimaksud dengan teknik atau instrumen pilihan kemampuan adalah instrumen yang khusus mengetahui pada bidang atau aspek apa seorang pekerja memiliki kemampuan dan kinerja yang baik.

Teknik atau instrumen kejadian penting merupakan instrument sederhana yang hanya mencatat dua hal yakni pekerjaan yang baik atau pekerjaan yang tidak baik yang dilakukan oleh guru atau pekerja. Demikian pula dengan teknik atau instrumen pencatatan prestasi yakni instrumen yang mencatat secara incidental prestasi yang dicapai oleh pekerja. Selanjutnya instrumen atau teknik skala perilaku kerja terakhir adalah pengamatan langsung yang dilakukan terhadap pekerjaan terakhir yang dilakukan oleh pekerja. Jadi teknik ini semacam observasi terhadap kinerja pekerja.

Berdasarkan instrumen penilaian kinerja yang telah dikemukakan dan dikaitkan pula dengan teknik penilaian yang diarahkan pada dua unsur yakni penilaian atasan, dan diri sendiri, maka tidak semua instrumen tersebut digunakan. Instrumen yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi kinerja guru adalah daftar cek berupa angket dan lembar observasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu “Metode untuk meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”.¹ Penelitian ini memaparkan fakta dan keadaan yang terjadi di SMAN 1 Teunom terkait dengan masalah monitoring dan evaluasi. Penulis menggunakan pendekatan ini karena penelitian ini memerlukan informasi mendalam yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

Jenis Penelitian dalam skripsi ini adalah Penelitian Kualitatif yaitu “suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut”.² Penelitian kualitatif lebih bersifat terbuka, artinya dalam penelitian kualitatif memberikan kesempatan kepada subjek untuk menjawab pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pemahaman dan kerangka berpikir subjek yang bersangkutan.

Penelitian tentang pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru ini merupakan “penelitian yang prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang dapat

¹Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1993), h. 106.

²Arikunto, *Manajemen Penelitian*, . . . h. 106.

diamati”.³ Dalam penelitian ini mencoba mendeskripsikan tentang Pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Teunom.

B. Kehadiran Peneliti di Lapangan

Instrumen utama penelitian ini adalah peneliti sendiri, yang didukung oleh pedoman wawancara dan daftar ceklist observasi. Peneliti berusaha agar dapat menghindari pengaruh subyektifitas dan menjaga lingkungan secara alamiah agar suasana tetap kondusif dan proses yang terjadi berjalan sebagaimana biasanya. Dalam penelitian ini peneliti tidak menentukan patokan waktu, akan tetapi peneliti secara terus menerus menggali data menyesuaikan waktu yang tepat dan sesuai kesempatan dengan para informan. Disisi lain, yang peneliti tekankan adalah keterlibatan langsung peneliti di lapangan dengan informan dan sumber data.

Menurut konsepnya keadaan yang demikian merupakan penciptaan *rapport*, artinya terjadinya hubungan harmonis yang mendalam antara peneliti dengan informan/pihak yang diteliti sehingga terjadi arus bebas dan keterusterangan dalam komunikasi informasi yang berlangsung, tanpa kecurigaan apapun dan tanpa upaya untuk saling “menutup diri”. Kondisi ini disebabkan karena satu dengan yang lain tidak saling kenal. Hal ini akan dialami oleh peneliti, yang mana bahwa proses kehadiran peneliti terasa asing di SMAN 1 Teunom. Oleh karena itu mulai proses penjajakan sampai menuju terjadinya hubungan dengan pihak yang diteliti, senantiasa peneliti ciptakan di lapangan hingga informan merasa sebagai guru atau nara sumber. Kesempatan ini peneliti terus gunakan agar informan tidak

³Lexi J. Moeleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2001), h. 4.

lagi hanya merespon pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan, tetapi juga bersama-sama mengidentifikasi hal-hal yang diperlukan peneliti.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi yang peneliti pilih untuk melakukan penelitian ini adalah SMAN 1 Teunom. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan yang maju dan berkembang di lingkungannya. Selain itu pemilihan SMAN 1 Teunom ini sebagai lokasi penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan, diantaranya yaitu: 1) Sekolah ini merupakan sekolah yang terkemuka dan telah memiliki kematangan dalam hal kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan kegiatan manajemennya. 2) Sekolah ini memiliki prestasi dan keunikan tersendiri di bandingkan sekolah lain di daerah sekitarnya. Prestasi akademik dan non akademik seringkali diraih oleh siswa-siswanya. 3) Ditengah banyaknya lembaga pendidikan, SMAN 1 Teunom mampu membuktikan bahwa sampai saat ini tetap menjadi sekolah terfavorit bagi orang tua untuk menyekolahkan anaknya disekolah tersebut. Bahkan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lain di wilayah Kabupaten Aceh Jaya. 4) Kepala SMAN 1 Teunom sekarang baru memimpin kurang lebih 2 tahun. Tentunya sebuah tantangan tersendiri untuk kepala sekolah yang baru dalam mempertahankan kualitas sekolah, terutama kualitas para guru, yang sudah dibangun sedemikian rupa oleh kepala-kepala sekolah terdahulu.

D. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini subjek penelitian merupakan orang-orang yang dapat memberikan informasi obyek penelitian secara akurat. Subjek utama penelitian terdiri dari seorang kepala SMAN 1 Teunom yang telah memimpin selama lebih

kurang 2 tahun. Sedangkan subjek pendukung terdiri dari wakil kepala bidang Kurikulum, dan 4 orang guru pembelajaran di sekolah tersebut.

Penentuan subjek pendukung penelitian ini, peneliti lakukan dengan pertimbangan antara lain: (1) subjek penelitian terlibat langsung dalam proses pengelolaan dan proses belajar mengajar di SMAN 1 Teunom; (2) keterlibatan mereka dalam pengelolaan, dan proses belajar mengajar di SMAN 1 Teunom telah berlangsung selama kurang lebih dua tahun lamanya dan masih aktif hingga pada saat penelitian ini dilakukan. Selanjutnya proses ini baru berhenti setelah informasi yang peneliti peroleh antara sesama informan mempunyai kesamaan, sehingga tidak ada data yang dianggap baru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan tema penelitian di atas, maka cara pengumpulan data peneliti lakukan dengan tiga teknik, yaitu: (1) Wawancara, (2) Observasi, dan (3) Dokumentasi. Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan alat bantu *tape recorder*, kamera, pedoman wawancara, dan alat-alat lain yang diperlukan sesuai dengan kondisi. Untuk lebih jelasnya, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan Tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.”⁴ Wawancara ini berpedoman kepada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis/peneliti. Ada dua alasan peneliti menggunakan teknik

⁴ Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian*, (Banda Aceh: Ar-Rijal, 2007), h. 57.

wawancara, yaitu: *pertama*; dengan wawancara peneliti dapat menggali, tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang peneliti teliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek tersebut. *kedua*; apa yang peneliti tanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan juga masa akan datang.

Wawancara peneliti lakukan secara terbuka untuk menggali pandangan subjek penelitian (kepala sekolah dan guru) tentang masalah yang akan peneliti teliti. Wawancara peneliti lakukan pada waktu dan konteks yang tepat agar mendapat data yang akurat dan peneliti lakukan berkali-kali sesuai dengan keperluan. Dalam pelaksanaan wawancara, peneliti dilengkapi dengan alat perekam suara (*tape recorder*), dan buku catatan kecil untuk mencatat hal-hal yang peneliti rasa penting dan berkaitan dengan penelitian.

Langkah-langkah wawancara, peneliti menggunakan tujuh langkah yaitu: (1) menetapkan kepada siapa wawancara ini akan peneliti lakukan; (2) menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan; (3) mengawali atau membuka alur wawancara; (4) melangsungkan wawancara; (5) mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan mengakhirinya; (6) menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan, dan (7) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah peneliti peroleh.

2. Observasi

Observasi adalah “Memperhatikan sesuatu dengan pengamatan langsung meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan

alat indera yaitu melalui penglihatan.”⁵ Observasi peneliti lakukan dengan cara melibatkan diri atau berinteraksi pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek dalam lingkungannya, mengumpulkan data secara sistematis dalam bentuk catatan lapangan.

Dalam peran observasi ini, peneliti sering terlibat dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang relevan dengan fokus penelitian. Selama penelitian berlangsung, peneliti mengamati langsung aktifitas Kepala SMAN 1 Teunom terutama ketika mengadakan rapat, memberikan perintah kepada bawahannya masing-masing dan berinteraksi dengan para guru, karyawan, dan wakil kepala sekolah.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu “mengumpulkan sejumlah informasi tertulis mengenai data pribadi, pendidikan guru, dan arsip penting lainnya yang mendukung penelitian ini”.⁶ Untuk menghemat dan menghindari kehilangan data yang telah peneliti kumpulkan dalam waktu relatif lama yang disebabkan kesalahan teknik, maka peneliti melakukan pencatatan-pencatatan secara lengkap dan secepat mungkin dalam setiap selesai pengumpulan data di lapangan. Karena ini merupakan jenis kualitatif maka peneliti yakin bahwa pengumpulan data akan memakan waktu yang panjang.

Di samping itu data dokumen juga peneliti perlukan untuk melengkapi data yang peneliti peroleh dari wawancara dan observasi. Dokumen yang peneliti maksud berupa foto-foto sekolah, arsip-arsip sekolah, transkrip wawancara dan

⁵Arikunto, *Prosedur penelitian . . .* , h. 133.

⁶M. Nasir Budiman, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, (Banda Aceh: IAIN Ar-Raniry, 2004), h. 24.

dokumen tentang sejarah-sejarah sekolah dan perkembangannya. Kesemua dokumen ini akan peneliti kumpulkan untuk kemudian peneliti analisis demi kelengkapan data penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis data Huberman. Huberman mengemukakan bahwa “aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berangsur secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya penuh”.⁷ Analisis data kualitatif Huberman terdapat tiga tahap:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. Untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya sehingga tersusun secara sistematis dan lebih mudah dikendalikan. Jika ada data yang disajikan masih sukar untuk disimpulkan, maka proses reduksi data akan peneliti ulang kembali.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami. Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti selanjutnya akan

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 246.

melakukan penyajian data yaitu dari data/hasil yang didapat di lapangan dan telah dikelompokkan atau dirangkumkan dengan lebih spesifik dan jelas, peneliti akan melakukan penyajian data yang sesuai dengan apa yang menjadi jawaban atau hasil dari yang telah didapat. Penyajian data akan memudahkan peneliti dalam memahami apa yang terjadi dan dapat dengan mudah merencanakan kegiatan selanjutnya.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan (*Verification/ Conclusion Drawing*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan pengumpulan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁸

G. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data peneliti dasarkan atas dasar kriteria-kriteria tertentu, untuk menjamin kepercayaan data yang peneliti peroleh melalui penelitian. Kriteria keabsahan data yang akan peneliti lakukan adalah seperti yang dianjurkan oleh Lincoln dan Guba, kriteria tersebut ada empat macam, yaitu “(1) Uji kredibilitas; (2) transferabilitas; (3) dependabilitas; dan (4) konfirmabilitas”.⁹

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 252.

⁹Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon B, 1985, *Naturalistic Inquiry* (New Delhi: Sage Publications Inc), h. 289-331.

1. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas data peneliti maksudkan untuk membuktikan data yang berhasil peneliti kumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi sebenarnya. Untuk mencapai nilai kredibilitas, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu teknik triangulasi sumber data, metode dan teori.

- a. Triangulasi Sumber Data, dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Membandingkan hasil informasi dari subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan guru.
- b. Metode, dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Membandingkan hasil informasi wawancara, observasi, dan dokumentasi dari berbagai subjek penelitian yang telah ditentukan peneliti.
- c. Triangulasi Teori, dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Membandingkan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.¹⁰

2. Pengujian Transferabilitas

Transferabilitas merupakan kriteria untuk memenuhi bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer pada konteks atau *setting* lain. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat juga diterapkan oleh kepala sekolah pada sekolah lainnya.

¹⁰Norman K. Denkin, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31.

3. Pengujian Dependabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Kesalahan banyak disebabkan faktor manusia itu sendiri terutama peneliti sebagai instrumen kunci yang dapat menimbulkan ketidakpercayaan kepada peneliti. Mungkin karena keletihan atau karena keterbatasan mengingat sehingga membuat kesalahan.

Konsep dependabilitas (ketergantungan) lebih luas dikarenakan dapat memperhitungkan segala-galanya, yaitu apa yang dilakukan oleh seluruh civitas akademika SMAN 1 Teunom sebagai perwujudan keunggulannya. Cara untuk menetapkan bahwa proses penelitian dapat dipertanggungjawabkan melalui audit dependabilitas oleh pembimbing skripsi guna mengkaji kegiatan yang dilakukan peneliti.

4. Pengujian Konfirmabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menilai hasil penelitian yang peneliti lakukan dengan cara mengecek data dan informasi dan interpretasi hasil penelitian yang didukung oleh materi yang ada pada pelacakan audit (*audit trail*). Dalam pelacakan audit ini peneliti menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan seperti data lapangan berupa (1) catatan lapangan dari hasil pengamatan peneliti tentang ; (2) Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru; (3) wawancara dan transkrip wawancara dengan kepala SMAN 1 Teunom; (4) hasil rekaman; (5) analisis data; dan (8) catatan proses pelaksanaan penelitian yang mencakup metodologi, strategi, serta usaha keabsahan.

Dengan demikian pendekatan konfirmabilitas lebih menekankan pada karakteristik data yang menyangkut kegiatan para pengelolanya dalam mewujudkan konsep tersebut. Upaya ini bertujuan untuk mendapatkan kepastian bahwa data yang peneliti peroleh benar-benar obyektif, bermakna, dapat dipercaya, faktual dan dapat dipastikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMA Negeri 1 Teunom Aceh Jaya merupakan salah satu sekolah menengah atas yang pertama berdiri di kecamatan Teunom yaitu pada 11 November 1985 dan merupakan satu-satunya SMA yang berdiri di Kecamatan Teunom. SMA ini bertempat di desa Tanoh Manyang tepatnya di Jl.Pendidikan no 1, dan berjarak 4 KM dari pusat kecamatan. Sebelumnya SMAN 1 ini bertempat di desa Cot Kumbang, karena bangunannya bekas Tsunami dan sudah tidak layak pakai maka SMA ini kemudian dipindahkan ke desa Tanoh Manyang yang memiliki status bangunan milik sendiri. Saat ini SMAN 1 Teunom dipimpin oleh Drs. Ahlan Musryidin dan terdaftar sebagai sekolah yang memiliki akreditasi A.

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran SMAN 1 Teunom

a. Visi Sekolah

Unggul dalam prestasi, berkualitas dalam pelaksanaan dan berkepribadian islami.

b. Misi Sekolah

- 1) Melaksanakan proses belajar secara efektif dan berkualitas sesuai dengan minat, bakat, dan potensi personal yang dimiliki siswa
- 2) Meningkatkan komitmen tenaga kependidikan terhadap tugasnya
- 3) Mengembangkan potensi siswa yang lebih optimal baik dalam bidang IPTEK maupun IMTAQ
- 4) Meningkatkan ketrampilan, kreatifitas dan inovasi para siswa dan

tenaga kependidikan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, olahraga dan seni budaya.

- 5) Menerapkan manajemen partisipatif, akuntabel, transparan, dan otonom dengan melibatkan seluruh warga sekolah
- 6) Mewujudkan warga sekolah yang berperilaku islami menuju sekolah yang damai, bersih, indah, aman dan nyaman.
- 7) Meningkatkan peran serta alumni, masyarakat & instansi pemerintah, dan dunia usaha/industry untuk mendukung pencapaian visi sekolah.

c. Tujuan Sekolah

- 1) Mempersiapkan peserta didik yang bertaqwa kepada Allah SWT dan berakhlakul karimah
- 2) Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian, cerdas, berkualitas serta berprestasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, olahraga dan seni.
- 3) Menumbuhkan sikap ulet, gigih dan sportif pada parasiswa dan tenaga kependidikan dalam berkopetensi dan beradaptasi dengan lingkungan.
- 4) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dan bersaing di dunia kerja.
- 5) Membekali peserta didik agar memiliki ketrampilan dalam bidang teknologi dan komunikasi agar mampu mengembangkan diri secara mandiri.

d. Sasaran Sekolah

- 1) Sekolah mencapai rata-rata nilai Ujian Nasional sekurang-kurangnya 6,5
- 2) Lulusan yang dapat diterima di perguruan tinggi mencapai 75%
- 3) Peserta didik yang beragama islam dapat membaca Al-Quran dengan baik, dan benar.
- 4) Peserta didik unggul dalam olimpiade, lomba mata pelajaran, olahraga, dan seni budaya.
- 5) Guru dan siswa mampu menggunakan computer dan teknologi informasi sebagai media pembelajaran.
- 6) Guru memiliki kemampuan dasar bahasa inggris sebagai bahasa pengantar pendamping dalam PBM
- 7) Tingkat kehadiran guru, pegawai, & siswa sekurangnya 95%
- 8) Tim kesenian sekolah yang unggul dan siap pakai.
- 9) Lingkungan sekolah yang bersih, hijau, indah, aman, dan nyaman.
- 10) Dukungan orang tua, masyarakat, dan pihak lain semakin baik.

2. Keadaan Murid

Siswa adalah komponen masukan dalam sistem pendidikan yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan, sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Dalam kegiatan pendidikan peserta didik mempunyai posisi sentral, sebab semua unsur yang di adakan untuk berlangsungnya proses pendidikan pada dasarnya di arahkan pada sasaran pokok, yakni berkembangnya potensi peserta didik secara optimal menuju terbentuknya

manusia berkepribadian utama. Pada dasarnya siswa ditempatkan di madrasah untuk memperoleh bimbingan serta pengarahan yang dapat mengembangkan potensi dalam diri siswa, untuk itu guru memiliki peran langsung dalam mengembangkan potensi siswa tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh, adapun jumlah siswa SMAN 1 Teunom Tahun Ajaran 2018/2019 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Jumlah siswa SMAN 1 Teunom Tahun Ajaran 2018-2019.¹

Perincian Kelas	Banyaknya Murid		
	Lk	Pr	Jumlah
Kelas XI			
X-1	9	11	20
X-2	9	14	23
X-3	7	14	21
X-4	8	14	22
Jumlah	33	53	86
Kelas XI			
XI-IA 1	11	12	23
XI-IA 2	7	6	23
Jumlah	18	18	46
XI-IS 1	7	15	22
XI-IS 2	9	14	23
Jumlah	16	29	45
Kelas XII			
XII-IA 1	13	16	29
XII-IA 2	12	13	25
XII-IA 3	12	14	26
XII-IA 4	11	15	26
Jumlah	48	58	106
XII-IS 1	9	17	26
XII-IS 2	11	19	30
XII-IS 3	10	18	28
Jumlah	30	54	84
Jumlah Total	145	212	367

¹Dokumentasi dan Arsip Sekolah.

3. Tenaga Pengajar

Guru dan tenaga administrasi merupakan orang-orang yang memiliki peranan penting dalam ruang lingkup sekolah. Tanpa adanya guru maka proses pembelajaran tidak akan terjadi, begitu juga dengan tenaga administrasi, jika tenaga administrasi tidak berjalan dengan semestinya maka kegiatan sekolah tidak dapat berjalan dengan maksimal. Tenaga pengajar di SMAN 1 Teunom dituntut memiliki perspektif kedepan, pengetahuan agama yang baik, akhlak yang terpuji, memiliki kedisiplinan dan dapat menguasai teknologi. Adapun jumlah guru dan pegawai di SMAN 1 Teunom TA 2018/2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Jumlah guru dan pegawai SMAN 1 Teunom TA 2018-2019.²

Keterangan personil	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1. Guru PNS	7	17	24
2. Guru Honor	5	1	6
3. Guru Tidak Tetap	1	4	5
4. Guru Bakti	1	3	4
5. Staf	-	3	3
Jumlah			42

B. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

a. Proses Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom

Berdasarkan hasil wawancara mengenai proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada kepala sekolah, waka kurikulum dan guru. Yang peneliti tanyakan kepada kepala sekolah yaitu: “Perencanaan apa saja yang bapak

²Dokumentasi dan Arsip Sekolah.

persiapkan sebelum melakukan monev terhadap kinerja guru?" beliau mengemukakan bahwa:

“Pertama kita rapat dulu dengan guru-guru senior untuk membentuk panitia monev dan membahas segala kebutuhan baik mengenai metodenya, strateginya sampai ke sarana maupun prasarana yang kita gunakan untuk memudahkan kita dalam melakukan monev kinerja guru, apa-apa saja yang harus di monev dan tujuan monev tersebut dilakukan terus dana yang digunakan itu darimana. Selanjutnya kita susun jadwal kapan kita melakukan monev, karena masing-masing kita punya jadwal yang padat dan guru yang dimonev juga harus diberitahu kapan kita melakukan monev terhadap guru tersebut, setelah proses tersebut direncanakan baru selanjutnya kita mulai pelaksanaan”.³

Kemudian pertanyaan untuk waka kurikulum dengan Ibu Erri Zahraini S.Pd. yaitu “Perencanaan apa saja yang kepala sekolah persiapan sebelum melakukan monev terhadap kinerja guru?” kemudian beliau menjelaskan:

“perencanaan kepala sekolah yang pertama yaitu membentuk tim terlebih dahulu dan selanjutnya menyiapkan apa-apa saja yang dibutuhkan ketika melakukan monev. Kemudian menyiapkan instrument dan menetapkan indikator apa saja yang diukur ketika melakukan monev. Setelahnya baru menetapkan jadwal pelaksanaan”.⁴

Untuk pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, pertanyaan selanjutnya diajukan kepada guru di SMAN 1 Teunom, guru mengemukakan:

“kalau untuk perencanaan monev yang dilakukan oleh kepala sekolah biasanya sebelum kita mengajar kepala sekolah sudah menyiapkan instrumen untuk menilai kinerja guru pada saat pembelajaran, didalam instrumen ada beberapa indikator yang harus dinilai misalnya seperti kesiapan RPP kita sebelum mengajar, ada gak kita pakai RPP, silabus, kesesuaian kita mengajar dan banyak poin lainnya lagi yang dinilai, jadi sebelum dinilai itu biasanya bapak bilang dulu kapan jadwal beliau masuk kelas untuk menilai”.⁵

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala sekolah yaitu mengenai pembentukan

³Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁴Wawancara dengan Waka. Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁵Wawancara dengan Guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

tim khusus untuk melakukan monev, “Apakah bapak membentuk tim khusus untuk melakukan monev?”, kemudian beliau menjawab:

“Tentu saja ada, kan saya juga tidak bisa melakukan monev sendiri karena kadang-kadang nanti waktu saya padat dan sering rapat diluar, jadi kita bentuk tim dulu yang anggota di dalamnya juga termasuk waka kurikulum dan beberapa waka yang lain dan dibantu oleh guru-guru yang senior, di dalam tim juga ada yang namanya guru IKA (Instruktur Kabupaten) yang fungsinya yaitu memberikan instruktur dan membina guru-guru lain yang kinerjanya masih rendah”.⁶

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom yaitu “apakah kepala sekolah membentuk tim khusus untuk melakukan monev”? beliau mengemukakan bahwa:

“Ada, ada tim evaluasi kurikulum namanya untuk evaluasi, tapi kemarin baru-baru ini juga ada tim MKKS namanya, kepanjangannya Musyawarah Kelompok Kepala Sekolah, programnya me-monev guru-guru, jadi setiap awal bulan biasanya seluruh kepala sekolah se Aceh Jaya datang bergantian mereka ke SMA yang ada di Aceh Jaya untuk memonev guru, tapi MKKS itu dari eksternal, kalau dari internal ada tim khusus juga”.⁷

Pertanyaan untuk guru yaitu pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru mengemukakan bahwa: “Ada, jadi sebelum melakukan monev beliau rapat dan membentuk tim terlebih dahulu dengan melibatkan wakanya dan juga guru IKA yang lebih senior. Nanti dalam rapat itu membahas mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai hasil monev tersebut”.⁸

Pertanyaan selanjutnya dengan kepala SMAN 1 Teunom tentang bentuk kinerja guru yang menjadi sasaran monev kepala sekolah, “bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev bapak?”, beliau mengemukakan:

“sasarannya ya ada macam-macam, sasaran monev kita gunakan untuk

⁶Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁷Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁸Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

meningkatkan kualitas kerja guru kedepannya, dimananya yang masih kurang, jadi dengan kita menetapkan sasaran monev insyaallah kekurangan kinerja guru bisa sedikit-sedikit kita tingkatkan. Sasaran monev misalnya masalah kedisiplinan guru ketika mengajar, ketepatan waktu guru tersebut hadir maupun mengakhiri pelajaran, cara guru mengajar dan memberikan pemahaman kepada muridnya, cara guru merespon dan memberikan kesetaraan pembelajaran kepada muridnya, kepribadian guru dan etikanya serta tingkat kreatifitas guru dalam proses pembelajaran sehingga menarik siswa untuk mau belajar”.⁹

Pertanyaan untuk Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev kepala sekolah?” beliau mengemukakan bahwa:

“dalam menetapkan sasaran monevnya biasanya kepala sekolah juga berdiskusi dulu dengan timnya saat rapat, dimana kinerja guru yang masih rendah baru nanti menentukan sarannya, dan setiap kali melaksanakan monev sarannya itu selalu berubah-ubah, sarannya misalnya cara guru menyampaikan pelajaran memberikan pemahaman kepada murid-muridnya, kesesuaian materi yang diberikan dengan RPP, kelengkapan perangkat pembelajaran dan lain-lain sebagainya”.¹⁰

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“Kalau untuk bentuk kinerjanya yang di monev biasanya kedisiplinan, itu pagi-pagi bapak sudah berdiri di depan pintu pagar melihat siapa-siapa saja guru yang tidak disiplin datang terlambat dan melihat guru-guru yang rajin, selain itu juga kehadiran guru pada saat jam mengajar, ada juga bapak kadang melihat kinerja mengajar kita, sosial kita, apakah kita ada turut berpartisipasi ketika ada acara-acara seperti maulid, perpisahan dan acara-acara besar yang lain”.¹¹

Pertanyaan untuk kepala sekolah selanjutnya yaitu tentang alat ukur yang digunakan dalam melakukan monev, “Apakah ada alat ukur yang bapak gunakan untuk pelaksanaan monev?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“Alat ukur ada yaitu instrumennya, ketika guru mengajar diruang disitu

⁹Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹⁰Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹¹Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

nanti kita nilai berdasarkan instrumen yang telah kita susun, itu ada beberapa poin, misalnya bagaimana cara dia menyampaikan pelajaran, antara guru satu dengan guru yang lain berbeda nilainya, misalnya pelajaran ekonomi, disini ada dua guru ekonomi, ada guru satu ilmunya tinggi tapi cara menyampaikannya sulit dipahami, ada guru juga yang mengajar tidak sesuai dengan RPP, jadi nanti penilaian guru berbeda-beda. Ada juga alat ukur berupa angket, nanti dibagikan ke murid-murid jadi nanti murid-murid sendiri yang menilai gurunya mana yang disukai dan mana yang tidak mereka sukai, karena kan mereka yang memang terlibat langsung dengan guru-guru itu. Jadi saya juga memakai bantuan anak-anak untuk menilai kinerja guru”.¹²

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah, Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “kalau alat ukur paling evaluasi ketika guru mengajar, udah sesuai gak, nanti diperhatikan lagi muridnya udah paham atau tidak, oleh karena itu ketika melakukan evaluasi biasanya bapak juga memakai angket yang dibagikan ke siswa-siswa untuk menilai guru”.¹³

Pertanyaan yang sama, guru mengemukakan bahwa:

“alat ukur biasanya bapak cuman pakai instrumen, kurang tau juga apa bapak ada memakai alat ukur yang lainnya, tapi sesekali bapak ada juga membagikan angket ke siswa untuk menilai kinerja guru, didalam angket itu nanti kan ada pertanyaan-pertanyaan tentang guru, misalnya siapa guru yang anda senangi? kenapa anda senang dengan guru tersebut? Gitulah kira-kira pertanyaan angketnya”.¹⁴

Pertanyaan dengan kepala sekolah “pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur?” beliau mengemukakan:

“Pada saat pelaksanaannya, ada banyak indikator yang kita ukur, indikator tersebut telah kita susun dalam sebuah kertas penilaian dari saat pertama guru masuk hingga guru keluar ruangan. Seperti diantaranya kita periksa dulu perangkat pembelajaran guru tersebut, seperti RPP, silabus dan media yang digunakan, apakah semuanya sudah lengkap, apakah guru tersebut sudah benar cara mengajarnya, kemudian apakah dalam pembelajaran guru ada memakai media, apakah ada mengucapkan salam dulu sebelum mengajar, apakah guru mengajarnya udah sesuai dengan RPP dengan alokasi

¹²Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹³Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹⁴Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

waktu, termasuk dalam RPP tersebut ada diskusi Tanya jawab, apakah ada dilakukan, itu semua menjadi penilaian kita saat pembelajaran, selanjutnya kita lihat kalau guru tersebut ada salah kita panggil keruangan dan diberi arahan".¹⁵

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah, Waka kurikulum SMAN 1

Teunom mengemukakan bahwa:

"indikator saat pelaksanaan program pembelajaran ada evaluasi RPP dulu, RPP nya bagaimana, apakah sudah siap semuanya, baru nanti kepala sekolah monev guru tersebut di dalam kelas, kemudian penilaiannya, nanti ketika dikelas apa saja yang mau dimonev oleh kepala sekolah, misalnya mau mengevaluasi tentang cara mengajar guru kan ada beberapa tujuan yang akan dinilai apakah sesuai dengan RPP yang dibuat, bisakah guru mengelola kelas dengan baik, kemudian apakah guru tersebut menguasai materi dengan variatif, dan juga perangkat pembelajaran yang lainnya".¹⁶

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

"indikatornya ada macam-macam, kertas penilaiannya kan sama bapak, jadi di akhir ketika evaluasi nanti kita baru di beritahukan sama bapak mana yang masih kurang dari sekian indikator yang telah ditetapkan. Misalnya ketika guru mengajar peserta didik kurang ceria dan antusias dalam belajar atau peserta didik belum berpartisipasi aktif dalam pembelajaran".¹⁷

Pertanyaan untuk kepala sekolah yaitu tentang tindak lanjut dari monev pasca program pembelajaran, "Pasca monev program pembelajaran, tindakan apa yang bapak lakukan selanjutnya?" beliau mengemukakan sebagai berikut:

"haa... setelah kita lakukan monev kedalam kelas selanjutnya guru yang bersangkutan kita panggil keruangan, dimana lemahnya kita bimbing, dan yang udah baik dipertahankan, selanjutnya kita tanda tangan instrumennya yang sudah kita nilai tadi, nantikan kita bisa menilai gimana kinerja guru di sekolah ini kira-kira apa sudah maksimal, kalau masih banyak yang kurang sesekali kita ikutkan pelatihan atau kita diskusi bersama seluruh guru, gimana caranya supaya pembelajarannya lebih ditingkatkan lagi dan anak-anak menjadi semangat belajar, kan salah satu faktor perkembangan belajar juga ada yang berasal dari guru, jadi hal itulah yang terus kita evaluasi supaya pembelajaran di SMAN 1 Teunom ini meningkat".¹⁸

¹⁵Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹⁶ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹⁷Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

¹⁸Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

Pertanyaan dengan Waka kurikulum SMAN 1 Teunom “Pasca monev program pembelajaran, tindakan apa yang kepala sekolah lakukan selanjutnya?” mengemukakan bahwa:

“setelah monev program pembelajaran selanjutnya ya evaluasi, evaluasinya nanti bisa jadi guru dipanggil keruangan untuk diberikan bimbingan dan arahan secara *face to face* ya seperti wawancara juga, selanjutnya setelah ada penilaian baru bapak bisa menentukan berapa orang guru yang kinerjanya masih rendah, dan berapa orang yang sudah bagus. Setelah itu ya baru diadakan peningkatan misalnya dengan mengirim guru untuk mengikuti pelatihan”.¹⁹

Pertanyaan yang sama dengan Waka Kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“untuk tindak lanjutnya setelah bapak melakukan monev, itu satu persatu guru yang telah dilakukan monev dipanggil kedalam ruangan, disitu kita dibimbing lagi apa-apa yang masih kurang, misalnya ni kita mengajar kurang respon dengan murid-murid, kan kadang-kadang ada tu guru yang seperti itu, siap mengajar ya selesai, gak peduli anak-anak udah mengerti apa belum, seharusnya kita tanyakan lagi ke anak-anak dimana yang kurang ngerti tanyak lagi ke ibu, terus kita bimbing sampai mereka bisa. Itu misalnya dinasihati bapak seperti itu, dan ada juga masalah-masalah lain”.²⁰

Pertanyaan selanjutnya tentang kegunaan hasil monev yang telah didapatkan, “dipergunakan untuk apa hasil monev yang telah bapak dapatkan?” beliau mengemukakan sebagai berikut:

“Nantikan akhir tahun ada penilaian kepala sekolah terhadap guru, diakan ada DP3, disitu kita tuangkan semua penilaian terhadap guru, setelah kita evaluasi disetiap tahun, apakah ada perkembangan, misalnya guru itu jarang kesekolah, tidak masuk mengajar ketika jam mengajarnya, dan macam-macam lain persoalan guru, itu tidak sekali dua kali kita nasehati, kalau udah beberapa kali juga masih belum berubah, nanti kita suruh buat surat pernyataan rubah sikap dia yang begitu, kita lihat apakah dia juga masih seperti itu, kalau ia kemudian kita bilang sama pengawas suruh kasi nasehat, kesimpulan akhir kalau sikapnya juga masih sama pas nanti ada mutasi kita masukkan namanya supaya dipindahkan ke sekolah yang lain”.²¹

¹⁹Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²⁰Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²¹Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

Pertanyaan yang sama diajukan kepada Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom yaitu “dipergunakan untuk apa hasil monev yang telah kepala sekolah dapatkan?”

beliau mengemukakan bahwa:

“jadi hasil monev yang telah didapatkan itu sebagai perbaikan untuk guru kedepannya supaya guru bisa lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Karena setiap harinya guru harus bertatapan dengan siswa untuk memberikan pengetahuan, jadi guru harus punya sesuatu yang berbeda untuk disampaikan, berbeda dalam menyampaikan materi maupun suatu ilmu yang baru, guru harus semangat dan kreatif agar anak-anak tidak bosan dalam belajar dan menyerap ilmu baru.”²²

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“hasil monev yang bapak dapatkan itu biasanya digunakan untuk menilai dan melihat kemampuan guru-gurunya, apakah cara mengajarnya sudah bagus, apa masih disitu-situ aja atau ada peningkatan, jika kinerja guru masih rendah dalam proses pembelajaran itu merupakan PR besar bagi kepala sekolah bagaimana cara meningkatkan kinerja guru tersebut, karena kinerja pokok guru kan itu, selain itu monev yang dilakukan bapak itu juga untuk mengontrol dan menunjang kinerja guru agar tidak semena-mena dalam bekerja, enggak malas-malasan dan selalu melakukan peningkatan.”²³

b. Teknik Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom

Berdasarkan hasil wawancara mengenai teknik monev dengan Kepala SMAN 1 Teunom Waka Kurikulum dan Guru, peneliti menanyakan beberapa pertanyaan yaitu “Teknik apa saja yang bapak terapkan dalam melakukan monev terhadap kinerja guru?” Kepala SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“Kalau teknik yang bapak terapkan ada observasi, seperti pengawasan ke ruang-ruang kelas, hadir lebih awal untuk melihat kedisiplinan guru datang tepat waktu, selanjutnya bapak juga pakai angket dan wawancara seperti yang telah bapak jelaskan tadi, dan diskusi dengan seluruh guru saat rapat-rapat, jadi selesai rapat kita diskusi sedikit tentang pembelajaran yang selama ini telah berjalan, apakah masih ada yang kurang, jadi masalah itu

²²Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²³Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

nanti kita cari jalan keluarnya bersama-sama”.²⁴

Pertanyaan yang sama dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom

“Tekhnik apa saja yang kepala sekolah terapkan dalam melakukan monev terhadap kinerja guru?” beliau mengemukakan bahwa:

“pertama diskusi biasanya, jadi bapak banyak melakukan diskusi baik secara pribadi maupun diskusi bersama semua guru, misalnya seperti ada rapat, bapak sampaikan dulu semuanya yang umum baru nanti per individu. Kemudian bapak juga melakukan pengamatan/observasi datang ke kelas untuk mengamati proses pembelajaran yang sedang berlangsung”.²⁵

Pertanyaan untuk guru yaitu pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “teknik yang dipergunakan bapak untuk melakukan monev, observasi yang pertama, kemudian wawancara, sesekali bapak ada juga bapak pakai angket untuk dibagikan ke siswa, terus ada diskusi juga dengan semua guru”.²⁶

Pertanyaan selanjutnya, dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Berapa kali bapak melakukan observasi dalam satu semester?” beliau mengemukakan sebagai berikut:

“dua kali dalam satu semester, di awal dan di akhir, kapan kita ada waktu baru kita monev lagi, semoga yang satu semester itu kita dapat hasilnya, kalau misalnya saya tidak sempat nanti ada guru senior yang memonev guru-guru dibawahnya, pokoknya target kita melakukan monev harus ada dua kali dalam satu semester”.²⁷

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah, waka kurikulum SMAN 1 Teunom mengatakan: “Dalam satu semester biasanya bapak melakukan observasi adalah 2 kali, itu kalau yang tersistemnya, tapi kalau observasi-observasi biasa kan bapak sering juga kalau misalnya lagi ada jam-jam kosong, itu bisa dikatakan

²⁴Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²⁵Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²⁶Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²⁷Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

juga observasi sambil mengontrol ya”.²⁸

Masih dengan pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “kalau di beberapa semester kebelakang ini biasanya adalah dua kali, tergantung juga jadwal bapak, kalau bapak sibuk kadang-kadang cuman sekali, pokoknya dalam satu semester adalah observasinya”.²⁹

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Bagaimana cara bapak melakukan observasi?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“kita datang keruang hanya duduk seperti murid dalam lokal, kemudian melihat bagaimana tekhnis guru mengajar, terus kita periksa per-item semua persiapan guru ketika mau mengajar, guru mengajar terus sampai habis waktu jam pelajarannya kemudian kita keluar, dan kalau misalnya tidak ada jam mengajar lagi guru tersebut langsung sama-sama kita ke kantor untuk kita berikan pengarahan”.³⁰

Pertanyaan kepada Waka kurikulum SMAN 1 Teunom “bagaimana cara kepala sekolah melakukan observasi?” beliau mengemukakan bahwa: “emm... ada yang pengamatan langsung dalam kelas, meninjau terus apa yang diperlukan guru dalam kelas, ada juga hanya sekedar melihat-lihat dari luar ruangan memantau suasana kelas saat jam pembelajaran”.³¹

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“beliau datang ke kelas yang biasanya sudah diatur oleh dan diberitahu kapan jadwal beliau masuk, terus duduk dibelakang misalnya, itu sambil memegang kertas penilaian yang sudah di persiapkan, ya jadi selama proses pembelajaran dari awal sampai akhir selama 2 jam masuk misalnya bapak terus menilai bagaimana kinerja kami di dalam kelas”.³²

²⁸Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

²⁹Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³⁰Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³¹ Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³²Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Apakah yang menjadi sasaran observasi bapak?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“yang menjadi sasaran yaitu bagaimana cara guru bisa menerapkan pembelajaran yang PAIKEM, itu sangat bapak harapkan dari guru-guru disini sehingga siswa bisa semangat dan tidak ada kata bosan dari siswa untuk belajar. Oleh karena itu untuk mewujudkan pembelajaran yang PAIKEM yang bapak pantau terus yaitu cara guru mengajar dan suasana ruang kelas saat belajar serta bagaimana respon dari siswa ketika guru mengajar”.³³

Pertanyaan dengan waka kurikulum SMAN 1 Teunom “apakah yang menjadi sasaran monev kepala sekolah?” Beliau mengemukakan bahwa: “biasanya disiplin guru dengan siswanya, itu emang udah selalu beliau sampaikan, kemudian pembelajaran didalam kelas, penekanannya lebih ke kesesuaiannya dengan RPP apalagi sekarang udah K13 kan”.³⁴

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“sasaran observasi bapak terutama itu disiplin saat kita masuk kelas menggunakan jadwal jam mengajar yang sudah semestinya, terus melihat kesesuaian cara mengajar kita dan melihat pemahaman siswa ketika kita telah selesai mengajar apakah bahasa kita ketinggian atau suara kita kurang nyaring sehingga ada siswa yang tidak paham atau mengantuk”.³⁵

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Persiapan apa saja yang bapak lakukan sebelum melakukan wawancara dengan guru?”, beliau mengemukakan sebagai berikut: “persiapan sebelum melakukan wawancara kita menyiapkan pertanyaan terlebih dahulu tentunya berdasarkan masalah yang ingin ditanyakan ketika kita masuk ke kelas tadi, kemudian menentukan waktu kapan guru tersebut sempat di wawancara”.³⁶

³³Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³⁴Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³⁵Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³⁶ Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

Pertanyaan kepada waka kurikulum SMAN 1 Teunom “Persiapan apa saja yang kepala sekolah lakukan sebelum melakukan wawancara dengan guru?” beliau menjelaskan bahwa: “biasanya bapak menyiapkan pertanyaan dulu menentukan inti pokok pembahasan apa yang mau dibahas dalam wawancara, misalnya tujuannya kedisiplinan, yaudah di sampaikan langsung secara *face to face*, kenapa bias sampai terlambat”.³⁷

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “sebelum wawancara bapak menyiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu yang telah tertulis supaya ketika wawancara tidak terlalu panjang membahas hal-hal yang diluar pokok pembahasan”.³⁸

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “ketika melakukan wawancara dengan guru, variabel apa saja yang sering dibahas?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“variabel yang dibahas mengenai apa yang kita telah monev tadi, bisa jadi cara mengajarnya, kelengkapan RPP-nya, maupun penggunaan media pembelajaran, itu tergantung dimana yang masih banyak kekurangan dan perlu dibahas, kemudian kita sampaikan beberapa arahan, supaya guru tersebut bisa meningkatkan kinerjanya”.³⁹

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “ketika kepala sekolah melakukan wawancara dengan guru, variabel apa saja yang sering dibahas?” beliau mengemukakan bahwa:

“variabel yang dibahas biasanya sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan, apa kejadiannya, apa yang mau diproses gitu kan, ya tentunya yang berkenaan dengan pelanggaran-pelanggaran yang terjadi ataupun memang hal-hal yang harus ditingkatkan, kalau yang sudah baguskan paling bapak cuman bilang ya ditingkatkan sama di pertahankan kalau yang belum bagus

³⁷Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³⁸Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

³⁹Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

nanti diluruskan lagi sama bapak dimana yang masih kurang”.⁴⁰

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“yang dibahas yaa banyak, tadikan bapak sudah observasi jadi bapak sudah tau apa-apa yang harus dibahas ketika melakukan wawancara, contohnya ketika kita mengajar intonasi nada kita terlalu rendah jadi banyak anak-anak yang mengantuk atau melihat kiri kanan, kalau gitu kan nanti siswa jadi tidak paham apa yang kita ajarkan”.⁴¹

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “berapa kali bapak melakukan FGD dalam satu semester?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“FGD dibutuhkan ketika kita ingin meminta saran dan pendapat dari seluruh guru ataupun suatu hal yang dibahas yang memang diperlukan oleh guru, jadi kalau masalahnya tidak perlu dan tidak genting kali ya tidak perlu dilakukan, biasanya FGD saya lakukan di awal atau akhir bulan, jadi setiap bulan saya usahakan lakukan FGD sekali, karena kitakan harus sering-sering juga komunikasi terbuka dengan seluruh guru”.⁴²

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “berapa kali kepala sekolah melakukan FGD dalam satu semester?” beliau mengemukakan bahwa:

“Kalau satu semester biasanya di awal ada, di pertengahan juga ada, mereview kembali apa keluhan guru-guru misalnya ya kan, ya gaa tentu juga tergantung kebutuhan, kalau ya memang perlu ya dilakukan, selama dalam setahun terakhir ini ada sampai empat kali, kemarin itu juga pernah dibuat perbulan sekali, apa keluhan bulan ini baik itu keluhan dari siswanya ataupun keadaan guru dan sebagainya, pokoknya kemarin di usahakan sebulan harus ada sekali”.⁴³

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “gak tentu juga, kadang-kadang bisa sampai dua, tiga, atau empat kali, kalau di semester ini udah tiga kali”.⁴⁴

⁴⁰Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁴¹Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁴²Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁴³Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁴⁴Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Apakah yang bapak persiapkan sebelum melakukan FGD?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

untuk persiapan FGD ya saya harus menemukan masalah terlebih dahulu yang tidak bisa diselesaikan sendiri, artinya penyelesaian masalah itu harus diselesaikan secara bersama-sama, kemudian saya buat konsep supaya FGD berjalan dengan sesuai arah dan tujuan dilakukannya FGD, selanjutnya baru saya kumpulkan guru senior dan guru-guru yang lain untuk melakukan FGD seperti dengan jadwal yang sudah kita umumkan kapan FGD tersebut dilaksanakan”.⁴⁵

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “Apakah yang kepala sekolah persiapkan sebelum melakukan FGD?” beliau mengemukakan bahwa: “pertama memberi pengumuman dulu untuk setiap guru, misalnya nanti ada FGD, atau menulis dipapan pengumuman harian, setelah itu bapak menuliskan pokok-pokok pembahasan yang ingin dibahas nanti ketika melakukan FGD”.⁴⁶

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “pertama mengumumkan FGD tersebut ke seluruh guru atau menempelkan pengumuman di mading guru kapan FGD tersebut diadakan, kemudian menentukan pokok-pokok pembahasan dan berapa lama waktu FGD tersebut dilakukan.”⁴⁷

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Ketika bapak melakukan FGD, Apakah semua guru mengikuti FGD tersebut?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

⁴⁵Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018

⁴⁶Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁴⁷Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

“Ya, karena ketika FGD kan banyak hal-hal penting yang akan disampaikan, menyangkut kinerja guru, pengembangan program dan juga ada evaluasi, kalau ada guru yang sedang mengajar ya tetap harus mengikuti FGD juga, dan sementara melakukan FGD siswa bisa dikasi tugas ataupun catatan materi”.⁴⁸

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “Ketika kepala sekolah melakukan FGD, Apakah semua guru mengikuti FGD tersebut?” beliau mengemukakan bahwa:

“semua guru mengikuti FGD tersebut, jadi kalau ada guru yang masuk mengajar, jam pelajaran tersebut nanti akan dialihkan ke perpustakaan supaya siswa tidak berkeliaran dan tetap belajar, ada juga guru yang lain memberi soal/tugas supaya siswa tidak ribut, atau dari bapak sendiri melakukan penyesuaian membuat FGD di waktu yang efektif agar semua guru tersebut bisa mengikutinya tanpa terhalang suatu kendala apapun”.⁴⁹

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “ia, semua guru mengikuti, karena ketika FGD juga kan banyak pembahasan yang dibahas, dan dari FGD tersebut juga di umumkan informasi-informasi penting”.⁵⁰

Pertanyaan dengan kepala sekolah SMAN 1 Teunom “Tekhnik manakah yang memudahkan dan sering bapak pakai ketika melakukan monev?” beliau menerangkan: “cara yang paling mudah ya wawancara langsung, karena disitu kita bisa melihat langsung keluhan para guru”.⁵¹

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “Tekhnik apakah yang paling sering digunakan kepala sekolah ketika melakukan monev?” beliau mengemukakan bahwa: “yang sering itu biasanya bapak pakai diskusi”.⁵²

⁴⁸Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018

⁴⁹Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁵⁰Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁵¹Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁵²Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “kalau teknik yang paling sering wawancara sama diskusi”.⁵³

c. Kendala dalam Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom

Berdasarkan wawancara mengenai kendala dalam pelaksanaan monev dengan Kepala SMAN 1 Teunom, peneliti menanyakan ”saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering bapak temui?” beliau mengatakan bahwa:

“kalau kepala sekolah itu waktunya, karena banyak laporan-laporan, banyak juga jadwal tergeser karena rapat-rapat baik di sekolah maupun diluar, terus dana-dana pun terbatas, bagaimana kalau kita gak ada SPPD, sekarang perlu sedikit saja harus ke Banda Aceh dengan biaya itu, jadi biaya untuk monev harus pintar-pintar kita alokasikannya dari dana BOS tersebut”.⁵⁴

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “ kendala apa saja yang sering kepala sekolah temui saat melakukan monev?” beliau mengemukakan bahwa:

“Kendalanya yaa,, jamnya sekarang, karena dijadwal roster itu kan gak ada waktu yang di alokasikan untuk monev, jadi waktunya kadang-kadang kepepet dengan belajar, misalnya tadi ada rapat di jam istirahat, kadang juga terpakai jam pelajaran, tapi gak terlalu banyak, bisa sampai sepuluh hingga 20 menit”.⁵⁵

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“kendalanya ya ada macam-macam, yang paling sering ditemui mungkin bapak mempunyai jadwal yang padat, kan kepala sekolah sering ada rapat-rapat diluar, sehingga beliau tidak sempat melakukan monev, jadi walaupun monevnya diwakilkan nanti kan bapak kurang bisa menilai bagaimana si

⁵³ Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁵⁴Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

⁵⁵Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 6 Maret 2018.

guru A, B dan C, jadi hasilnya tidak sesuai yang diharapkan karena yang menilai bukan dari kepala sekolahnya sendiri, terus dari segi komunikasi antar guru ke guru juga kurang sepertinya, jadi monev yang dilakukan belum efektif sepenuhnya”.⁵⁶

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “Apakah dalam melaksanakan monev membutuhkan dana? Jikalau ada, darimana dana tersebut berasal?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“dana dibutuhkan juga buat foto copy untuk bahan-bahan, mungkin sekedar itu, kemudian pada guru-guru senior yang sudah ditugaskan diberikanlah sekedar uang kopi tapi tidak menonjol menyangkut dengan monev itu, sumber pendanaan ya dari BOS, nanti tergantung inisiatif kita bagaimana kita menyisihkan anggaran untuk monev itu”.⁵⁷

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah, Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa: “monev paling dananya mungkin bagi guru pribadi, tapi kalau dana khusus untuk monev kayanya engga ada, kalau misalnya mau ngeprintkan juga udah disediakan disekolah”.⁵⁸

Pertanyaan yang sama, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

”untuk dana pastinya butuh kan, apalagi kalau sudah bekerja tim seperti itu dengan guru, padahal tugas guru yang sebenarnya kan hanya mengajar berinteraksi dengan siswa, kalau ia melakukan monev lagi sudah double pekerjaannya, jadi butuh dana juga untuk uang minum lah bisa dibilang, dan kelengkapan alat-alat sebagai sarana mempermudah melaksanakan monev tersebut, kalau masalah anggaran itu darimana setahu saya sih dari pemerintah tidak ada sepertinya anggaran untuk monev di sekolah kita, beda lagi dengan monev yang di lakukan oleh MKKS kan, inikan dari lingkup sekolah, jadi inisiatif kepala sekolah sendiri untuk menganggarkan pelaksanaan monev tersebut”.⁵⁹

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk melakukan monev?”, beliau mengemukakan sebagai berikut: “kalau mengikuti jadwal itu tidak tentu kita, misalnya kita

⁵⁶Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁵⁷Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁵⁸Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁵⁹Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

tetapkan bulan Januari semua guru kita monev, kadang-kadang gak sempat disibukkan dengan ADM yang lain, yang penting satu semester itu kita sempatkan masuk kelas dua kali”.⁶⁰

Pertanyaan yang sama dengan kepala sekolah, Waka Kurikulum SMAN 1 mengemukakan:

“waktunya tergantung jam pelajaran gurunya, misalnya fisika 2 jam, jadi selama 2 jam di dalam kelas itu bapak melakukan monev. itu kalau monev menyangkut pembelajaran, kalau keseluruhan yang di monev kan panjang itu bisa jadi sampai satu semester, jadi monev semester ini untuk mengadakan peningkatan untuk semester depan atau mencegah timbulnya masalah yang lebih besar setelah adanya pelaksanaan monev”.⁶¹

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“Kalau bapak melakukan monev pembelajaran ketika dalam kelas, yang saya tahu beliau datang ke kelas itu kan tergantung jam pelajaran dari guru tersebut yang ingin di monev, misalnya matematika jam ngajarnya selama 2 jam, jadi selama 2 jam tersebut bapak berada di kelas dari awal pembukaan sampai penutupan untuk menilai guru tersebut”.⁶²

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat bapak melakukan monev ?”, beliau mengemukakan sebagai berikut:

“Kompetensi guru ada juga kendalanya, karena gurukan ada berbagai tipenya, guru dia memang guru, tapi kualitasnya seperti bukan guru karena dia pendidikan latar belakang yang berbeda akhirnya ada yang kita dapat ada guru yang punya potensi, ada juga guru yang belum punya potensi, yang belum potensi sering kita kirim ke tempat pelatihan, agar dia tahu, karena dia butuh ilmu yang mendukung dia, setahun yang lalu ada kita datangkan tim dari Banda Aceh untuk mengatasi kendala bagaimana cara membuat RPP 13 misalnya, itu juga kita lakukan untuk mengembangkan kompetensi guru”.⁶³

⁶⁰Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁶¹Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁶²Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁶³Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat kepala sekolah melakukan monev?” beliau mengemukakan bahwa: “kadang-kadang guru kurang cakap dalam laptop, tapi tidak semuanya ada beberapa, kemudian kelengkapan buku pelajarannya, sekarangkan udah menggunakan K13 jadi guru kadang-kadang kewalahan, tidak semua ada buku pegangannya, tapi ya disesuaikan juga”.⁶⁴

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan bahwa:

“Kompetensi guru yang menjadi kendala mungkin disinikan ada beberapa guru yang sudah tua, jadi guru tersebut kurang ahli dalam mengaplikasikan komputer mengikuti perkembangan zaman, sekarang kan kalau mau buat apa-apa harus serba ngetiknya di laptop, selain itu guru juga jarang memakai media pembelajaran saat mengajar, misalnya matematika kan ada kubus, limas, jajargenjang, itu yang mana dinamakan sisi, yang mana tulang rusuk kalau tanpa melihat langsung kan siswa juga tidak mengerti bagaimana bentuknya”.⁶⁵

Pertanyaan selanjutnya dengan Kepala SMAN 1 Teunom, “apakah guru turut membantu bapak dalam melaksanakan monev?”, beliau mengemukakan sebagai berikut: “Ada, guru IKA itu memang tugasnya membantu kepala sekolah, dan guru-guru lain juga turut berpartisipasi membantu saya untuk melaksanakan monev”.⁶⁶

Pertanyaan dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom “apakah guru turut membantu kepala sekolah dalam melaksanakan monev?” beliau mengemukakan: “ada, nanti kurikulum juga ikut membantu, kemudian ada guru IKA, disini ada beberapa guru IKA, fisika, matematika, ekonomi, dan olahraga, jadi ada 5 guru

⁶⁴Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁶⁵Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁶⁶Wawancara dengan Kepala SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

IKA disini yang turut membantu bapak dalam melaksanakan monev”.⁶⁷

Pertanyaan yang sama dengan waka kurikulum, guru SMAN 1 Teunom mengemukakan : “ada, jadi guru-guru disini turut membantu kepala sekolah melakukan monev, misalnya membantu kepala sekolah biar pelaksanaannya lebih mudah, tidak mempersulit kepala sekolah dengan menghadiri rapat-rapat supaya mengetahui prosedurnya serta memberikan saran dan masukan”.⁶⁸

2. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan guru di SMAN 1 Teunom dapat dilihat bahwa sekolah sudah menjalankan seluruh proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi dengan baik, dimulai dari perencanaannya, pelaksanaannya, penerapan teknik yang digunakan untuk melakukan monev, sampai ke evaluasi dari pelaksanaannya. Dari hasil wawancara terlihat bahwa guru di SMAN 1 Teunom sudah di monitoring dan dibina sedemikian baik oleh kepala sekolah, mulai dari guru masuk sekolah sampai jam pulang sekolah.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan guru dapat dilihat bahwa dalam tehnik pelaksanaan monev terhadap kinerja guru, sekolah sudah berusaha untuk membimbing dan membina guru agar terus meningkatkan potensi dan kinerjanya dengan baik, yaitu dengan adanya tehnik pelaksanaan monev yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru di sekolah tersebut, sekolah sudah menerapkan beberapa tehnik monev mulai dari observasi, wawancara dan angket serta FGD untuk mendapatkan hasil monev

⁶⁷Wawancara dengan Waka Kurikulum SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

⁶⁸Wawancara dengan guru SMAN 1 Teunom, Tanggal 7 Maret 2018.

tersebut. Setelah mendapatkan hasil selanjutnya dilakukan evaluasi sedemikian rupa untuk ditindaklanjuti kelemahannya baik dengan melakukan pembinaan guru maupun pelatihan. Pada proses pelaksanaannya hasil wawancara menunjukkan bahwa jawaban dari kepala sekolah, waka kurikulum dan guru mengenai teknik pelaksanaan monev hampir sama walaupun ada sedikit perbedaan pendapat dengan kepala sekolah dikarenakan kepala sekolah terlibat secara langsung dalam proses pelaksanaan monev, maka yang lebih mengetahui tentang proses pelaksanaan monev yaitu kepala sekolah, meskipun demikian jawaban mereka memiliki maksud dan tujuan yang sama.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan guru dapat dilihat bahwa adanya beberapa kendala dalam proses pelaksanaan monev, akan tetapi tidak semua proses terdapat kendala, adapun kendala seperti padatnya jadwal kepala sekolah sehingga tidak sempat untuk melakukan monev, dana yang dibutuhkan untuk melakukan monev tidak teralokasi, serta kurang cakupannya guru dalam teknologi juga ditenggarai menjadi kendala dalam monev kinerja guru.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Proses Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah sudah menerapkan seluruh proses monev kinerja guru dengan baik, hal ini dapat dilihat dari proses monev yang telah diterapkan di SMAN 1 Teunom selama beberapa semester ini sejak bapak Drs. Ahlan Mursyidin menjabat sebagai kepala sekolah. Beliau

melaksanakan monev mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan sampai ke evaluasi dan pelaporan.

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Soekartawi, Monev dilaksanakan dengan mengikuti langkah langkah, *pertama* melakukan kegiatan perencanaan kegiatan, dimana langkah dan prosedur serta komponen isi yang akan dimonitoring dan dievaluasi disiapkan dengan baik, *kedua* pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasinya itu sendiri, dan *ketiga* melaporkan hasil kegiatan dalam bentuk laporan tertulis sebagai bahan untuk evaluasi dan balikan atas program-program yang sudah dilakukan.

a. Perencanaan monev

Perencanaan monev yang dilaksanakan di SMAN 1 Teunom meliputi beberapa proses. Diantaranya *Pertama*, mempersiapkan dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu dimonitor, gunanya agar pada saat proses pelaksanaan monitoring, tim monitoring sudah ada kesiapan dan menguasai hal-hal apa saja yang harus dimonitor, dengan adanya persiapan dan identifikasi, maka tim juga mengetahui arah tindakannya. *Kedua*, menentukan variable apa yang dimonitor dan menggunakan indikator yang sesuai. Pada proses pelaksanaan monev diharapkan agar dapat tepat sasaran dan tidak lari dari arah dan tujuan yang ingin dicapai, dengan kata lain pelaksanaan monev harus dapat berdaya guna dan berhasil guna, oleh sebab itu dibutuhkan adanya penentuan variabel dan indikator yang sesuai dengan apa yang ingin dimonitor, hal tersebut juga dapat untuk menghindari dari pemborosan waktu karena mempunyai pembahasan yang terbatas.

b. Pelaksanaan Monev

Dalam hal pelaksanaan monev di SMAN 1 Teunom ada beberapa tahapan waktu yang dimonev, diantaranya; ketika persiapan mengajar, pelaksanaan program pembelajaran dan pasca program pembelajaran yang masing-masing memiliki indikator yang diukur.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, waka kurikulum dan guru di SMAN 1 Teunom, indikator yang diukur pada saat persiapan mengajar seperti kelengkapan RPP, adanya kalender pendidikan, kesesuaian metode pembelajaran untuk tujuan yang telah disusun, penggunaan media mengajar dan hal lain sebagainya.

Begitu juga pada saat pelaksanaan program pembelajaran ada beberapa indikator yang diukur diantaranya; pengelolaan waktu, penggunaan metode yang digunakan tepat sasaran, adanya penjelasan yang sesuai dengan penggunaan metode, penggunaan media yang sesuai dengan harapan metode, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta adanya tindak lanjut dari program tersebut.

Pada pasca program, monitoring yang dilakukan yaitu pemantauan setelah pembelajaran selesai. yaitu menyangkut sikap dan perbuatan siswa yang berhubungan dengan tujuan pembelajaran. Apakah siswa memahami dan merespon pembelajaran yang diberikan dengan melangsungkan tanya jawab yang aktif, serta dapat menjawab latihan yang diberikan setelah pembelajaran.

c. Evaluasi

Setelah adanya perencanaan dan pelaksanaan maka akan dilakukan evaluasi yang diperlukan untuk mengukur sejauh mana tujuan dari pelaksanaan kegiatan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara pelaksanaan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak hanya diakhir program, tapi juga pada pelaksanaannya. Hal ini dilakukan agar dapat meminimalisir kerugian, waktu pelaksanaannya dan ketidak-tepatan sasaran dari monev tersebut.

Hal ini sama dengan seperti yang dikemukakan oleh Nanang Fattah, evaluasi diperlukan untuk menentukan apakah prestasi kerja itu memenuhi standar yang sudah ditentukan serta mengukur kegiatan yang sudah dilakukan dengan standar yang harus dicapai. Selanjutnya temuan-temuan tersebut ditindaklanjuti dan hasilnya menjadi laporan tentang program.

2. Teknik Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap Kinerja guru di SMAN 1 Teunom

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik yang digunakan untuk pelaksanaan monev di SMAN 1 Teunom ada empat macam cara. *Pertama*, observasi, yaitu kepala sekolah melakukan kunjungan ke ruang kelas secara langsung, sehingga semua kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung atau objek yang ingin diobservasi oleh kepala sekolah dapat dilihat. Semua kegiatan pembelajaran dan kondisi objek penunjang yang ada mendapat perhatian secara langsung dari kepala sekolah. Hal ini akan memudahkan kepala sekolah menilai kinerja gurunya seperti yang diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja guru di item-item yang masih kurang.

Kedua wawancara, dilakukan untuk memonitoring seorang guru dengan betatap muka secara langsung dan melakukan tanya jawab. Dengan metode ini kepala sekolah dapat mengenal gurunya lebih dekat karena guru dapat leluasa menyampaikan keluhan dan hambatan dalam kinerjanya. Begitu juga dengan kepala sekolah dapat memotivasi gurunya untuk terus meningkatkan kinerja dengan menyampaikan arahan dan binaan.

Pada saat wawancara kepala sekolah menanyakan permasalahan pada guru tersebut misalnya seperti mengapa pada saat mengajar anak-anak tidak berpartisipasi aktif dalam kelas, mengapa tidak menggunakan media yang sesuai dengan materi saat mengajar dan lain-lain sebagainya tergantung adanya permasalahan yang ditemukan pada saat observasi. Setelah dilakukan wawancara tersebut baru kepala sekolah menyampaikan nasihat dan arahan kepada guru tersebut untuk memberikan dorongan dan dukungan serta memotivasi guru tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

Ketiga, FGD yaitu kepala sekolah melakukan diskusi kelompok bersama guru-guru yang terlibat dalam pelaksanaan monev terhadap sebuah permasalahan atau substansi tertentu sehingga nanti akan diperoleh satu penyelesaian dan kesamaan dalam melihat dan mensikapi hal-hal yang dimaksud. Misalnya ada permasalahan prestasi belajar siswa tahun ini menurun, kemudian kepala sekolah melakukan FGD dengan guru yang terlibat mencari penyelesaian untuk meningkatkan kembali prestasi belajar siswa, apakah solusinya nanti dengan menambahkan jam belajar dengan mengadakan les selepas pulang sekolah, ataupun kepala sekolah lebih menekankan lagi kepada gurunya untuk memberikan

pembelajaran yang menarik agar siswa menjadi semangat dan tidak bosan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dalam teknik pelaksanaan monev, peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan monev tersebut sudah baik dengan pemilihan teknik pelaksanaan monev yang baik, terstruktur, mempunyai perencanaan dan termanage dengan baik, tidak hanya asal melakukan monev. Kegiatan-kegiatan monev yang telah dilakukan di sekolah diantaranya seperti melaksanakan perencanaan dengan melakukan diskusi bersama tim monev yang telah dibentuk, melakukan wawancara setelah melakukan observasi terhadap guru dan mengevaluasi kembali dengan mendiskusikan hasil akhir yang telah didapatkan untuk melakukan peningkatan.

3. Kendala dalam Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Guru di SMAN 1 Teunom

Hasil penelitian mengenai kendala dalam pelaksanaan monev di SMAN 1 Teunom menunjukkan ada beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Adapun kendala yang peneliti maksud yaitu *pertama*, tidak ada jadwal yang teralokasi untuk pelaksanaan monev. Sehingga waktu untuk pelaksanaan monev yang sering terpakai adalah waktu jam pelajaran, seperti rapat musyawarah untuk membahas kegiatan monev maupun untuk pelaksanaan FGD. *Kedua*, padatnya jadwal kepala sekolah untuk melakukan monev, sehingga pelaksanaan monev yang dilakukan oleh kepala sekolah terhenti dan dilanjutkan dengan timnya, hal ini akan berpengaruh terhadap hasil monev yang didapatkan karena hasilnya pasti akan tidak sesuai dengan apa yang kepala sekolah harapkan serta berdampak pada terjadinya kesenjangan emosional antar guru yang menilai dan guru yang dinilai. *Ketiga*, tidak adanya anggaran yang di plot oleh pemerintah untuk melancarkan

kegiatan monev sehingga menambah beban pikiran kepala sekolah, hal ini berdampak pada terhambatnya pelaksanaan kegiatan monev karena pelaksanaannya juga membutuhkan biaya operasional yang tidak sedikit untuk menunjang ketercapaian tujuan monev.

Untuk menutupi kekurangan ini, sekolah melakukan beberapa langkah yaitu *Pertama*, untuk musyawarah dan rapat-rapat dilaksanakan diwaktu jam istirahat, maupun pada jam akhir mata pelajaran di akhir pekan yaitu hari sabtu, karena dihari tersebut mata pelajaran hanya sedikit dan siswa lebih cepat pulang, waktu itu juga terkadang hanya dipakai sebulan sekali atau dua kali. *Kedua*, kepala sekolah membentuk tim dengan memilih guru senior dan waknya untuk melanjutkan kegiatan monev, apabila kepala sekolah tidak sempat untuk melakukan monev sepenuhnya. Sehingga guru tersebut yang telah berpengalaman dan memiliki keahlian dibidangnya akan melakukan monev seperti yang diharakan oleh kepala sekolah. *Ketiga*, kepala sekolah menyisihkan sedikit dana BOS untuk kelancaran kegiatan monev, tentunya dengan kesepakatan bersama dari seluruh pegawainya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai proses pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru 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.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom sudah berjalan dengan baik, dimulai dari perencanaan monev dengan cara melakukan diskusi yang melibatkan guru dengan melakukan berbagai pertimbangan agar pelaksanaan monev kinerja guru berjalan secara efektif dan efisien, menggunakan berbagai tehnik pelaksanaan dan menggabungkan hasilnya, melakukan evaluasi terhadap program untuk mengetahui sejauh mana program telah berjalan dan mengurangi dampak kerugian dari pelaksanaannya serta meningkatkan kinerja guru kedepan.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tehnik pelaksanaan monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom ada tiga macam; (1) Observasi, yaitu kepala sekolah melakukan kunjungan secara langsung sehingga kegiatan yang sedang berlangsung atau objek yang ingin di observasi dapat dilihat, (2) Wawancara, yaitu kepala sekolah melakukan monitoring yang ditujukan untuk satu orang dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung, (3) FGD, yaitu monitoring melalui proses menyelesaikan suatu persoalan dengan cara menyatukan persamaan fikiran dan menyikapi hal-hal dimaksud yang telah disepakati bersama melalui diskusi kelompok.
3. Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa kendala dalam proses pelaksanaan monev di SMAN 1 Teunom yaitu *pertama*, tidak ada jadwal yang teralokasi untuk pelaksanaan monev sehingga inisiatif yang dilakukan untuk menutupi kendala tersebut ialah musyawarah dan rapat dilaksanakan diwaktu jam istirahat, maupun pada jam akhir pelajaran di akhir pekan yaitu hari sabtu. *Kedua*, padatnya jadwal kepala sekolah untuk melakukan monev, untuk mengantisipasi kendala tersebut kepala sekolah membentuk tim dengan memilih guru senior dan waknya untuk melanjutkan kegiatan monev, *Ketiga*, tidak adanya anggaran yang di plot oleh pemerintah untuk melancarkan kegiatan monev. Maka penyelesaian yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu menyisihkan sedikit dana BOS untuk kelancaran kegiatan monev, tentunya dengan kesepakatan bersama dari seluruh pegawainya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diharapkan adalah :

1. Mengingat kebutuhan dan kemanfaatan monev, maka untuk dapat terus meningkatkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pihak sekolah meski membuat jadwal monev satu kali dalam seminggu supaya tidak berbenturan dengan jadwal proses belajar mengajar.
2. Meskipun dalam menghadapi tugas monitoring dan evaluasi muncul kendala baik dari internal maupun eksternal sekolah, kepala sekolah hendaknya mengatasi masalah-masalah tersebut dengan bijak dan berdiskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan bagaimana solusi yang baik, sehingga kendala-kendala tersebut dapat dihadapi dengan efektif dan efisien.
3. Untuk peneliti selanjutnya, memeriksa kembali item-item instrumen penelitian untuk memaksimalkan hasil penelitian yang melakukan penelitian serupa hendaknya menggunakan referensi-referensi primer, sehingga dapat menghasilkan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan secara akademisi.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Slamet. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Anwar Prabu Mankunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto. (1986). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Chaizi nasucha. (2004). *Reformasi Administrasi Publik*, Jakarta: Alfabeta.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Nusantara Consulting.
- Harbani Pasolong. (2008). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Indra Bastian. (2001). *Akuntansi sector public. Cet I*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Irham Fahmi. (2013). *manajemen pemimpin*, Bandung : Alfabeta.
- Lexi J. Moeleong. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Lincoln, Yvonna S. & Guba, Egon B, (1985), *Naturalistic Inquiry*. New Delhi : Sage Publications Inc.
- Liosten riana roosida ully tampubolon. (2014). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Ofset.
- Michael Armstrong. (2004). *perpormance management*. Nyutran: Tugu Publisher.
- Mohammad Irham. (2012). “*Etos Kerja dalam Perspektif Islam*”, Jurnal Subtantia IAIN Ar-Raniry. Banda Aceh: Pustaka UIN Ar-Raniry.
- Mohammad Rifa’i. (1986). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bina Aksara.
- M. Nasir Budiman. (2004) *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Banda Aceh: IAIN Ar-Raniry.

- Nanang Fattah. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurdin Syarifuddin. (2005). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta : Quantum Teaching.
- Nurdin usman. (2002) *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Norman K. Denkin. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan nomor 13 tahun 2007. Diambil dari: <http://www.mediapendidikan.info/2010/09/permendiknas-nomor-13-tahun-2007.html> di unduh pada 16 Maret 2018.
- Purwanto. (2009). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rosmiati T. & Kurniady. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rusdin Pohan. (2007). *Metodologi Penelitian*. Banda Aceh : Ar-Rijal.
- Unicef, Depdiknas, dan European Union. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah, Peran Serta Masyarakat, Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan*. Jakarta : Unicef.
- Sinamo. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Soewardi Lazaruth. (1994). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawab*, Salatiga: Kanisius.
- Sondang P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekartawi (1995). *Monitoring dan Evaluasi Proyek Pendidikan*, Jakarta: Pustaka Jaya.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (1986) *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsimi Arikunto. (1993). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta

Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.

Wijaya cece. (1991). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar-Mengajar*. Bandung : Rosdakarya

William N Dunn. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik (terjemahan)*. Yogyakarta : Gajahmada University press.

Yaslis Ilyas. (2002). *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-6819/Un.08/FTK/KP.07.6/08/2017

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang :

- a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 10 Agustus 2017

MEMUTUSKAN

Menetapkan
PERTAMA

Menunjuk Saudara:

1. Yusri M. Daud
2. Nurussalami

sebagai Pembimbing Pertama
sebagai Pembimbing Kedua

untuk membimbing Skripsi:

Nama : Setiawan Nugraha

NIM : 271 324 673

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi Monev Terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Teunom Aceh Jaya

KEDUA

Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2017

KETIGA

Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Genap tahun Akademik 2017/2018

KEEMPAT

Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada tanggal : 16 Agustus 2017
An. Rektor
Dekan
Muhammad
Mujiburrahman



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1833 /Un.08/FTK.1/TL 00/02/2018

12 Februari 2018

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Menyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -

Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : Setiawan Nugraha
N I M : 271 324 673
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : X
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.
A l a m a t : Jl.Meulagu Lr.7 Jeulingke Banda Aceh

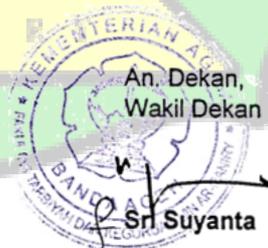
Untuk mengumpulkan data pada:

SMAN 1 Teunom Aceh Jaya

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Monev Terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Teunom Aceh Jaya

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.





PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 TEUNOM

Alamat : Jalan Pendidikan No. 1 Teunom Desa Tanoh Manyang Kec. Teunom Kab. Aceh Jaya
e-mail : sman1teunom@gmail.com Kp.23653

Nomor : 421.3/159 /2018
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Telah Melakukan Penelitian

Kepada;
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Di Tempat

Assalamualaikum Wr ... Wb ...

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : **B-1833/Un.08/FTK.1/TL 00/02/2018** Tanggal 02 Februari 2018 Perihal tersebut di pokok surat, maka dengan ini kami menerangkan bahwa.

Nama : SETIAWAN NUGRAHA
NIM : 271 324 673
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : X

Benar yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan penelitian / pengumpulan data pada SMA Negeri 1 Teunom Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya, pada tanggal 5 s/d 10 Maret 2018.

Demikian surat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Di Tetapkan : Teunom
Pada Tanggal : 10 Maret 2018

Kepala Sekolah,



Dis. AHWAN MURSYIDIN
Pembina Tk.I
NIP. 19630804 199502 1 001

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN MONEV KINERJA GURU
DI SMAN 1 TEUNOM ACEH JAYA**

No.	Rumusan Masalah	Indikator	Kepala Sekolah	Waka Kurikulum	Guru
1.	Bagaimana Proses Pelaksanaan Monev terhadap kinerja guru di SMAN 1 Teunom?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Pelaksanaan 3. Evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaa apa saja yang bapak persiapan sebelum melakukan monev terhadap kinerja guru? 2. Apakah bapak membentuk tim khusus untuk melakukan monev? 3. Bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev bapak? 4. apakah ada alat ukur yang digunakan dalam pelaksanaan monev? 5. pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur? 6. pasca program pembelajaran, tindakan apa yang bapak lakukan selanjutnya? 7. Dipergunakan untuk apa hasil monev yang bapak dapatkan? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaa apa saja yang kepala sekolah persiapan sebelum melakukan monev ? 2. Apakah kepala sekolah membentuk tim khusus untuk melakukan monev? 3. Bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev kepala sekolah ? 4. Apakah ada alat ukur yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan monev? 5. pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur oleh kepala sekolah? 6. pasca program pembelajaran, tindakan apa yang di lakukan kepala sekolah selanjutnya? 7. Dipergunakan untuk apa hasil monev yang di dapatkan oleh kepala sekolah? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaa apa saja yang kepala sekolah persiapan sebelum melakukan monev ? 2. Apakah kepala sekolah membentuk tim khusus untuk melakukan monev? 3. Bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev kepala sekolah ? 4. Apakah ada alat ukur yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan monev? 5. pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur oleh kepala sekolah? 6. pasca program pembelajaran, tindakan apa yang di lakukan kepala sekolah selanjutnya? 7. Dipergunakan untuk apa hasil monev yang di dapatkan oleh kepala sekolah?

2.	Bagaimana Teknik dalam melakukan Monev kinerja guru di SMAN 1 Teunom?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Observasi 2. Wawancara & angket 3. FGD 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana teknik bapak dalam melakukan Monev? 2. Berapa kali bapak melakukan observasi dalam 1 semester? 3. bagaimana cara bapak melakukan observasi? 4. apa yang menjadi sasaran observasi bapak? 5. persiapan apa saja yang bapak lakukan sebelum melakukan wawancara terhadap guru? 6. ketika melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui wawancara, variabel apa saja yang dibahas? 7. berapa kali bapak melakukan FGD dalam 1 semester? 8. Apa saja yang bapak persiapkan sebelum melaksanakan FGD? 9. ketika melakukan FGD, apakah semua guru mengikuti FGD tersebut? 10. teknik manakah yang memudahkan dan sering bapak gunakan ketika melakukan Monev? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana teknik kepala sekolah dalam melakukan Monev? 2. Berapa kali kepala sekolah melakukan observasi dalam 1 semester? 3. bagaimana cara kepala sekolah melakukan observasi? 4. apa yang menjadi sasaran observasi kepala sekolah? 5. persiapan apa saja yang kepala sekolah lakukan sebelum melakukan wawancara terhadap guru? 6. ketika melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui wawancara, variabel apa saja yang dibahas oleh kepala sekolah? 7. berapa kali kepala sekolah melakukan FGD dalam 1 semester? 8. Apa saja yang kepala sekolah persiapkan sebelum melaksanakan FGD? 9. ketika kepala sekolah melakukan FGD, apakah semua guru mengikuti FGD tersebut? 10. teknik manakah yang sering digunakan kepala sekolah ketika melakukan Monev? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana teknik kepala sekolah dalam melakukan Monev? 2. Berapa kali kepala sekolah melakukan observasi dalam 1 semester? 3. bagaimana cara kepala sekolah melakukan observasi? 4. apa yang menjadi sasaran observasi kepala sekolah? 5. persiapan apa saja yang kepala sekolah lakukan sebelum melakukan wawancara terhadap guru? 6. ketika melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui wawancara, variabel apa saja yang dibahas oleh kepala sekolah? 7. berapa kali kepala sekolah melakukan FGD dalam 1 semester? 8. Apa saja yang kepala sekolah persiapkan sebelum melaksanakan FGD? 9. ketika kepala sekolah melakukan FGD, apakah semua guru mengikuti FGD tersebut? 10. teknik manakah yang sering digunakan kepala sekolah ketika melakukan Monev?
----	---	---	---	---	---

3.	Bagaimana kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Monev di SMAN 1 Teunom?	Dana Waktu Kompetensi guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering bapak temui? 2. Darimanakah sumber dana dalam melaksanakan monev? 3. Berapa lama waktu yang bapak butuhkan dalam pelaksanaan monev? 4. Kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat bapak melaksanakan monev? 5. Apakah guru turut membantu bapak dalam melaksanakan monev? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering ditemui kepala sekolah? 2. Darimanakah sumber dana yang digunakan kepala sekolah untuk melaksanakan monev? 3. Berapa lama waktu yang dibutuhkan kepala sekolah dalam pelaksanaan monev? 4. Kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat kepala sekolah melaksanakan monev? 5. Apakah guru turut membantu kepala sekolah dalam melaksanakan monev? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering ditemui kepala sekolah? 2. Darimanakah sumber dana yang digunakan kepala sekolah untuk melaksanakan monev? 3. Berapa lama waktu yang dibutuhkan kepala sekolah dalam pelaksanaan monev? 4. Kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat kepala sekolah melaksanakan monev? 5. Apakah guru turut membantu kepala sekolah dalam melaksanakan monev?
----	---	----------------------------------	---	---	---



Banda Aceh, 18 Juli 2018
Mengetahui,

Nurussalami M.Pd.

Instrumen Wawancara dengan Kepala SMA Negeri 1 Teunom Aceh Jaya

1. Perencanaan apa saja yang bapak persiapkan sebelum melakukan monev terhadap kinerja guru?
2. Apakah bapak membentuk tim khusus untuk melakukan monev?
3. Bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev bapak?
4. apakah ada alat ukur yang digunakan dalam pelaksanaan monev?
5. pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur?
6. pasca program pembelajaran, tindakan apa yang bapak lakukan selanjutnya?
7. Dipergunakan untuk apa hasil monev yang bapak dapatkan?
8. Bagaimana teknik bapak dalam melakukan Monev?
9. Berapa kali bapak melakukan observasi dalam 1 semester?
10. Bagaimana cara bapak melakukan observasi?
11. Apa yang menjadi sasaran observasi bapak?
12. Persiapan apa saja yang bapak lakukan sebelum melakukan wawancara terhadap guru?
13. Ketika melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui wawancara, variabel apa saja yang dibahas?
14. Berapa kali bapak melakukan FGD dalam 1 semester?
15. Apa saja yang bapak persiapkan sebelum melaksanakan FGD?
16. Ketika melakukan FGD, apakah semua guru mengikuti FGD tersebut?
17. Teknik manakah yang memudahkan dan sering bapak gunakan ketika melakukan Monev?
18. Saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering bapak temui?

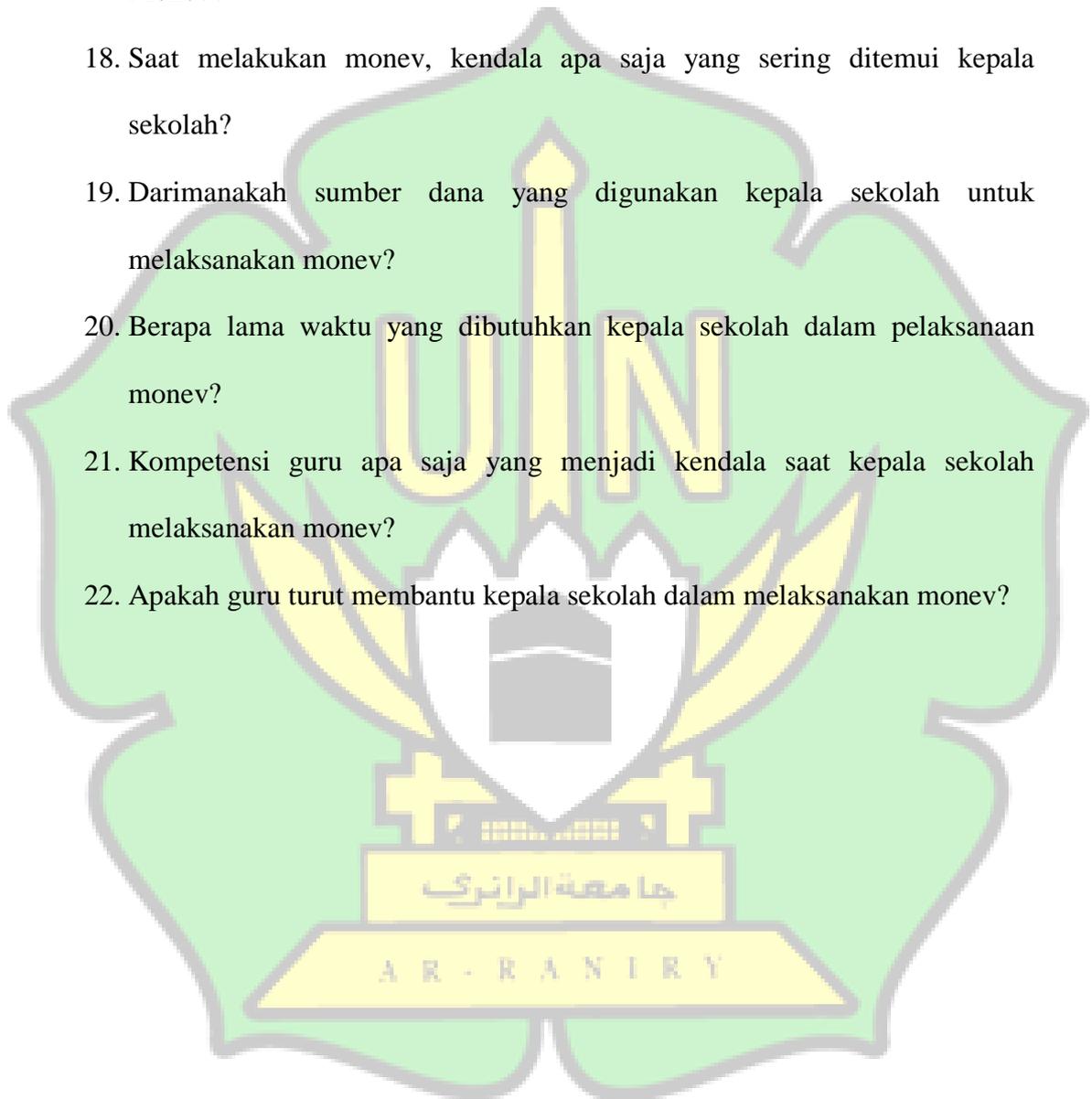
19. Darimanakah sumber pendanaan dalam melaksanakan monev?
20. Berapa lama waktu yang bapak butuhkan dalam pelaksanaan monev?
21. Kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat bapak melaksanakan monev?
22. Apakah guru turut membantu bapak dalam melaksanakan monev?



Instrumen Wawancara dengan Waka Kurikulum SMA Negeri 1 Teunom Aceh Jaya

1. Perencanaan apa saja yang kepala sekolah persiapkan sebelum melakukan monev?
2. Apakah kepala sekolah membentuk tim khusus untuk melakukan monev?
3. Bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev kepala sekolah?
4. Apakah ada alat ukur yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan monev?
5. Pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur oleh kepala sekolah?
6. Pasca program pembelajaran, tindakan apa yang di lakukan kepala sekolah selanjutnya?
7. Dipergunakan untuk apa hasil monev yang di dapatkan oleh kepala sekolah?
8. Bagaimana teknik kepala sekolah dalam melakukan Monev?
9. Berapa kali kepala sekolah melakukan observasi dalam 1 semester?
10. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan observasi?
11. Apa yang menjadi sasaran observasi kepala sekolah?
12. Persiapan apa saja yang kepala sekolah lakukan sebelum melakukan wawancara terhadap guru?
13. Ketika melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui wawancara, variabel apa saja yang dibahas oleh kepala sekolah?
14. Berapa kali kepala sekolah melakukan FGD dalam 1 semester?
15. Apa saja yang kepala sekolah persiapkan sebelum melaksanakan FGD?

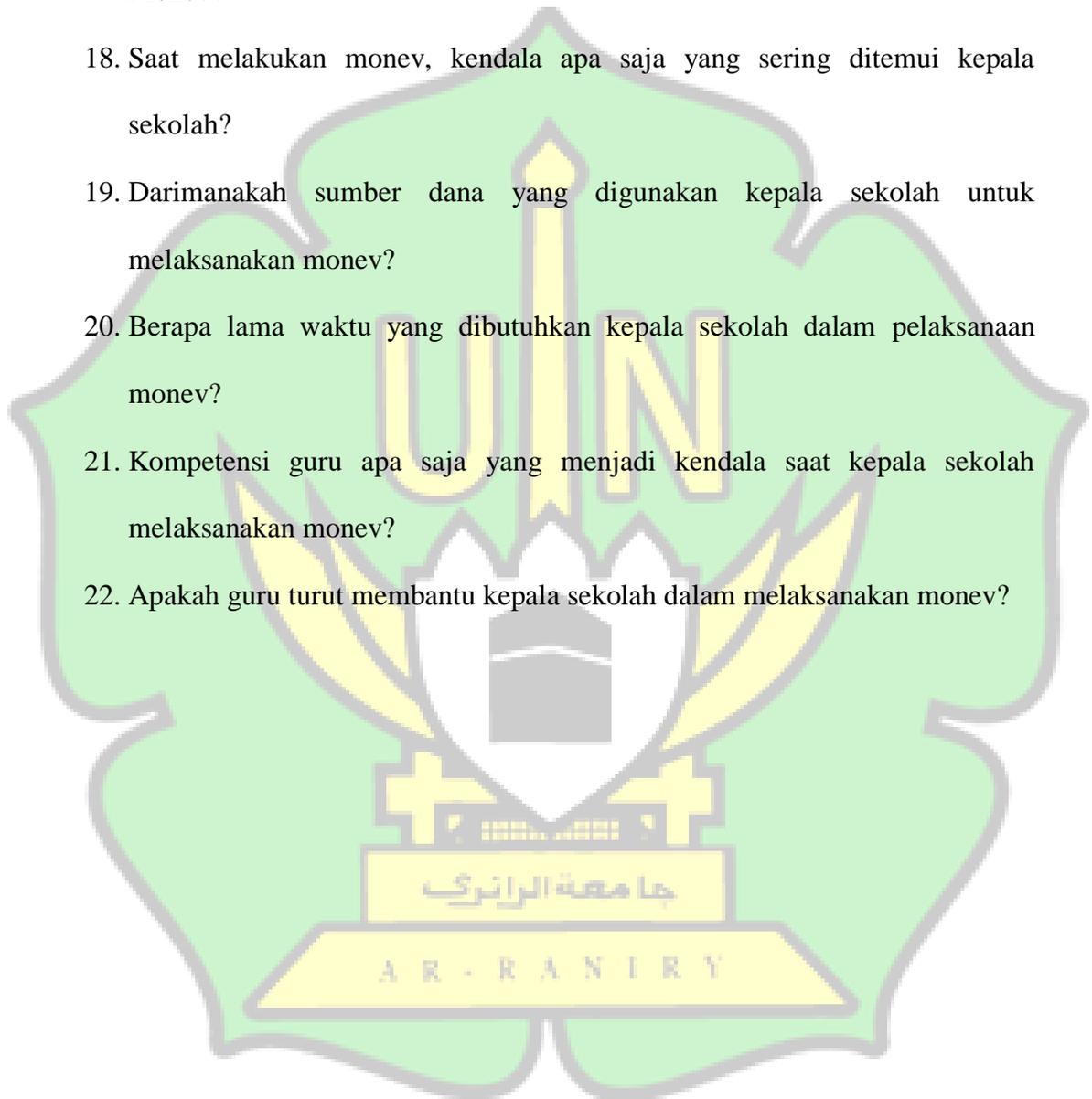
16. Ketika kepala sekolah melakukan FGD, apakah semua guru mengikuti FGD tersebut?
17. Teknik manakah yang sering digunakan kepala sekolah ketika melakukan Monev?
18. Saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering ditemui kepala sekolah?
19. Darimanakah sumber dana yang digunakan kepala sekolah untuk melaksanakan monev?
20. Berapa lama waktu yang dibutuhkan kepala sekolah dalam pelaksanaan monev?
21. Kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat kepala sekolah melaksanakan monev?
22. Apakah guru turut membantu kepala sekolah dalam melaksanakan monev?



Instrumen Wawancara dengan Guru SMA Negeri 1 Teunom Aceh Jaya

1. Perencanaan apa saja yang kepala sekolah persiapkan sebelum melakukan monev?
2. Apakah kepala sekolah membentuk tim khusus untuk melakukan monev?
3. Bentuk kinerja guru apa saja yang menjadi sasaran monev kepala sekolah?
4. Apakah ada alat ukur yang digunakan kepala sekolah dalam melakukan monev?
5. Pada saat pelaksanaan program pembelajaran, indikator apa saja yang di ukur oleh kepala sekolah?
6. Pasca program pembelajaran, tindakan apa yang di lakukan kepala sekolah selanjutnya?
7. Dipergunakan untuk apa hasil monev yang di dapatkan oleh kepala sekolah?
8. Bagaimana teknik kepala sekolah dalam melakukan Monev?
9. Berapa kali kepala sekolah melakukan observasi dalam 1 semester?
10. Bagaimana cara kepala sekolah melakukan observasi?
11. Apa yang menjadi sasaran observasi kepala sekolah?
12. Persiapan apa saja yang kepala sekolah lakukan sebelum melakukan wawancara terhadap guru?
13. Ketika melakukan penilaian terhadap kinerja guru melalui wawancara, variabel apa saja yang dibahas oleh kepala sekolah?
14. Berapa kali kepala sekolah melakukan FGD dalam 1 semester?
15. Apa saja yang kepala sekolah persiapkan sebelum melaksanakan FGD?

16. Ketika kepala sekolah melakukan FGD, apakah semua guru mengikuti FGD tersebut?
17. Teknik manakah yang sering digunakan kepala sekolah ketika melakukan Monev?
18. Saat melakukan monev, kendala apa saja yang sering ditemui kepala sekolah?
19. Darimanakah sumber dana yang digunakan kepala sekolah untuk melaksanakan monev?
20. Berapa lama waktu yang dibutuhkan kepala sekolah dalam pelaksanaan monev?
21. Kompetensi guru apa saja yang menjadi kendala saat kepala sekolah melaksanakan monev?
22. Apakah guru turut membantu kepala sekolah dalam melaksanakan monev?



DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Proses wawancara dengan kepala SMA Negeri 1 Teunom



Gambar 2. Proses wawancara dengan Waka kurikulum SMAN 1 Teunom



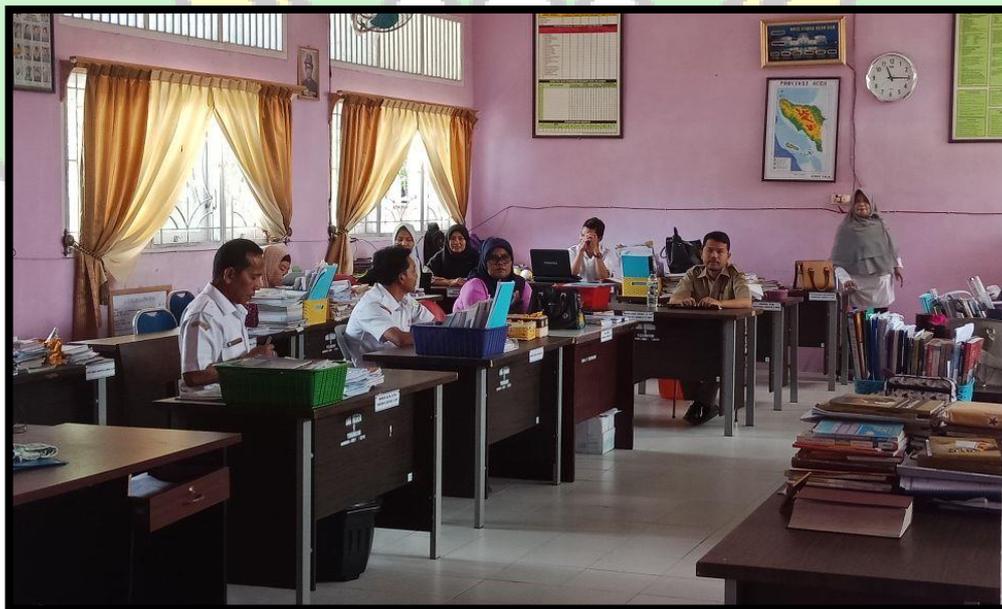
Gambar 3. Proses wawancara dengan guru



Gambar 4. Proses wawancara dengan guru



Gambar 5. Proses wawancara dengan guru



Gambar 6. Kepala sekolah sedang melakukan monitoring terhadap guru

INSTRUMEN PERENCANAAN KEGIATAN PEMBELAJARAN

1. Nama Guru : Siti Pebriyanti Simat S.Pd
 2. Sekolah : SMAN 1 TEUNOM
 3. Kelas/Semester : X / II
 4. Mata pelajaran : KEONOMI
 5. Standar Kompetensi : Kelembagaan, bank, surat & cek
 6. Kompetensi Dasar : kegiatan 22 Januari 2018
 7. Hari tanggal : 22 Januari 2018

No	URAIAN KEGIATAN	KRITERIA NILAI			
		1	2	3	4
1.	Menentukan identitas mata pelajaran				✓
2.	Menentukan standar kompetensi				✓
3.	Menentukan kompetensi dasar				✓
4.	Menentukan indikator pencapaian kompetensi				✓
5.	Menentukan tujuan pembelajaran				✓
6.	Menentukan materi ajar				✓
7.	Menentukan alokasi waktu				✓
8.	Menentukan metode pembelajaran				✓
9.	Menentukan kegiatan pembelajaran				✓
10.	Menentukan penilaian hasil belajar				✓
11.	Menentukan sumber belajar				✓

Jumlah skor yang dicapai = 35
 Jumlah skor maksimum = 44
 Nilai = 79,54.....%

Klasifikasi

SARAN PEMBINAAN :

A : Sangat Baik : 86% - 100%
 B : Baik : 76% - 85%
 C : Cukup : 56% - 75%
 D : Kurang : dibawah 55%

Mengetahui:
 Kepala Sekolah,

 NIP.

Teunom, 22 Januari 2018
 Supervisor,

 NIP. 14140816200091001

No	ASPEK PENGAMATAN	KRITERIA NILAI			
		1	2	3	4
12.	Pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan RPP				✓
13.	Pembelajaran diselesaikan tepat waktu				✓

C. KEGIATAN PENUTUP

1. Guru membimbing peserta didik membuat rangkuman hasil pembelajaran
 2. Guru memberi tugas untuk pertemuan berikutnya.

Jumlah skor yang dicapai = 38
 Jumlah skor maksimum = 68
 Nilai = 55,88.....%

Klasifikasi

Nilai perolehan = $\frac{\text{Jumlah skor Nilai}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$

Saran Pembinaan:

Guru Bidang Studi,

 NIP.

Teunom, 22 Jan 2017
 Supervisor,

 NIP. 14140816200091001

Supervisi-Akademik

Gambar 7. Lembar instrumen perencanaan kegiatan pembelajaran

**DAFTAR URUT KEPANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
 UNIT ORGANISASI : SMA NEGERI 1 TEUNOM
 TEMPAT : Jalan Pendidikan No. 1 Teunom Desa Tanah Manyang Kec. Teunom (KP.23653)**

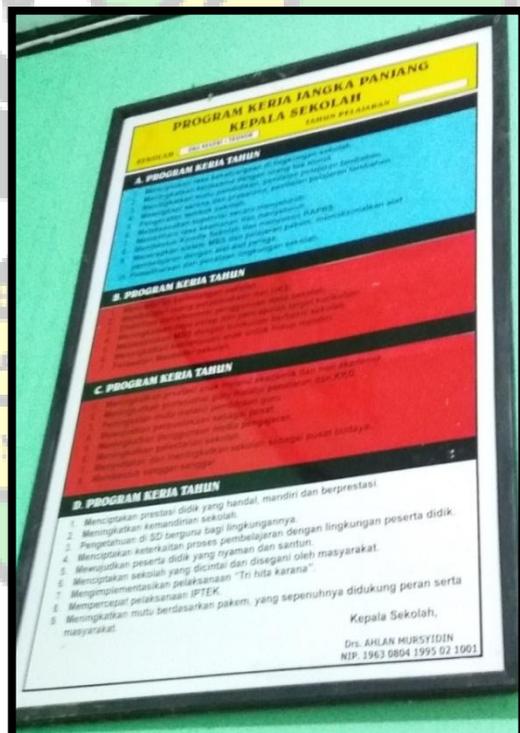
NO URUT	NAMA	NIP	PANGKAT	JABATAN	Masa Kerja (Bulan)		LATIHAN JABATAN	PENDIDIKAN	USIA	CATATAN KETERANGAN WALAH	KET.
					TMT	TMT					
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40

TEUNOM, Januari 2018
 KEPALA SMA NEGERI 1 TEUNOM
 Drs. ANAN MURDITAMA
 NIP. 14140816200091001

Gambar 8. DUK PNS SMA Negeri 1 Teunom



Gambar 9. Tata tertib guru dan program kerja tahunan kepala sekolah



Gambar 10. Program kinerja kepala sekolah

PROGRAM KERJA WAKIL KEPALA SEKOLAH		BULAN											
SEKOLAH : SMA NEGERI 1 TEUNOM													
KEGIATAN													
A. URUSAN KURIKULUM													
1	Mengurus program kurikulum												
2	Mengurus pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran												
3	Mengurus jadwal dan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler siswa												
4	Mengurus bimbingan penyusunan naskah tugas mata dan kriteria ketuntasan												
5	Mengurus jadwal pelaksanaan tes/ ulangan/ Penilaian Harap/ Raport dan STTB												
6	Mengurus bimbingan dan pengawasan penyusunan satuan pelajaran												
7	Mengurus kegiatan ekstrakurikuler												
8	Mengurus kegiatan kepramukaan												
9	Mengurus kegiatan sanggar P3D (seni, musik, olahraga)												
10	Mengurus kegiatan pengembangan literasi P3D (P3D: Musik, Olahraga, Seni)												
11	Mengurus kegiatan penitikan guru/bendahara												
12	Mengurus kegiatan lomba siswa bidang akademik												
B. URUSAN KEBUDAYAAN													
1	Mengurus program pembinaan OSIS												
2	Mengurus kegiatan bimbingan, pengarah dan pengawasan kegiatan siswa / OSIS dalam rangka disiplin dan tata tertib sekolah serta pembinaan program OSIS												
3	Mengurus kegiatan OSIS dalam berorganisasi												
4	Mengurus program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental												
5	Mengurus guru membina/ membimbing, bimbingan, bimbingan, bimbingan, bimbingan dan bimbingan (BK)												
6	Mengurus pembinaan minat siswa melalui dan dalam siswa penerima beasiswa												
7	Mengurus pembinaan siswa untuk membekali keahlian dalam kegiatan di luar sekolah												
8	Mengurus minat siswa												
9	Mengurus program kegiatan ekstrakurikuler												
10	Mengurus kegiatan												
C. URUSAN HUBUNGAN MASYARAKAT													
1	Mengurus dan mengorganisasikan hubungan sekolah dengan orang tua / wali siswa												
2	Mengurus hubungan antar sekolah dengan BPS												
3	Mengurus pengembangan hubungan antara sekolah dengan lembaga pemerintahan, dunia usaha dan lembaga sosial lainnya												
4	Mengurus laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala												
D. URUSAN SARANA DAN PRASARANA													
1	Mengurus kebutuhan sarana dan prasarana												
2	Mengurus pemeliharaan/ pemertanian sarana dan prasarana												
3	Pengelolaan pembiayaan alat-alat pelajaran												
4													

Gambar 11. Program kerja wakil kepala sekolah



Gambar 12. Struktur Komite SMA Negeri 1 Teunom

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

- a. Nama : Setiawan Nugraha
- b. Tempat/TanggalLahir : Paya Bengkuang, Langkat, 16 Agustus 1995.
- c. Alamat : Jln. T.Nyak Arief Lr VII No.
- d. Jenis Kelamin : Laki-laki
- e. Agama : Islam
- f. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
- g. Status : Belum Menikah
- h. Pekerjaan : Mahasiswa
- i. IPK : 3,37
- j. No. Hp : 0821 6862 9557

II. DATA ORANG TUA

Orang Tua

- a. Ayah : Parmin
Pekerjaan : Wiraswasta
- b. Ibu : Yusriana
Pekerjaan : PNS

Wali

- Nama : Yusrizal
- Pekerjaan : Wiraswasta
- Alamat : Gp Keude Teunom, Kec. Teunom.

III. Riwayat Pendidikan

- 1. SDN 1 Teunom Tahun Tamat 2007
- 2. MTs,S Nurul Falah TahunTamat 2010
- 3. SMAN 2 Meulaboh TahunTamat 2013
- 4. UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan TahunTamat 2018

Banda Aceh, 18 Juli 2018
Penulis,

Setiawan Nugraha