BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Efektivitas

a. Pengertian

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang *(view point)* dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi. Seperti yang dikemukakan oleh Arthur G. Gedeian dkk mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: "*That is, the greater the extent it which an organization's goals are met or surpassed, the greater its effectiveness"* (Semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektivitas).[1]

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa apabila pencapaian tujuan-tujuan daripada organisasi semakin besar, maka semakin besar pula efektivitasnya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya pencapaian tujuan yang besar daripada organisasi maka makin besar pula hasil yang akan dicapai dari tujuan-tujuan tersebut.

Efektivitas memiliki pengertian yang berbeda dengan efisiensi. Seperti yang dinyatakan oleh Ibnu Syamsi bahwa:

[1] Nasution. *Sosiologi pendidikan*. (Jakarta:Bumi aksara)1983. Hal.56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> "Efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efeknya, hasilnya dan kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Sedangkan efisiensi (daya guna), penekanannya disamping pada hasil yang ingin dicapai, juga besarnya pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut perlu diperhitungkan" . [2]

Berdasarkan pendapat di atas, terdapat perbedaan antara efektivitas dan efisiensi. Perbedaan dari efektivitas dan efisiensi yaitu efektivitas menekankan pada hasil atau efeknya dalam pencapaian tujuan, sedangkan efisiensi cenderung pada penggunaan sumber daya dalam pencapaian tujuan.

Selanjutnya mengenai efisiensi, Prajudi Admosudiharjo menyatakan sebagai berikut: "Kita berbicara tentang efisiensi bilaman kita membayangkan hal penggunaan sumber daya (*resources*) kita secara optimum untuk mencapai suatu tujuan tertentu" .[3] Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efisiensi akan terjadi jika penggunaan sumber daya diberdayakan secara optimum sehingga suatu tujuan akan tercapai.

Menurut pendapat Mahmudi mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: "Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan" .[4] Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan.

---

[2] Ibnu Syamsi . *Pokok-Pokok Organisasi* dan *Manajemen.*1988. hal.2
[3] Admosudiharjo, P.*Manajemen Sumber daya Manusia*, 1987. Hal.17
[4] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* 2005. Hal.92

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 mengenai hubungan arti efektivitas di bawah ini.

Gambar 2.1
Hubungan Efektivitas

$$\textbf{Efektivitas} = \frac{OUTCOME}{OUTPUT}$$

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna daripada suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauhmana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki.

Pandangan yang sama menurut pendapat Peter F. Drucker yang dikutip H.A.S. Moenir yang mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut:

"Effectivennes, on the other hand, is the ability to choose appropriate objectives. An effective manager is one who selects the right things to get done". (Efektivitas, pada sisi lain, menjadi kemampuan untuk memilih sasaran hasil sesuai. Seorang manajer efektif adalah satu yang memilih kebenaran untuk melaksanakan)[6]

[5] Ibid. hal. 92
[6] H.A.S. Moenir . *Manajemen Umum di Indonesia.* 2006. Hal. 166

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Memperhatikan pendapat para ahli di atas, bahwa konsep efektivitas merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, artinya dalam mendefinisikan efektivitas berbeda-beda sesuai dengan dasar ilmu yang dimiliki walaupun tujuan akhir dari efektivitas adalah pencapaian tujuan. Kata efektif sering dicampuradukkan dengan kata efisien walaupun artinya tidak sama, sesuatu yang dilakukan secara efisien belum tentu efektif.

Menurut pendapat Markus Zahnd mendefinisikan efektivitas dan efisiensi, sebagai berikut: "Efektivitas yaitu berfokus pada akibatnya, pengaruhnya atau efeknya, sedangkan efisiensi berarti tepat atau sesuai untuk mengerjakan sesuatu dengan tidak membuang-buang waktu, tenaga dan biaya". [7]

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa efektivitas lebih memfokuskan pada akibat atau pengaruh sedangkan efisiensi menekankan pada ketepatan mengenai sumber daya, yaitu mencakup anggaran, waktu, tenaga, alat dan cara supaya dalam pelaksanaannya tepat waktu. Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: "Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya". [8]

---

[7] Markus Zahnd. *Perancangan Kota Secara Terpadu.* 2006. Hal. 200
[8] Agung Kurniawan. *Transformasi Pelayanan Publik.* 2005. Hal. 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka secara singkat pengertian daripada efisiensi dan efektivitas adalah, efisiensi berarti melakukan atau mengerjakan sesuatu secara benar, *"doing things right"*, sedangkan efektivitas melakukan atau mengerjakan sesuatu tepat pada sasaran *"doing the right things"*. Tingkat efektivitas itu sendiri dapat ditentukan oleh terintegrasinya sasaran dan kegiatan organisasi secara menyeluruh, kemampuan adaptasi dari organisasi terhadap perubahan lingkungannya.

Penggunaan teknologi dan informasi pada lembaga pendidikanakan berdampak pada peningkatan kinerja Guru dan menghasilkan kualitas pelayanan yang produktif dan efektif terhadap stakeholder sekolah. Kajian tentang efektivitas mengacu pada dua kepentingan yaitu baik secara teoritis maupun secara praktis, artinya adanya ketelitian yang bersifat komprehensif dan mendalam dari efisiensi serta kebaikan-kebaikan untuk memperoleh masukan tentang produktifitas.

Efektivitas merupakan keadaan yang berpengaruh terhadap suatu hal yang berkesan, kemanjuran, keberhasilan usaha, tindakan ataupun hal yang berlakunya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Supriyono dalam bukunya Sistem Pengendalian Manajemen mendefinisikan pengertian efektivitas, sebagai berikut:

"Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konstribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut".[9]

Dengan demikian efektivitas merupakan suatu tindakan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dan menekankan pada hasil atau efeknya dalam pencapaian tujuan.

b. Ukuran Efektivitas

Keluaran *(output)* yang dihasilkan lebih banyak bersifat keluaran *(output)* tidak berwujud *(intangible)* yang tidak mudah untuk dikuantifikasi, maka pengukuran efektivitas sering menghadapi kesulitan. Kesulitan dalam pengukuran efektivitas tersebut karena pencapaian hasil *(outcome)* seringkali tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi dalam jangka panjang setelah program berhasil, sehingga ukuran efektivitas biasanya dinyatakan secara kualitatif (berdasarkan pada mutu) dalam bentuk pernyataan saja *(judgement)*, artinya apabila mutu yang dihasilkan baik, maka efektivitasnya baik pula.

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey yang dikutip Sudarwan Danim menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut:

[9] Tobing, joshep. *Kiat Menjadi Supervisor Handal.* (Surabaya: Erlangga),2011. Hal. 29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan *(ratio)* antara masukan *(input)* dengan keluaran *(output)*.

2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).

3. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.

4. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi. [10]

Berdasarkan uraian di atas, bahwa ukuran dari pada efektifitas harus adanya suatu perbandingan antara masukan dan keluaran, ukuran daripada efektifitas harus adanya tingkat kepuasan dan adanya penciptaan hubungan kerja yang kondusif serta intensitas yang tinggi, artinya ukuran daripada efektivitas adanya keaadan rasa saling memiliki dengan tingkatan yang tinggi. Membahas masalah ukuran efektivitas memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir.

Menurut pendapat Cambell yang dikutip oleh Richard M. Steers menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas, yaitu:

[10] Sudarwan Dani. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok.*. 2004. Hal. 119-120

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi;
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan;
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinan dalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik;
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi tersebut;
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biaya dan kewajiban dipenuhi;
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang dan masa lalunya;
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjang waktu
8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
9. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang mucul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satu sama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbekuan terhadap rangsangan lingkungan;[11]

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka ukuran efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya mengenai sasaran dan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, menunjukan pada tingkat sejauh mana organisasi, program/ kegiatan melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal. Efektivitas akan berkaitan dengan kepentingan orang banyak, seperti yang dikemukakan H. Emerson yang dikutip Soewarno Handayaningrat, sebagai berikut:

"Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak"[12]

Pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan, bahwa efektivitas merupakan usaha pencapaian sasaran yang dikehendaki (sesuai dengan harapan) yang ditujukan kepada orang banyak dan dapat dirasakan oleh kelompok sasaran yaitu masyarakat. Hal ini sejalan dengan pendapat Duncan yang dikutip Richard M. Steers mengatakan mengenai ukuran efektivitas, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan
2. Integrasi
3. Adaptasi [13]

---

[11] Richard M. Steers. *Efektivitas Organisasi.* 1985. Hal. 46-48
[12] Handayaningrat. *Sistem Birokrasi Pemerintah.* 1985. Hal. 16
[13] Duncan. *Efektivitas Organisasi.* 1985. Hal. 53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan ukuran efektivitas diatas, maka keterkaitan antara variabel yang mempengaruhi Efektivitas terdapat tujuh indikator yang sangat mempengaruhi terhadap efektivitas. Tujuh indikator tersebut, sangat dibutuhkan dalam menerapkan sistem informasi. Hal tersebut dapat dilihat dari :

1. Pencapaian tujuan

pencapaian adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dipandang sebagai suatu proses. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan akhir semakin terjamin, diperlukan pentahapan, baik dalam arti pentahapan pencapaian bagian-bagiannya maupun pentahapan dalam arti periodisasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari beberapa faktor, yaitu :

(1) kurun waktu pencapaiannya ditentukan, (2) sasaran merupakan target yang kongktit, (3) dasar hukum. [14]

2. Integrasi

integrasi yaitu pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi, pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya. Integrasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu : (1) prosedur (2) proses sosialisai.). [15]

3. Adaptasi

Adaptasi adalah proses penyesuaian diri yang dilakukan untuk meyelaraskan suatu individu terhadap perubahan–perubahan yang terjadi

[14] Duncan. *Efektivitas Organisasi.* 1985. Hal. 53
[15] Nazarudin. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*.1994Hal.13

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di lingkungannya. Adaptasi terdiri dari beberapa faktor, yaitu : (1) peningkatan kemampuan (2) sarana dan prasarana.[16]

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pengukuran merupakan penilaian dalam arti tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sasaran yang tersedia. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya adalah efektif. Jadi, apabila suatu tujuan atau sasaran itu tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka tidak efektif. Efektivitas merupakan fungsi dari manejemen, dimana dalam sebuah efektivitas diperlukan adanya prosedur, strategi, kebijaksanaan, program dan pedoman. Tercapainya tujuan itu adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap kepentingan bersama.

2. Rapor Online

a. Penilaian Akdemik Siswa

T. Raka Joni mengatakan, "Pendidikan merupakan proses interaksi manusiawi yang ditandai oleh keseimbangan kedaulatan subjek didik dengan kebiwaan pendidik."[17]Para ahli juga mengemukakan pendapat mengenai pendidikan dan mendidik. Pendidikan dan mendidik merupakan dua hal yang saling berhubungan. Menurut Langaved, "Mendidik adalah memengaruhi anak dalam usaha membimbing supaya menjadi dewasa." [18]

[16] Duncan. *Efektivitas Organisasi.* 1985. Hal. 53
[17] Idris. *Teknologi informasi pendidikan*. 1992. Hal.1
[18] Ibid. hal.3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Yang dimaksud dengan aplikasi penilaian akademik adalah sebuah aplikasi yang menangani masalah-masalah akademik guna memantau prestasi yang telah dicapai selama proses belajar mengajar. Prosedur kerja untuk kegiatan akademik yang dilakukan yaitu dari prosedur pendaftaran siswa yang akan mengikuti pembelajaran atau pelatihan sampai proses penilaian atas prestasi yang telah dicapai.

b. Rapor

Raport berasal dari kata dasar *report* yang berarti laporan. Raport merupakan laporan hasil dari suatu kegiatan yang disusun secara benar. Materi yang dilaporkan dalam hal ini adalah hasil ulangan harian, tugas harian, ujian tengah semester, ujian akhir semester, kepribadian, ekstrakulikuler beserta data yang diperlukan yang berkaitan dengan raport.[19]

Raport adalah buku yang berisi keterangan mengenai nilai kepandaian dan prestasi belajar murid di sekolah, yang biasanya dipakai sebagai laporan guru kepada orang tua siswa atau wali murid.

Rapor adalah buku hasil evaluasi siswa dan perkembangan siswa selama kurun waktu satu semester yang biasanya digunakan sebagai laporan sekolah kepada wali murid.[20]

Rapor adalah laporan kemajuan belajar siswa atau peserta didik dalam kurun waktu satu semester .[21] Laporan prestasi mata pelajaran,

[19] Aldila shinta. *sistem aplikasi pengolahan nilai raport smp negeri 3 ngadirojo wonogiri.* 2009. Hal. 11
[20] hasil wawancara staf SMP Negeri 3 Surabaya. Selasa 1 Dsember pkl.13.00
[21] Oetomo. *Evaluasi pendidikan*.(Jakarta:Grasindo) 2002. Hal. 35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berisi informasi tentang pencapaian kompetensi yang telah ditetapkan kurukulum dua ribu tiga belas.

Untuk model rapor, setiap sekolah berhak menetapkan dan mendesign sendiri modelnya. Nilai pada rapor merupakan gambaran kemampuan siswa atau peserta didik, karena itu kedudukan atau bobot nilai harian tidak lebih kecil dari nilai sumatif(nilai akhir program).

c. Fungsi Rapor

Rapor siswa sangat penting adanya dan mempunyai fungsi sebagai:

1. Laporan hasil kegiatan siswa selama mengikuti kegiatan pembelajaran di sekolah.
2. Informasi pencapaian kompetensi terhadap kurikulum yang ada di sekolah

d. Pengertian Rekap Nilai

Rekap nilai merupakan kemajuan belajar peserta didik atau siswa, yang berisi tentang informasi pencapaian kompetensi peserta didik untuk setiap kurukulum, dalam kurun waktu satu semester.

Rekap nilai diperlukan untuk sebagai alat *control* bagi guru tentang perkembangan hasil belajar peserta didik, sehingga diketahui kapan peserta didik memerlukan remedial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Rapor Online

Rapor online adalah laporan kemajuan belajar siswa atau peserta didik dalam kurun waktu satu semester yang di rangkum dalam suatu media online dan bisa di akses dimanapun berada dengan bantuan jaringan internet.[22]

Rapor online adalah laporan kemajuan belajar dan perkembangan siswa dalam satu semester yang pengisiannya melalui jaringan internet. Rapor online merupakan pembaharuan system dari rapor manual (tulisan tangan) menjadi rapor berbasis jaringan online. [23]

Rapor online adalah system pengukuran prestasi siswa dari segi sikap, pengetahuan dan keterampilan secara online.[24]

Raport online merupakan sebuah jawaban untuk melakukan percepatan dalam penulisan raport dan penyamaan persepsi penilaian di pemerintah kota dalam rangka menyambut implementasi kurikulum 2013. Perubahan metode penilaian yang otentik menjadikan format penulisan raport menjadi lebih kompleks karena harus menyiratkan kemampuan siswa tidak hanya dalam bentuk angka tetapi sebuah deskripsi dari tiga penilaian siswa yakni kognitif, afektif dan psikomotor.[25]

---

[22] Kurniawan. *System aplikasi pengolahan nilai siswa di smp al-falah assalam tropodo 2 sidoarjo.* 2010. Hal. 136
[23] Hasil wawancara staf SMP Negeri 3 Surabaya selasa 1 Des ’15 pkl. 13.00
[24] *Dapodik news* 2015. Diakses sabtu 5 Des ’15. Pkl. 08.33
[25] *Inovasi administrasi Negara.* Diakses senin, 7 Des ’15. Pkl.09.35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Manfaat Rapor Online

Rapor online berbentuk deskripsi dalam memberikan penilaian kepada siswa, sehingga nantinya para orang tua dan guru dapat dengan mudah memantau perkembangan pendidikan seorang siswa di sekolah. Raport online ini solusi yang bisa memudahkan guru untuk memberikan penilaian ke siswanya. [26]

Jadi jika disimpilkan dari uraian diatas manfaat rapor online diantaranya :

a. Memudahkan orang tua atau wali murid untuk melihat perkembangan anaknya.
b. Memudahkan kinerja guru berkenaan dengan penilaian sesuai kurikulum 2013.
c. Memberikan informasi kepada siswa tentang hasil prestasinya.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja adalah "…..*output drive from processes, human or otherwise*". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.[27]

[26] *Inovasi administrasi Negara*. Diakses senin, 7 Des '15. Pkl.09.35
[27] Smith, Mulyasa. *Manajemen Sumber daya Manusia.* (Jakarta:Bumi Akasara)2005 . Hal. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". [28]

Sedangkan menurut Hasibuan mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan Jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". [29]

Kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Pengarahan dari

[28] Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.(Bandung:Rosdakarya) 2013. Hal. 67
[29] Hasibuan, H. Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta:Bumi Aksara) 2007. Hal. 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Prawirasentono: "*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika".[30]

Dessler menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.[31]

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

[30] Prawirasentono. *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja*.(Yogyakarta YKPN*:)* 1999. Hal. 2

[31] Dessler, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara)2007. Hal 513

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".[32]

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan

[32] Kusmianto.1997 .*panduan penilaian kinerja Guru*. (Jakarta:kalam mulia)hal. 49

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.[33] Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasilpembelajaran.[34] Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.[35]

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.[36]

[33] Uu RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
[34] Uu RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
[35] Soedijarto. *kompetensi kinerja guru*.2003. hal. 28
[36] Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses satuan pendidikan menengah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

(1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana PelaksanaanPembelajaran);

(2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan

(3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1) Kemampuan mereka
2) Dukungan yang diterima.
3) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
4) Hubungan mereka dengan organisasi".[37]

Sedangkan menurut Menurut Gibson masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

"Tiga faktor tersebut adalah:

1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)".[38]

[37] Malthis, Jackson. *Wikipedia*. 2001. Hal. 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: "Kesepuluh faktor tersebut adalah:

(1) dorongan untuk bekerja,

(2) tanggung jawab terhadap tugas,

(3) minat terhadap tugas,

(4) penghargaan terhadap tugas,

(5) peluang untuk berkembang,

(6) perhatian dari kepala sekolah,

(7) hubungan interpersonal dengan sesama guru,

(8) MGMP dan KKG,

(9) kelompok diskusi terbimbing serta

(10) layanan perpustakaan".[39]

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja professional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatar belakangi oleh faktor-faktor:

(1) imbalan jasa,

(2) rasa aman,

(3) hubungan antar pribadi,

---

[38] Gibson. *Wikipedia*. 1987. Hal. 80

[39] Mulyasa. *Sumber daya manusia.* (Bandung:Rosdakarya).2007. Hal.227

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(4) kondisi lingkungan kerja,

(5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri".[40]

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain:

(1) tingkat kesejahteraan (*reward system*);

(2) lingkungan atau iklim kerja guru;

(3) desain karir dan jabatan guru;

(4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri;

(5) motivasi atau semangat kerja;

(6) pengetahuan;

(7) keterampilan dan;

(8) karakter pribadi guru

d. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko menjelaskan bahwa, "penilaian prestai kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".[41] Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau

[40] Surya. *Manajemen personalia*. (Jakarta:Rinekacipta).2004. Hal. 210
[41] Hani,handoko. *Manajemen Appraisal*. (Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi)1994. hal. 135

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang biasa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun prosesterjadinya suatu kegiatan yang dapat diamati baik dalam situasi yang alami sebenarnya maupun situasi buatan. Tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Dalam garis besarnya, terdapat tiga aspek yang dinilai dalam PKG (penilaian Kinerja Guru) meliputi penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling, dan penilaian kinerja terkait tugas tambahan.[42]

Penilaian kinerja terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian 4 kompetensi yang harus

[42] Mulyasa. *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. (Bandung:Rosdakarya). 2013. Hal.93-94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimiliki oleh guru sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolahan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai kompetensi pedagodik, kepribadian, social, dan professional sesuai dengan peran dan fungsinya.

Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses bimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK) meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi, dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, dan melaksanakan tindak lanjut.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan, meliputi menjadi kepala sekolah, menjadi wakil kepala sekolah, menjadi ketua program keahlian khusus, menjadi kepala perpustakaan, kepala laboratorium ndan sejenisnya.

Berdasarkan aspek-aspek yang dinillai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan diatas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan professional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan dengan kapabilitas dan loyalitas.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya. Bagi sekolah hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira, manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah:

(1) perbaikan kinerja;

(2) penyesuaian kompensasi;

3) keputusan penetapan;

(4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan;

(5) perencanaan dan pengembangan karir;

(6) efisiensi proses penempatan staf;

(7) ketidakakuratan informasi;

(8) kesalahan rancangan pekerjaan;

(9) kesempatan kerja yang sama;

(10) tantangan-tantangan eksternal;

(11) umpan balik pada SDM. [43]

Sedangkan Mulyasa menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: "Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada

[43] Mangkupawira. *Manajemen Sumber daya manusia*.(Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset) 2001.Hal. 224

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan".[44]

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

[44] Mulyasa. *Manajemen sumber daya manusia*. (Bandung:Rosdakarya). 2007. Hal. 157

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualpendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

f. Upaya Peningkatan Kinerja Guru

Upaya-upaya yang dapat dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:[45]

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala Sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Kepala Sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka, yang akan bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan

[45] Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung'. Rosdakarya), 2004.hal.100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.

g. Ciri-ciri Guru yang Efektif

Guru yang efektif pada satu tingkat tertentu mungkin tidak efektif pada tingkat yang lain, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam tingkat perkembangan mental dan emosional siswa. Guru yang baik digambarkan dengan cirri-ciri sebgai berikut:

1. Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesioanl. Ia terus berusaha untuk menjadi masyarakat madrasah menjadi tempat terbaik bagi anak-anak muda.
2. Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus-menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya.
3. Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologi lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya sendiri dapat ditaksir.
4. Mereka memilki seni-seni dalam hubungan – hubungan manusiawi yang di perolehnya dari pengamatan tentang berkerjanya psikologi, biologi dan antropologi kultural di dalam kelas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa di bawah pengaruhnya, sumber- sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Karakteritik atau sifat- sifat guru yang baik dalam pandangan siswa meliputi :

a. Demokratis
b. Suka bekerja sama (kooperatif)
c. Baik hati
d. Sabar
e. Adil
f. Konsisten
g. Bersifat terbuka
h. Suka menolong
i. Ramah tamah
j. Suka humor
k. Memiliki bermacam ragam minat
l. Menguasai bahan pelajaran
m. Fleksibel
n. Menaruh minat yang baik terhadap siswa

United Nations Educational and Cultural Organization (UNESCO), badan PBB yang menangani pendidikan, ilmu pengetahuan, dan kebudayaan merekomendasikan profil guru yang baik dan ideal diantaranya :[46]

[46] Mulyasa. *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. (Bandung:Rosdakarya). 2013. Hal.99-100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Guru yang memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang mantap.
2. Guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK.
3. Guru yang mampu belajar dan bekerja sama dengan profesi lain.
4. Guru yang memilki etos kerja yang kuat.
5. Guru yang memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karier.
6. Guru yang berjiwa professional tinggi.
7. Guru yang memiliki kesejahteraan lahir dan batin, material dan non-material.
8. Guru yang memiliki wawasan masa depan.
9. Guru yang mampu melaksanakan fungsi dan peranannya secara terpadu.
10. Guru yang sehat jasmani dan rohani serta berpenampilan baik.
11. Guru yang cinta dan bangga terhadap profesinya.

Ats-Tsauratul Maimah mengemukakan bahwa guru adalah di gugu dan ditiru. Dimana guru dijadikan sebagai suri tauladan bagi siswanya. Ada beberapa hal yang mana harus diperhatikan guru ketika hendak mengajar didalam kelas diantaranya:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Fisik, guru harus benar-benar memperhatikan penampilan fisik. Dimana guru harusnya memperhatikan setelan baju yang hendak ia pakai ketika mengajar. Dan memperhatikan kesehatan jasmani ketika mengajar.
2. Psikologi, guru harus mengatur keseimbangan mental dan psikologinya. Karena ketika mengajar antara guru dan siswa memiliki psikologi yang berbeda-beda sehingga guru harus mampu menghadapi muridnya serta menyiapkan metalnya.
3. Akademis, merupakan suata hal yang menggambarkan kepiawaian guru. Dimana gur bisa terlihat berwibawa karena keterampilannya dalam menjelaskan materi kepada pada siswanya.

h. Kompetensi Guru

Dalam UUGD (undang-undang Guru dan dosen) dijelaskan bahwa guru maupun profesi pendidik wajib memiliki kompetensi pendidik sebagai agem pembelajaran. Kompetensi profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi social.[47]

Pertama, kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

[47] Mulyasa. *Uji kompetensi dan peilaian kinerja guru*. (Bandung:rosdakarya).2013. hal.41-42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedua, kompetensi kepribadian adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Ketiga, kompetensi social adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesame pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.

Keempat, kompetensi professional adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

4. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian "Efektivitas Rapor Online dalam mendukung kinerja Guru SMP Negeri 3 Surabaya" dilakukan dengan mempelajari penelitian-penelitian sebelumnya. Adapun lebih lengkapnya bisa melihat Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Skripsi	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja (studi pada karyawan Persada Swalayan Malang). Sumber: Arindiah Citra Dewi Agustin, (2010)	Penelitian ini menemukan bahwa adanya keterkaitan variable independen (X) yaitu pemberian insentif, variabel dependen (Y) yaitu kinerja, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.	pada variabel independent (y) yaitu kinerja	terdapat pada variabel (x) rapor online

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2.	Pengaruh faktor – faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan sepatu kota malang. Sumber : Emilia Rosyana Putri (2001)	Hasil dari penelitian adalah adanya faktor – faktor motivasi seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	pada variabel dependent (Y) kinerja.	pada variabel independent (X) yaitu rapor online
3	Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya. Sumber : Siti Choirul Qodriyah (2013)	Penelitian ini menemukan bahwa adanya Peran Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MI Al-Amin Sawah Pulo Surabaya dapat tercapai dengan memprioritaskan madrasah dalam : penguasaan bahan ajar, kemampuan mengelola pembelajaran dan komitmen menjalankan tugas.	Pada variabel dependent (Y) Kinerja Guru	Pada variabel independent (X) rapor online

Sumber: Arindiah Citra Dewi Agustin, (2010); : Siti Choirul Qodriyah (2013); Emilia Rosyana Putri (2001).

5. Kerangka Berfikir

Mengingat pentingnya kinerja guru maka setiap lembaga pendidikan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para guru. Di dalam lembaga pendidikan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas peserta didik . Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kinerja guru itu bisa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

efektif, maka diperlukan sebuah system aplikasi dimana yang natinya akan sangat membantu dan memudahkan kinerja guru dalam proses pengolahan data dan evaluasi peserta didik sesuai dengan kurikulum 2013 yang sedang berlangsung.

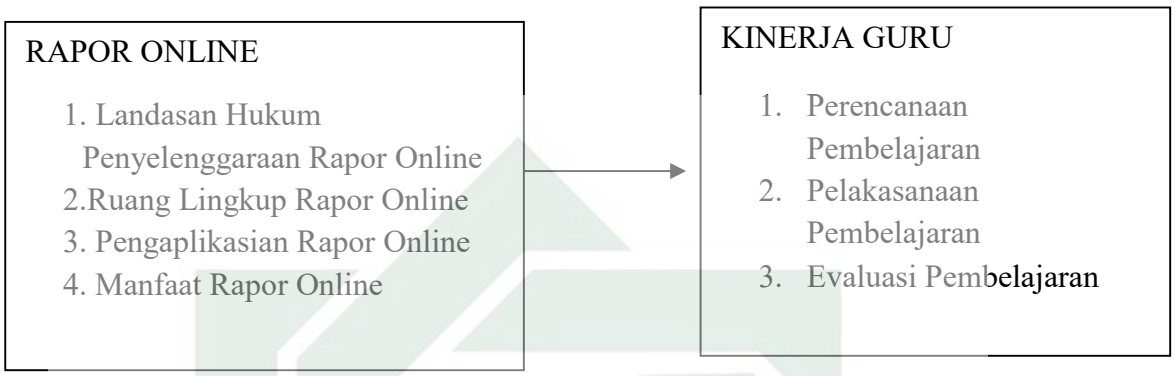
Rapor online merupakan sebuah inovasi baru yang dibuat oleh pemerintah kota Surabaya, dimana system aplikasi ini merupakan jawaban dari penerapan kurikulum 2013 yang mana dalam mencetak peserta didik harus terdapat 3 Kompetensi inti dalam hal ini Kemampuan sikap, kemampuan pengetahuan, dan kemampuan keterampilan.

Rapor online memudahkan dan mengefektifkan kinerja guru, dimana yang harusnya penilaian secara outentik dilakukan secara manual, dengan system aplikasi rapor online ini guru hanya melakukan entri data saja. Dan nantinya sesuai kategori nilai yang diperoleh maka akan muncul dengan sendirinya diskripsi kompetensi yang dimilik oleh peserta didik.

Dengan demikian kinerja guru akan menjadi efektif, karena dengan tercapainya tujuan dalam hal evaluasi peserta didik, disamping itu guru juga dapat memanagement waktu sebaik mungkin untuk melakukan tugas lainnya seperti mempersiapkan perencanaan pembelajaran, dan penguasaan proses pembelajaran dikelas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berpijak dari kerangka berfikir yang telah diuraikan oleh peneliti, maka peneliti dapat digambarkan sebuah kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Sumber: Dikembangkan oleh peneliti

6. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.[48]

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

[48] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta)2010.hal.67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

a. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara efktivitas Rapor Online dalam mendukung Kinerja guru di SMP Negeri 3 Surabaya .
b. Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara efktivitas Rapor Online dalam mendukung Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id