

PENGARUH MANAJEMEN EVALUASI PEMBELAJARAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 2 DENPASAR TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Uminur Indahsari¹, Imam Muhayat², Rusmayani³

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali,
Denpasar, Indonesia

³Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali,
Denpasar, Indonesia

email: indahsarisalahudin@gmail.com, imammuhayat2013@gmail.com,
rusmayani@staidenpasar.ac.id }

Abstrak

Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab. Kegiatan evaluasi sebenarnya merupakan aspek krusial bagi sebuah lembaga pendidikan. SD Muhammadiyah 2 Denpasar secara berkala melaksanakan evaluasi pembelajaran bagi guru guna untuk menjamin kualitas pendidik. Rumusan Masalah ini adalah; 1) Apakah manajemen evaluasi pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Tahun Pelajaran 2022/2023? dan 2). Seberapa besar kontribusi manajemen evaluasi pembelajaran terhadap peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023?. Tujuan penelitian ini adalah; 1) Untuk mengetahui apakah manajemen evaluasi pembelajaran dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun pelajaran 2022/2023; dan 2) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi manajemen evaluasi pembelajaran terhadap peningkatan kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas atau sebab akibat. Sampel yang digunakan adalah sampel total sebanyak 30 guru, dengan teknik pengumpulan data berupa angket, dokumentasi dan observasi. Metode Analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan 1) Terdapat pengaruh positif manajemen evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru terlihat dalam $F_{hitung} 5,455 > F_{tabel} 4,196$. 2) Kontribusi manajemen evaluasi pembelajaran sebesar 16,3% terhadap kinerja guru dan selebihnya yaitu 83,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci: Manajemen Evaluasi Pembelajaran, Kinerja Guru

Abstract

One of the main factors that is decisive in improving the quality of education is the availability of professional teachers who are able to carry out learning tasks with full responsibility. Evaluation activities are actually a crucial aspect for an educational institution. SD Muhammadiyah 2 Denpasar periodically carries out learning evaluations for teachers in order to ensure the quality of educators. The formulation of this problem is; 1) Does the management of learning evaluation affect the improvement of teacher performance in SD Muhammadiyah 2 for the 2022/2023 Academic Year? and 2). How big is the contribution of learning evaluation management to improving teacher performance at SD Muhammadiyah 2 Denpasar in the 2022/2023 Academic Year?. The purpose of this research is; 1) Does learning management evaluation have a significant

effect on improving teacher performance at Muhammadiyah Elementary School 2 for the 2022/2023 academic year; and 2) To find out how big the contribution of learning evaluation management is to improving teacher performance. This type of research is quantitative causality or cause and effect. The sample used was a total sample of 30 teachers, with data collection techniques in the form of questionnaires, documentation and observation. The data analysis method in this research uses simple regression. The research results show 1) There is a positive influence of learning evaluation management on teacher performance as seen in $F_{count} 5.455 > F_{table} 4.196$. 2) The contribution of learning evaluation management is 16.3% to teacher performance and the remaining 83.7% is influenced by other factors not researched by the author.

Keywords: *Learning Evaluation Management, Teacher Performance*

Pendahuluan

Menurut Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.”¹

Berhasil atau tidaknya Pendidikan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat setelah dilakukan evaluasi terhadap output atau lulusan yang dihasilkannya. Jika output lulusan hasilnya sesuai dengan apa yang telah digariskan dalam tujuan Pendidikan, maka usaha Pendidikan itu dapat dinilai berhasil, tetapi jika sebaliknya, maka ia dinilai gagal.

Dalam praktiknya manajemen evaluasi pembelajaran belum dilakukan dengan baik dilembaga pendidikan, seperti siswa yang kurang dalam bidang akademik, psikomotorik maupun afektifnya, dan yang menjadi sorotan dalam hal tersebut yakni kinerja guru tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari kurang optimalnya kinerja guru yang disebabkan dari guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru,

kurangnya bahan ajar yang menarik, penggunaan model dan metode yang monoton, serta evaluasi pembelajaran yang belum optimal.²

Dengan adanya evaluasi pembelajaran baik dari pihak kepala sekolah, waka kurikulum maupun tim penjamin mutu sekolah secara rutin memungkinkan tercapainya proses belajar yang sesuai dengan tujuan. Sejalan dengan Manajemen Evaluasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar memiliki sistem dan jadwal tersendiri dalam melakukan evaluasi pembelajaran terhadap peserta didik dan pendidik.

Monitoring tersebut dilakukan oleh Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, dan Guru Senior yang dimiliki oleh sekolah. Disini Waka Kurikulum bagian yang sangat penting karena inti dari perangkat pembelajaran merupakan tanggung jawab dari waka kurikulum. Sehingga dengan adanya tim Kepala Urusan dapat membantu jalannya evaluasi yang harus dilakukan oleh waka kurikulum.

Menurut Zainal Arifin Manajemen Evaluasi pembelajaran adalah suatu proses atau kegiatan yang sistematis, berkelanjutan dan menyeluruh dalam rangka pengendalian, penjaminan dan penetapan kualitas (nilai dan arti) sebagai komponen pembelajaran berdasarkan pertimbangan dan kriteria

¹ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung: citra umbara, 2003), h. 12

² Ayu Dwi Kesuma Putri & Nani Imaniyati, *Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 2 No. 2, Juli 2017, h. 203

tertentu sebagai betuk pertanggung jawaban guru dalam melaksanakan pembelajaran.³ Hal ini dapat ditemukan dalam Al quran Surah Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ
مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.⁴

Tafsir Al-Misbah menerangkan QS. Al-Hasyr ayat 18, Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah, yakni hindarilah siksa yang dapat dijatuhkan Allah dalam kehidupan dunia dan akhirat dengan jalan melaksanakan perintah-Nya sekuat kemampuan kamu dan menjauhi larangan-Nya, dan hendaklah setiap diri memerhatikan apa yang telah dikedepankannya, yakni amal saleh yang telah diperbuatnya, untuk hari esok yang dekat, yakni akhirat.⁵

Dalam ayat ini dapat diambil sisi edukasi manajerial bahwa “perlu untuk memperhatikan tata perilaku hari ini untuk esok”. Frase ini jika ditarik ke tata Kelola keorganisasian merupakan bentuk dari fungsi perencanaan yang dirancang untuk membangun hari esok yang gemilang. Artinya, organisasi yang mampu *survive* adalah organisasi yang mampu menganalisis dan mempersiapkan praktik keorganisasiannya untuk masa depan mereka. Dua hal itulah yang banyak mengurai perencanaan organisasi untuk menapak tangga kesuksesan. Pada ayat ini, M. Quraish Shihab memandang, kata *tuqaddimu* (dikedepankan) digunakan dalam

arti amal-amal yang dilakukan untuk meraih manfaat di masa datang. Perintah memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok merupakan perintah untuk melakukan evaluasi terhadap amal-amal yang telah dilakukan.

Hal tersebut menarik bagi peneliti untuk dikaji. Maka berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh Manajemen Evaluasi Pembelajaran terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu hubungan kausal atau sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey peneliti dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Adapun populasi dan sampel yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh dengan mengambil jumlah keseluruhan responden sebanyak 30 guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data pernyataan dari responden tentang manajemen evaluasi pembelajaran dan kinerja guru. Analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi sederhana. Penelitian dilakukan pada bulan Feburari s.d Juli 2023 di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Bali.

Analisa Data Hasil Penelitian

Peneliti berdasarkan hasil pengukuran menurut masing-masing variabel penelitian, yaitu; manajemen evaluasi pembelajaran dan kinerja guru. Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai Mean (M), Median (Me), Mode/modus (Mo), Standar Deviasi (SD). Selain itu juga disajikan tabel distribusi kecenderungan dan diagram.

³ Mahrus Majuddin, *Manajemen Evaluasi Pembelajaran dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo 2021), h.14

⁴ *Al-Qur'an, Tajwid, Terjemah, Tafsir untuk Wanita*, (Bandung: Marwah, 2009), h.548

⁵ Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Quran, Cet.3*, Vol. 13, (Jakarta: Lentera Hati. 2002) h. 552

Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi kecenderungan dengan menghitung panjang kelas = rentang kelas dibagi jumlah kelas.

Kemudian dilanjutkan dengan penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas distribusi kecenderungan. Untuk menghitung rata-rata dan standar deviasi ideal digunakan rumus sebagai berikut:

Mean ideal (M_i) = $(N. \text{Max} + N. \text{Min})/2$

Standar deviasi ideal (SD_i) = $(N. \text{Max} - N. \text{Min})/6$.

Perhitungan data kategori kecenderungan distribusi adalah sebagai berikut⁶:

Tabel 1.1 Kecenderungan Distribusi

No	Rentang Skor	Kategori
1	$M_i + 1.5 SD_i \leq M_i + 3.0 SD_i$	Sangat Tinggi
2	$M_i + 0.5 SD_i \leq M_i + 1.5 SD_i$	Tinggi
3	$M_i - 0.5 SD_i \leq M_i + 0.5 SD_i$	Cukup
4	$M_i - 1.5 SD_i \leq M_i - 0.5 SD_i$	Rendah
5	$M_i - 3.0 SD_i \leq M_i - 1.5 SD_i$	Sangat Rendah

Dari hasil penelitian responden maka dapat dijelaskan besarnya persentase untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Pengukuran variabel Manajemen Evaluasi Pembelajaran diukur dengan 14 butir pernyataan menggunakan angket yang disebar ke seluruh Guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar. Berdasarkan jumlah butir angket, adapun yang disebar sejumlah 30 guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023 diperoleh hasil skor tertinggi mencapai 68 dari kemungkinan skor tertinggi maksimal 70 (14 butir instrumen x 5 skor skala tertinggi), sedangkan skor terendah adalah 50 dari jumlah kemungkinan skor terendah minimal 14 (14 butir instrumen x 1 skor skala terendah).

Pengukuran variabel kinerja guru memiliki 13 butir pernyataan yang disebar ke 30 guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023. Berdasarkan

jumlah butir angket diperoleh hasil skor tertinggi mencapai 65 dari kemungkinan skor tertinggi maksimal 65 (13 butir instrumen x 5 skor skala tertinggi), sedangkan skor terendah 13 dari jumlah kemungkinan skor terendah minimal 13 (13 x 1 skor skala terendah).

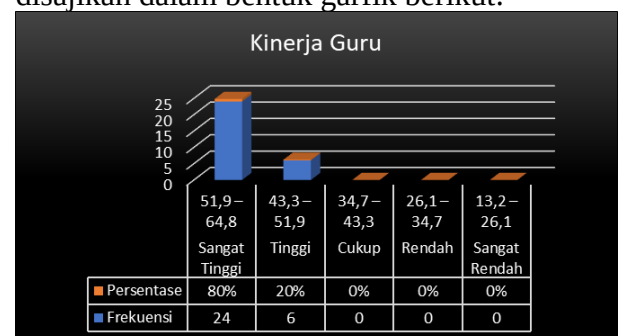
Untuk menghitung distribusi frekuensi kecenderungan maka dilakukan dengan menggunakan hitungan manual sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kecenderungan Kinerja Guru

Kategori	Interval Kelas	F	Persentase
1	2	3	4
Sangat Tinggi	51,9 – 64,8	24	80%
Tinggi	43,3 – 51,9	6	20%
Cukup	34,7 – 43,3	0	0%
Rendah	26,1 – 34,7	0	0%
Sangat Rendah	13,2 – 26,1	0	0%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data Primer (diolah sendiri, 2023)

Data hasil kecenderungan dari variabel kinerja guru pada tabel diatas disajikan dalam bentuk garfik berikut:



Sumber: Data Primer (diolah sendiri 2023)

Berdasarkan distribusi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang terjadi di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023 tergolong sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, dan sangat rendah. Dengan hasil presentase tertinggi yang terletak pada kategori sangat tinggi yaitu dengan presentasi 80%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun

⁶I Wayan Koyan, *Statistik Pendidikan Teknik Analisis Data Kuantitatif*, (Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha Press, 2012), h. 25

Pelajaran 2022/2023 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Validitas dan Reliabilitas

hasil uji validitas tiab butir pernyataan berdasarkan konsep instrumen penelitian yang terpilih (16 butir pada variabel X dan 15 butir pada variabel Y) dan telah diujicobakan kepada 30 orang responden (30 guru di SD Muhammadiyah 1 Denpasar). Uji validitas butir menggunakan rumus korelasi product moment taraf signifikansi 0.05 pada Ttabel product moment dengan bantuan program CORRER Microsoft Excel, yang secara otomatis menampilkan koefisien validitas masing-masing butir instrumen sebagai berikut:

Tabel 1.3 Validitas Manajemen Evaluasi Pembelajaran

Variabel X			
Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,571	0,361	Valid
2	0,594	0,361	Valid
3	0,159	0,361	Tidak Valid
4	0,448	0,361	Valid
5	0,744	0,361	Valid
6	0,718	0,361	Valid
7	0,522	0,361	Valid
8	0,647	0,361	Valid
9	0,656	0,361	Valid
10	0,496	0,361	Valid
11	0,345	0,361	Tidak Valid
12	0,439	0,361	Valid
13	0,623	0,361	Valid
14	0,502	0,361	Valid
15	0,602	0,361	Valid
16	0,413	0,361	Valid

Sumber: Data diolah sendiri oleh peneliti

Tabel 1.4 Validitas Kinerja Guru

Variabel Y			
Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,368	0,361	Valid
2	0,697	0,361	Valid
3	0,658	0,361	Valid
4	0,683	0,361	Valid
5	0,346	0,361	Tidak Valid
6	0,557	0,361	Valid
7	0,608	0,361	Valid
8	0,698	0,361	Valid
9	0,715	0,361	Valid
10	0,687	0,361	Valid
11	0,624	0,361	Valid
12	0,796	0,361	Valid

13	0,555	0,361	Valid
14	0,590	0,361	Valid
15	0,328	0,361	Tidak Valid

Sumber: Data diolah sendiri oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan; pada instrumen manajemen evaluasi pembelajaran, terdapat 2 butir dalam kategori tidak valid (butir nomor 3 dan 11) sehingga tersisa 14 butir dengan membuang 2 butir tidak valid, dan pada instrumen kinerja guru, terdapat 2 butir dalam kategori tidak valid (butir nomor 5 dan 15) sehingga tersisa 13 butir dengan membuang 2 butir tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach dibantu dengan program CORRER Microsoft Excel. Hasil uji reliabilitas data menunjukkan:

Tabel 1.5 Reabilitas Manajemen Evaluasi Pembelajaran

Kriteria Pengujian		
1	2	3
Nilai Acuan	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
0.7	0.796	Reliabel

Sumber: data diolah sendiri oleh peneliti

Tabel 1.6 Reliabilitas Kinerja Guru

Kriteria Pengujian		
1	2	3
Nilai Acuan	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Keterangan
0.7	0.836	Reliabel

Sumber: data diolah sendiri oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka alpha cronbach adalah manajemen evaluasi pembelajaran sebesar 0.796 dan kinerja guru 0.836 dalam hal ini angka tersebut lebih besar dari minimal cronbach's alpha 0.7 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur manajemen evaluasi pembelajaran dan kinerja guru dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji Prasyarat Analisa

Uji prasyarat analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah data analisis dapat dilanjutkan atau tidak. Dalam uji prasyarat ini meliputi Uji Normalitas (untuk mengetahui data normat atau tidak) dan Uji

Linearitas (untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linier). Untuk menguji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov (K-S) Z normalitas dan untuk menguji kelinieran menggunakan uji F pada taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan untuk menguji linieritas dapat diketahui melalui nilai signifikansi F. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linier apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05. Dibantu program SPSS sbg:

Tabel 1.7 Hasil Uji Kolmogorav-Smirnov

		Unstandardize d Rasidual
1	2	3
N		30
Normal Parameters ^a , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88088904
Most Extreme Differences	Absolut	.154
	Positive	.154
	Negative	-.027
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.069

Sumber: Data Primer (diolah SPSS Versi 23, 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov didapatkan hasil nilai sebesar 0,069 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tes berdistribusi normal.

Tabel 1.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1	2	3	4	5	6
(Constant)	35.192	8.626		4.080	<.001
Manajemen Evaluasi Pembelajaran	.328	.140	.404	2.336	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer (diolah SPSS Versi 23, 2023)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 35.192, sedangkan nilai kompensasi 0,328, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + BX$$

$$Y = 35.192 + 0,328X$$

X = Kinerja Guru

Jika manajemen evaluasi pembelajaran sebesar 0 maka kinerja guru 35.192 dan jika manajemen evaluasi pembelajaran naik 1% maka kinerja guru meningkat 0,328.

Tabel 1.9 Hasil Uji Keberartian Arah Regresi

ANOVA ^a					
Model	Sum of squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	85.089	1	85.089	5.455	.027
Residual	436.778	28	15.599		
Total	521.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Manajemen Evaluasi Pembelajaran

Sumber: Data Primer (diolah sendiri versi 23, 2023)

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai Fhitung 5.455 lebih besar dari pada Ftabel dengan pembilang 1 dan penyebut 28 sebesar 4,196 atau bisa dilihat signifikansi > 0,05, yaitu 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Ho di tolak dan Ha diterima, sehingga dapat dinyatakan variabel Y (Kinerja Guru) di SD Muhammadiyah 2 Denpasar di prediksi dengan variabel X (Manajemen Evaluasi Pembelajaran) uji keberartian arah regresi adalah signifikan.

1.10 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Model	Unstandardi zed Coefficients	Standardi zed Coefficients	T	Sig
-------	---------------------------------	-------------------------------	---	-----

	B	Std. Error	Beta		
1	2	3	4	5	6
(Constant)	35.192	8.626		4.080	<.001
Manajemen Evaluasi Pembelajaran	.328	.140	.404	2.336	.027

Sumber: Data Primer (diolah sendiri versi 23, 2023)

Hubungan korelasi di atas menunjukkan koefisien Thitung sebesar 2.336 di konsultasikan pada tabel T df = n-k (30 – 2 = 28) dan taraf signifikansi pada 5% nilai Ttabel sebesar 1,701, sehingga Thitung > Ttabel. Hal ini berarti Ho di tolak dan Ha di terima sehingga terdapat pengaruh antara variabel manajemen evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar.

Tabel 1.11 Hasil Uji Kontribusi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	2	3	4	5
1	.404	.163	.133	3.950

a. Predictors: (Constant), Manajemen Evaluasi Pembelajaran

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer (diolah sendiri versi 23, 2023)

Hitungan dari R^2 sebagai berikut:

$$KD = R \times 100\%$$

$$= 0,404^2 \times 100\%$$

$$= 0,163 \times 100\%$$

$$= 16,3\%$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R) sebesar 0,404 dan R^2 sebesar 0,163 atau sebesar 16,3%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yaitu manajemen evaluasi pembelajaran berpengaruh sebesar 16,3% dan selebihnya 83,7% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis didapatkan nilai Fhitung 5,455 lebih besar dari Ftabel 4,196 yang artinya Ho di tolak dan Ha di terima. Dan nilai Thitung lebih besar dari Ttabel dihasilkan Thitung sebesar 2,336 dikonsultasikan pada tabel T df = n – k (30 – 2 = 28) dan taraf signifikansi 5%, nilai Ttabel sebesar 1,701 sehingga Thitung > dari Ttabel. Hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga terdapat pengaruh antara variabel manajemen evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru di Sd Muhammadiyah 2 Denpasar. Adapun kontribusi nilai koefisien determinansi (R) sebesar 0,404 dan R^2 sebesar 0,163 atau sebesar 16,3%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yaitu manajemen evaluasi pembelajaran berpengaruh sebesar 16,3% dan selebihnya 83,7% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

Dalam hal ini memiliki persamaan dengan penelitian ahli Eli Arlita, Nur Ahyani, Missriani Tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi akademik terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara dan memberikan sumbangan persentase pengaruh sebesar 19,3%, ada pengaruh yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara dan memberikan sumbangan persentase pengaruh sebesar 15,4%, dan ada pengaruh yang signifikan kompetensi akademik dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih

Utara dan memberikan sumbangan persentase pengaruh sebesar 26,8%, dan selebihnya dipengaruhi oleh factor lain.⁷

Salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh guru adalah evaluasi pembelajaran. Kompetensi ini sejalan dengan tugas dan tanggung jawab guru dalam pembelajaran, yaitu mengevaluasi pembelajaran termasuk didalamnya melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar. Kompetensi tersebut sejalan pula dengan instrument penilaian kemampuan guru, yang salah satu indikatornya adalah melakukan evaluasi pembelajaran. Masih banyak lagi model yang menggambarkan kompetensi dasar yang harus dikuasai guru. Hal ini menunjukkan bahwa pada semua model kompetensi dasar guru selalu menggambarkan dan mensyaratkan adanya kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran, sebab kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran merupakan kemampuan dasar yang mutlak harus dimiliki setiap guru atau calon guru.⁸

Hal ini memiliki persamaan dengan penelitian Risma, Juwita tahun 2023 yang berjudul Pengaruh Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan, hasil pengujian hipotesis manajemen peningkatan mutu pembelajaran menunjukkan nilai t hitung sebesar $7,825 > 1,67528$ atau positif dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a dan diperoleh nilai regresi linier $Y = 15,452 + 0,900X$, sig level $0,001 < 0,05$ (nilai alpha), berdasarkan output yang diperoleh sebesar 0,900 artinya jika manajemen peningkatan mutu semakin baik maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Oleh sebab itu, dapat ditarik

kesimpulan bahwa Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Rekomendasi pada penelitian ini adalah setiap guru diharapkan dapat selalu memperhatikan bagaimana proses pembelajaran berlangsung, respon siswa terkait pembelajaran juga perlu diperhatikan guna menjadikan siswa yang cakap dan tanggap dalam proses pembelajaran.⁹

Penilaian harus dipandang sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses dan hasil belajar, bukan hanya sebagai cara yang digunakan untuk menilai hasil belajar. Kegiatan penilaian harus dapat memberikan informasi kepada guru untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya dan membantu peserta didik mencapai perkembangan belajarnya secara optimal. Implikasinya adalah kegiatan penilaian harus digunakan sebagai cara atau teknik untuk mendidik sesuai dengan prinsip pedagogis. Guru harus menyadari bahwa kemajuan belajar peserta didik merupakan salah satu indikator keberhasilannya dalam pembelajaran. Jika sebagian besar peserta didik tidak berhasil dalam belajarnya berarti pula merupakan kegagalan bagi guru itu sendiri.¹⁰

Oleh sebab itu, jika kita ingin melakukan kegiatan evaluasi, terlepas dari jenis evaluasi apa yang digunakan, maka guru harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu tentang tujuan dan fungsi evaluasi. Bila tidak, maka guru akan mengalami kesulitan merencanakan dan melaksanakan evaluasi. Hampir setiap orang yang membahas evaluasi membahas pula tentang tujuan dan fungsi evaluasi. Tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk mengetahui keefektifan dan efisiensi sistem pembelajaran, baik yang menyangkut tentang

⁷Sulastri Eli Arlita & Nur Ahyani, Missriani, *Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru, Attractive: Innovative Education Journal*, Vol. 2, No. 3, November 2020, h. 12, Tersedia di: <http://dx.doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>, di unduh pada tanggal 11 Februari 2023 pukul 11.13 Wita

⁸Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2009), h.1

⁹Risma & Juwita, *Pengaruh Manajemen Peningkatan Mutu Pembelajaran terhadap Kinerja Guru*, Tersedia di: <http://repository.radenintan.ac.id/29743/>, di unduh pada tanggal 3 September 2023 pukul 16.00 Wita

¹⁰*Ibid*, h. 5

tujuan, materi, metode, media, sumber belajar, lingkungan maupun sistem penilaian itu sendiri.

Kontribusi manajemen evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinansi (R) sebesar 0,404 dan R^2 sebesar 0,163 atau sebesar 16,3%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yaitu manajemen evaluasi pembelajaran berpengaruh sebesar 16,3% dan selebihnya 83,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Hal ini tidak lepas dari 4 standar kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian.¹¹

Sesuai dengan regulasi pemerintah melalui Permendikbud No. 23 tahun 2016, mengenai penilaian adalah proses mengumpulkan dan memproses data awal untuk mengukur prestasi hasil pembelajaran siswa. Oleh karena itu guru mempunyai peranan utama dan sangat penting dalam pelaksanaan aktivitas pengajaran dan pembelajaran, karena aktivitas pengajaran dan pembelajaran adalah inti dari keseluruhan proses Pendidikan.¹²

Penilaian terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Setiap guru hendaknya mempunyai uraian tugas yang jelas, karena guru mempunyai peranan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan

siswa. Dengan adanya evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru tersebut, seorang guru akan lebih berhati-hati dalam segala hal. Terutama dalam mengemban Amanah dari Allah. Di dalam Undang-undang Guru dan Dosen BAB VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Oleh sebab itu, seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dalam hal ini memiliki kesaamaan dengan penelitian Fatriani Widayati, Happy Fitria, Yessi Fitriani (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan (1) terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R^2 sebesar 53%; (2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R^2 sebesar 73%; dan (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan angka koefisien konstant (α) 5,551, koefisien $X_1 = 0,066$ dan Koefisien $X_2 = 0,841$ sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 5,551 + 0,066 X_1 + 0,841 X_2$.¹³

¹¹ Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*, (Sukabumi, CV Jejak, 2018) h.16

¹² Gunawan, Ibrahim & Almukarramah, *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum*

Karakter (K-13), (Jakarta, Sefa Bumi Persada, 2018) h.7

¹³ Fatriani Widayati. et. al., *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, Desember 2020 1(3), 251-257. Tersedia di:

Evaluasi kinerja merupakan kelanjutan dari kegiatan rekrutmen dan seleksi atau penempatan pekerjaan. Evaluasi juga merupakan salah satu dari langkah pemberdayaan guru atau pegawai dalam proses untuk menghasilkan tenaga yang profesional, yang sangat berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa evaluasi kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan.¹⁴

Yang dimaksud evaluasi kinerja guru dalam penelitian ini adalah evaluasi yang dilakukan kepada semua guru yang ada di dalam suatu organisasi pendidikan pada tahap akhir setelah melalui tahap-tahap penelitian, perencanaan dan penggiatan. Evaluasi secara umum diartikan sebagai suatu pengukuran atau penilaian terhadap suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh suatu organisasi yang bisa dilakukan pada pertengahan bulan, akhir bulan atau pertengahan tahun atau akhir tahun.

Evaluasi kinerja dalam hal ini disebut juga dengan penilaian kinerja. Penilaian dilakukan secara sistematis terhadap kinerja karyawan dan potensi mereka untuk berkembang. Penilaian kinerja mencakup prestasi kerja, cara bekerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesinya.¹⁵

Yang dimaksud dengan prestasi kerja ialah hasil pekerjaan, apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan apakah sudah tepat penyelesaiannya dengan alokasi waktu yang telah diberikan. Apakah hasil pekerjaan itu sudah memenuhi akuntabilitas atau sekedar selesai. Cara bekerja mencakup

ciri-ciri efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Sedangkan ukuran penilaian pribadi karyawan ialah butir-butir pancasila yang telah diuraikan antara lain sudah termasuk di dalamnya dedikasi dan motifasi yang tinggi untuk berjuang dalam dunia pendidikan.

Dari penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa kreativitas seorang karyawan atau guru dapat dilihat dari aktifitas orang tersebut dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Orang yang kreatif sering berinisiatif melakukan sesuatu yang belum pernah ada di lingkungan kerjanya dan bahkan sering mengemukakan ide-ide yang baru. Kalau seseorang sedang belajar, juga akan tampak pada hasil karyanya yang tidak monoton, suatu hasil karya yang menunjukkan buah pikiran baru dan berguna bagi pengembangan dan proses pendidikan.

Simpulan

Adapun hasil penelitian manajemen evaluasi pembelajaran terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar Tahun Pelajaran 2022/2023 dengan hasil analisis didapatkan Manajemen evaluasi pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 2 Denpasar dengan hasil analisis didapatkan nilai $F_{hitung} 5.455 > F_{tabel} 4,196$ yang artinya H_0 di tolak H_a di terima.

Manajemen evaluasi pembelajaran berpengaruh 16,3% dan selebihnya 83,7% di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti penulis dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi Sekolah

Adanya evaluasi pembelajaran ini harapan kedepannya lebih ditingkatkan lagi mutunya dan memperbaiki masalah yang sudah ada, sehingga evaluasi pembelajaran ini dapat efektif meningkatkan kualitas mutu pendidik di sekolah ini.

<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>, di unduh pada tanggal 23 September 2023.

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara: 2008), Cet.ke-16, h. 223.

¹⁵ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta, Rineka Cipta: 2004), Cet.ke-2, h. 135.

2. Bagi Guru

Agar dapat senantiasa menerapkan filosofi yang ada yaitu lebih baik merangkak daripada jalan di tempat artinya guru-guru diharapkan mempunyai peningkatan untuk kualitas kinerjanya meskipun bertahap sedikit demi sedikit. Selalu mempunyai progres untuk kinerjanya agar tetap menjaga mutu sekolah.

Daftar Pustaka

Adnan, G. 2018. *Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13)*.

Arifin, Z. 2009. *Evaluasi pembelajaran* (Vol. 8). Bandung: Remaja Rosdakarya.

Djunaidi, G., & Fauzan, A. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Malang. Uin-Malang Pres.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung, 25.

Sugiyono, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung, 25.

Koyan, I. W. 2012. *Buku Ajar 2012; Statistik Teknik Analisis Data Kuantitatif*.

Made, P. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Majduddin, M. 2021. *Evaluasi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).

Margono, S. 2000. *Metode Penelitian Pendidikan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Nasehudin, T. S., & Gozali, N. 2012. *Metode penelitian kuantitatif*.

Pianda, D. 2018. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. 2017. *Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher)*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 2(2), 93-101.

Shihab, Q. 2002. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati.

Siagian, S. P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*.

Siregar, S. 2018. *Statistika deskriptif untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kitab Suci dan Undang-undang/Peraturan:

1. *Al-Qur'an*, Tajwid, Terjemah, Tafsir untuk Wanita, (Bandung: Marwah, 2009)
2. Depdiknas, P. M. P. N. R. (2007). *Indonesia Nomor 16 tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
3. *Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2009)