

**EVALUASI KINERJA GURU DALAM
MENGELOLA PEMBELAJARAN MELALUI
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH**



BULKANI



Evaluasi Kinerja Guru dalam Mengelola Pembelajaran Melalui Supervisi Kepala Sekolah

Copyright © Bulkani, 2022
Hak cipta dilindungi undang-undang
All right reserved

Layouter: Muhamad Safi'i
Desain cover: Dicky M. Fauzi
Penyelaras akhir: Saiful Mustofa
x + 119 hlm: 14 x 21 cm
Cetakan: Pertama, Februari 2022
ISBN: 978-623-6364-82-6

Anggota IKAPI

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memplagiasi atau memperbanyak seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Diterbitkan oleh:

Akademia Pustaka

Perum. BMW Madani Kavling 16, Tulungagung

Telp: 081216178398

Email: redaksi.akademia.pustaka@gmail.com

Website: www.akademiapustaka.com

Kata Pengantar

Kinerja guru dalam pembelajaran di sekolah selalu menjadi topik menarik untuk didiskusikan, sama menariknya dengan pembahasan tentang kualitas pendidikan di Indonesia. Hal itu disebabkan karena guru merupakan faktor penentu paling penting dalam keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru memiliki banyak peran dalam proses pembelajaran, baik sebagai pengarah, fasilitator, dinamisator, maupun katalisator proses pembelajaran. Secara garis besar, guru berperan sebagai perencana, administrator, pelaksana, sekaligus evaluator proses pembelajaran yang dilakukannya.

Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah dapat diukur dengan berbagai cara, antara lain melalui supervisi kepala sekolah. Tugas supervisi merupakan salah satu fungsi administratif yang dijalankan oleh kepala sekolah, yang diharapkan mampu meningkatkan kemampuan guru mengelola pembelajaran secara lebih baik. Supervisi oleh kepala sekolah juga berfungsi sebagai alat koordinasi personalia sekolah agar aktivitas-aktivitas sekolah tidak menyimpang dari perencanaan semula.

Selain memiliki fungsi administratif, supervisi kepala sekolah juga berfungsi aplikatif, yakni untuk memperbaiki pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat membantu peningkatan efektivitas pembelajaran, memotivasi guru, dan menegakkan disiplin guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Supervisi kepala sekolah juga berfungsi evaluatif, sehingga perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru dapat termonitor dan dinilai kemajuan sekaligus kelemahan-kelemahannya. Melalui kegiatan supervisi, kepala

sekolah dapat menilai kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Hasil supervisi yang bersifat evaluatif ini akan sangat berguna untuk memperbaiki kinerja guru. Penggunaan model evaluasi kesenjangan atau *discrepancy* dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk mempermudah dan memberi contoh tentang model evaluasi yang sederhana, sehingga juga dapat dilakukan oleh pihak lain pada waktu dan tempat berbeda. Meskipun demikian, kriteria yang digunakan dalam evaluasi ini cukup ketat dengan berpatokan kepada konsep belajar tuntas, yakni kinerja guru dianggap memadai jika minimal 85% guru memiliki kinerja baik. Kriteria ini dianggap cukup ketat dan tinggi untuk dicapai.

Hasil penelitian yang dipaparkan dalam buku ini, adalah potret tentang kinerja guru dalam mengadminstrasikan, merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran di kelas, sehingga dapat dijadikan sebagai *feed-back* dan bahan evaluasi bagi para guru SMPN-6 Palangka Raya dan guru-guru di sekolah sederajat. Selain itu, hasil penelitian yang dijadikan buku ini akan bermanfaat bagi kepala sekolah dan para pengambil kebijakan pendidikan untuk merancang program dan perlakuan tertentu sehingga kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah dapat ditingkatkan. Kajian tentang faktor-faktor yang terkait dan mempengaruhi kinerja guru, juga sangat membantu dalam merancang stimulus tertentu.

Akhirnya, semoga buku ini bermanfaat.

Palangka Raya, Maret 2022

Penulis,

Bulkani

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	ix

BAB I

PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penulisan	9
D. Manfaat Penulisan	9

BAB II

LANDASAN TEORETIS	11
A. Landasan Teoretik	11
B. Penelitian yang Relevan	42
C. Kriteria Evaluasi	43

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN	45
A. Waktu dan Tempat Penelitian	45
B. Pendekatan Penelitian	45
C. Metode Penelitian	46
D. Desain Penelitian	47
E. Responden Penelitian	48
F. Variabel Penelitian	49
G. Teknik Pengumpulan Data	53
H. Instrumen penelitian	54
I. Teknik Analisis Data	60

BAB IV

KINERJA GURU MENGELOLA PEMBELAJARAN 63

- A. Kinerja Pengelolaan Administrasi Pembelajaran..... 63
- B. Kinerja Merencanakan Pembelajaran..... 73
- C. Kinerja Melaksanakan Pembelajaran..... 82
- D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru 93
- E. Pembahasan Hasil Penelitian.....102

BAB V

PENUTUP109

- A. Simpulan109
- B. Rekomendasi.....111

Daftar Pustaka113

Lampiran-Lampiran.....119

Daftar Tabel

Tabel 3.1. Data responden penelitian.....	48
Tabel 3.2. Indikator kinerja guru mengelola administrasi.....	49
Tabel 3.3. Indikator kinerja guru merencanakan pembelajaran 51	
Tabel 3.4. Indikator kinerja guru melaksanakan pembelajaran	52
Tabel 3.5. Pedoman dokumentasi kinerja administrasi pembelajaran.	55
Tabel 3.6. Pedoman dokumentasi kinerja perencanaan pembelajaran	56
Tabel 3.7. Pedoman observasi kinerja pelaksanaan pembelajaran	58
Tabel 4.1. Kinerja guru dalam administrasi pembelajaran....	68
Tabel 4.2. Pengujian kriteria evaluasi kinerja administrasi..	70
Tabel 4.3. Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran 78	
Tabel 4.4. Pengujian kriteria evaluasi kinerja merencanakan pembelajaran	80
Tabel 4.5. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran	88
Tabel 4.6. Pengujian kriteria evaluasi kinerja melaksanakan pembelajaran	91
Tabel 4.7. Rekapitulasi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran	103

Daftar Gambar

Gambar 3.1. : Model analisis evaluasi kesenjangan.....	47
Gambar 3.2.: Desain Penelitian.....	48
Gambar 4.1: Histogram kinerja guru dalam administrasi pembelajaran	69
Gambar 4.2: Histogram kinerja guru merencanakan pembelajaran	80
Gambar 4.3 : Histogram kinerja guru melaksanakan pembelajaran	90
Gambar 4.4 : Grafik hubungan usia-kinerja administrasi.....	94
Gambar 4.5 : Grafik hubungan pangkat-kinerja administrasi 95	
Gambar 4.6 : Grafik hubungan sertifikasi-kinerja administrasi 96	
Gambar 4.7: Grafik hubungan usia-kinerja merencanakan pembelajaran	97
Gambar 4.8: Grafik hubungan pangkat-kinerja merencanakan pembelajaran	98
Gambar 4.9: Grafik hubungan sertifikasi-kinerja merencanakan pembekajaran	99
Gambar 4.10: Grafik hubungan usia-kinerja melaksanakan pembelajaran	100
Gambar 4.11: Grafik hubungan pangkat-kinerja melaksanakan pembelajaran.....	101
Gambar 4.12 : Grafik hubungan sertifikasi-kinerja melaksanakan pembelajaran.....	102

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh manusia, yang berpengaruh terhadap kemajuan dan perkembangan suatu bangsa. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, yang secara operasionalnya dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecedasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukannya dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Peraturan tersebut di atas menunjukkan bahwa terwujudnya standar proses merupakan hal yang sangat penting disamping standar-standar pendidikan yang lain. Ketercapaian pelaksanaan standar proses perlu adanya pengawasan (*supervision*). Supervisi atau pengawasan ini dimaksudkan untuk bisa menjadi *quality control* yang mengawasi jalannya proses pembelajaran dan segala komponen pendukungnya. Selain itu, supervisi juga berfungsi agar pendidik atau guru mengetahui dengan jelas tujuan dan pekerjaannya dalam mengajar dan mendidik.

Supervisi sangat diperlukan oleh guru dalam meningkatkan profesionalismenya, sebagai upaya

memperbaiki dan mengontrol segala aktivitas agar proses pembelajaran terlaksana secara optimal. Aguswandi dkk, (2015) menyatakan kegiatan supervisi lembaga atau organisasi dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja dan pembentuk perilaku anggota agar tujuan dari organisasi atau lembaga dapat tercapai dengan maksimal.

Supervisi di sekolah merupakan amanat undang-undang, yang mana pemerintah, pemerintah daerah, dewan pendidikan, komite sekolah melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan sesuai dengan kewenangan masing-masing. Supervisi sebagai suatu bentuk pengawasan oleh pemangku kepentingan. Supervisi merupakan hal terpokok dalam adminitrasi dan merupakan pusat perhatian bagi para siswa dan perbaikan proses pembelajaran dan pengajaran dengan segala aspek-aspeknya.

Supervisi pada bidang pendidikan, telah ditetapkan pemerintah sebagaimana tercantum dalam dalam PP Nomor 19 tahun 2005 pasal 57 yang berbunyi supervisi pendidikan meliputi supervisi manajerial dan akademik dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas atau penilik satuan pendidikan dan kepala satuan pendidikan. Supervisi manajerial meliputi aspek pengelolaan dan adminitrasi pendidikan, sedangkan supervisi akademik meliputi aspek-aspek pelaksanaan proses pembelajaran. Pengawasan manajerial sasarannya adalah kepala sekolah dan staf lainnya, sedangkan sasaran supervisi akademik adalah guru.

Dalam lingkup pendidikan yang terkecil yaitu sekolah, guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis. Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik. Minat, bakat dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang optimal tanpa bantuan guru. Profesionalisme dan kualitas guru yang ada saat ini, cenderung sangat memprihatinkan. Permasalahan yang dialami oleh guru bila

tidak diselesaikan akan semakin membebani guru dalam meningkatkan kinerjanya, tanggung jawab guru dalam melaksanakan pembelajaran semakin terabaikan, apalagi guru sebagai pemimpin dikelasnya. Oleh sebab itu guru harus senantiasa meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya agar dapat mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien dan mampu menjadi guru yang profesional.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya dan akan selalu bertanggung jawab, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugasnya, cenderung disiplin, serta punya kepedulian terhadap kemajuan pendidikan dan memiliki komitmen terhadap kompetensi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen menyediakan banyak waktu dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan pembelajaran seperti perencanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, dan senantiasa berpikir tentang cara untuk meningkatkan keaktifan dan prestasi belajar peserta didik.

Pengelolaan sebuah sekolah seyogyanya dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Menurut Peraturan Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah, Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar. Seorang kepala sekolah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar pada bidang tertentu atau bimbingan. Berarti kepala sekolah memiliki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Kepala sekolah harus memperhatikan dua hal pokok, yaitu sasaran kepada siapa perilaku sebagai pendidik itu diarahkan dan bagaimana peranan pendidik itu dilaksanakan. Peranan pendidik tentang pelaksanaan pembelajaran bersentuhan langsung dengan tingkat baik buruknya pelaksanaan pembelajaran (Uno dan Lamatenggo, 2012). Proses pembelajaran seharusnya mempersoalkan bagaimana kegiatan pembelajaran yang dilakukan selama ini

berjalan dengan baik serta menghasilkan luaran yang baik pula.

Kepala sekolah selaku supervisor berkewajiban memberikan bantuan atau pelayanan profesional kepada guru agar selalu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek-aspek yang dapat mengganggu tugas guru dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah harus selalu mempelajari secara obyektif dan terus menerus masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan tugasnya, kemudian mencari solusi atau pemecahan masalah tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi Kepala Sekolah, terdapat tiga kegiatan supervisi yang harus dilakukan kepala sekolah, yakni merencanakan program supervisi, melaksanakan program supervisi terhadap guru dan menindaklanjuti hasil supervisi. Dengan demikian, dimensi kompetensi kepala sekolah selaku supervisor meliputi kemampuan : (1) merencanakan supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, (3) menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Sebagai seorang manajer, maka kemampuan supervisi kepala sekolah merupakan kompetensi yang sangat penting. Supervisi semacam ini disebut supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal, dan teknikal. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik. Menurut Mulyasa (2012) bahwa supervisi akademik adalah upaya memberikan bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang efektif dan segera.

Supervisi akademik oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran. Salah satu bentuk kegiatannya adalah pemberian bantuan teknis kepada guru secara berkesinambungan. Untuk itu kepala sekolah harus memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas supervisinya, tidak terjebak pada rutinitas semata. Pelaksanaan tugas-tugas supervisi kepala sekolah harus didasari pada rasa tanggungjawab, kepedulian, dan empati. Dengan kata lain, kemampuan supervisi kepala sekolah juga harus didukung oleh kompetensi sosial dan pedagogik yang memadai. Meskipun dinamakan supervisi akademik, nilai-nilai humanis, bimbingan dan pembinaan tetap harus dikedepankan. Supervisi akademik tidak bertujuan sekedar mengevaluasi dan mencari kekurangan atau kesalahan para guru namun lebih kepada membimbing mereka dan mengembangkan proses proses mengajar yang menjadi tugasnya (Tatang, 2016). Pendekatan semacam ini menjadi penting agar guru yang disupervisi tidak beranggapan bahwa kegiatan supervisi kepala sekolah sebagai beban psikologis. Dalam beberapa kasus, guru merasakan bahwa kegiatan supervisi kepala sekolah sebagai bentuk pengawasan, sehingga guru merasa kebebasannya terganggu.

Masalah utama yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi antara lain adalah profesionalitas guru. Dari banyak penelitian ditemukan bahwa faktor profesionalitas guru merupakan faktor penghambat. Belum tumbuhnya budaya mengajar dengan hati dan penuh tanggungjawab, menyebabkan sebagian guru melaksanakan tugas pembelajaran secara rutin belaka, dan terkesan hanya untuk memenuhi kewajiban. Banyak guru terjebak pada pelaporan yang bersifat formal untuk menggugurkan kewajiban, misalkan untuk kepentingan syarat sertifikasi. Selain itu, masih terdapat pemahaman guru bahwa supervisi merupakan semata-mata tugas kepala sekolah, sehingga guru tidak merasa ikut bertanggungjawab terhadap tugas tersebut.

Akibatnya, supervisi kepala sekolah dianggap sebagai beban. Ketiga hal itu terjadi karena belum seragamnya pemahaman kepala sekolah terhadap makna supervisi. Herawati dkk (2015) menyatakan bahwa salah satu hambatan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah adalah kesibukan kepala sekolah dan belum sempurnanya pemahaman tentang proses dan manfaat supervisi oleh guru dan kepala sekolah. Sementara Suraiya dkk (2016) menemukan bahwa hambatan supervisi akademik kepala sekolah antara lain bersumber dari guru dalam bentuk guru merasa kaku ketika disupervisi dan guru kurang aktif dalam mencari informasi baru tentang pembelajaran. Dengan demikian, isu profesionalitas guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, tetap menjadi isu utama dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah.

Isu kinerja guru dalam kaitannya dengan supervisi akademik kepala sekolah, selalu menarik untuk didiskusikan, terutama sejak berlakunya sertifikasi guru. Dengan adanya sertifikasi guru, diharapkan kinerja guru semakin meningkat sejalan dengan semakin baiknya penghargaan pemerintah terhadap profesi guru. Akan tetapi, beberapa studi membuktikan bahwa program sertifikasi tersebut tidak secara linear berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di Indonesia. Siswandari dan Susilaningih (2013), menemukan bahwa hanya 37% guru bersertifikasi yang mampu menyampaikan materi dengan jelas. Sedangkan Badrun (2011) yang meneliti profesionalitas guru di kabupaten Sleman, menemukan bahwa dari 17 indikator profesionalitas guru yang diteliti, hanya terdapat 7 indikator berada dalam kategori baik dan sisanya 10 indikator termasuk kategori belum baik, walaupun kinerja mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran cukup baik.

Faktor-faktor yang terkait dengan kinerja guru, merupakan faktor yang perlu selalu dievaluasi oleh kepala sekolah, yang akan sangat berguna dalam melakukan pembinaan dan tindak

lanjut hasil supervisi. Bagaimanapun, supervisi akademik kepala sekolah juga berfungsi evaluatif.

Meskipun sudah banyak diteliti, evaluasi tentang kinerja guru dalam mengelola pembelajaran melalui supervisi kepala sekolah, tetap menarik untuk dilakukan. Paling tidak terdapat 3 alasan kenapa hal itu perlu dilakukan. Pertama, kinerja guru merupakan bagian dari aspek perilaku yang tidak permanen pada suatu rentang waktu tertentu. Artinya, kinerja tersebut dapat berubah-ubah menyesuaikan situasi, keadaan, dan kebutuhan lingkungan sekitar. Kedua, kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran terikat pada konteks tertentu, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ketiga, konsep supervisi kepala sekolah juga berfungsi evaluatif, sehingga membutuhkan proses penilaian yang berkesinambungan dan terus menerus, yang hasilnya dapat dimanfaatkan sebagai langkah perbaikan. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa evaluasi pada dasarnya adalah upaya membandingkan antara tujuan dengan capaian suatu kegiatan, dengan menggunakan teknik dan alat tertentu, sehingga dapat ditentukan upaya tindak lanjut yang relevan. Dalam pengertian yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, evaluasi dapat diartikan sebagai upaya menilai perubahan perilaku guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil observasi awal di SMPN-6 Palangka Raya, diperoleh kenyataan bahwa proses pembelajaran yang terjadi di dalam kelas belum tampak secara nyata. Interaksi antara guru dan peserta didik belum terlihat secara jelas. Kegiatan mencatat pembelajaran sampai habis masih saja terjadi. Kemudian, ada beberapa guru yang meninggalkan ruang kelas dalam waktu yang cukup lama, sedangkan peserta didik di dalam kelas disuruh mencatat bahan pelajaran. Beberapa guru yang dalam proses pembelajaran melaksanakan langkah-langkah pembelajaran tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran seperti motivasi dan pemberian acuan sering terlewatkan. Bahan

pembelajaran yang digunakan pendidik bersumber dari buku pelajaran sebagai penunjang. Dalam penyampaian materi belum sepenuhnya peserta didik aktif semua karena terkadang kurangnya keterampilan guru tersebut. Penggunaan waktu kurang efisien sehingga kegiatan evaluasi pembelajaran tidak terlaksana sesuai waktu yang tersedia bahkan kadang diabaikan. Hasil observasi awal ini menandakan bahwa penelitian tentang kinerja guru masih memerlukan evaluasi secara terus menerus, khususnya melalui kegiatan supervisi akademik kepala sekolah.

Berdasarkan pada fenomena tersebut di atas, maka penulisan ini dilakukan untuk mengevaluasi kinerja guru melalui kegiatan supervisi kepala sekolah. Tulisan ini penting dilakukan sebagai dasar bagi perbaikan kinerja guru di masa mendatang. Faktor-faktor terkait dengan kinerja guru juga perlu dikaji, agar dapat dilakukan stimulasi terhadap faktor tersebut guna mencapai perbaikan kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diuraikan pada latar belakang, maka penelitian ini difokuskan pada pertanyaan tentang bagaimana kinerja guru berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah? Kinerja tersebut dapat ditinjau dari sisi persentase guru dengan kinerja baik berdasarkan penilaian normatif, maupun kinerja guru berdasarkan kriteria evaluasi. Kriteria evaluasi yang digunakan adalah kinerja memadai dan belum memadai. Kinerja guru dianggap memadai jika minimal 85% guru telah menunjukkan kinerja dalam kategori baik.

Secara operasional, pertanyaan itu dapat dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru dalam pelaksanaan administrasi pembelajaran, baik ditinjau dari persentase guru dengan kinerja baik maupun dari kriteria evaluasi?
2. Berdasarkan evaluasi kepala sekolah, bagaimana kinerja guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pelajaran

(RPP), baik ditinjau dari persentase guru dengan kinerja baik maupun dari kriteria evaluasi?

3. Berdasarkan evaluasi kepala sekolah, bagaimana kinerja guru dalam pembelajaran di dalam kelas, baik ditinjau dari persentase guru dengan kinerja baik maupun dari kriteria evaluasi?
4. Faktor-faktor apakah yang secara deskriptif berkaitan dengan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran? Apakah faktor usia guru, pangkat dan golongan, serta sertifikasi merupakan faktor yang berpengaruh?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui kinerja guru berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah. Secara operasional, tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kinerja guru dalam pelaksanaan administrasi pembelajaran, berdasarkan supervisi kepala sekolah.
- b. Untuk mengetahui kinerja guru dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pelajaran (RPP), berdasarkan supervisi kepala sekolah.
- c. Untuk mengetahui kinerja kinerja guru dalam pembelajaran di dalam kelas, berdasarkan supervisi kepala sekolah.
- d. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara deskriptif berkaitan dengan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

D. Manfaat Penulisan

Adapun manfaat tulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam merencanakan,

melaksanakan, menempatkan, dan melakukan pengawasan serta evaluasi program pembinaan kepada kepala sekolah dan guru sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru SMP di Kota Palangka Raya dan sekolah sederajat lainnya.

- b. Bagi Kepala Sekolah dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi tentang kelemahan, kekuatan, dan capaian program supervisi di sekolah sehingga dapat ditentukan tindak lanjut yang sesuai untuk perbaikan proses pembelajaran.
- c. Bagi guru, diharapkan dapat memberi masukan tentang berbagai hal yang terkait dengan perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
- d. Bagi para peneliti, tulisan dapat dijadikan sebagai pijakan teoretis maupun praktis dalam melakukan penelitian sejenis yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORETIS



A. Landasan Teoretik

1. Konseptual Evaluasi

Dalam artian yang luas, evaluasi pada hakekatnya merupakan bagian dari kegiatan kita sehari-hari. Apapun bentuk kegiatan kita dalam menilai dan membandingkan sesuatu dengan ukuran atau standar tertentu, itu merupakan kegiatan evaluasi. Ketika kita melihat bahwa tahun 2021 banyak terjadi banjir di Indonesia, maka secara otomatis otak kita berfikir untuk menilai dan membandingkannya dengan kejadian tahun-tahun sebelumnya, sehingga timbul pertanyaan tentang mengapa hal ini terjadi. Otak kita memang secara kodrati sesuai dengan kebutuhan keadaan, selalu mengolah berbagai informasi yang terjadi di sekitar kita, untuk menilai keadaan itu. Dalam konteks itu, evaluasi adalah menilai keadaan yang terjadi di sekitar kita.

Secara harfiah, kata evaluasi berasal dari kata bahasa Inggris "*evaluation*" yang berarti menilai atau menaksir sesuatu. Menurut Widoyoko (2009), evaluasi adalah "suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menemukan harga dan arti (*worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, dan dampak untuk membantu membuat keputusan". Guba dan Lincoln (dalam Arifin, 2009), menyatakan bahwa evaluasi adalah "*a process to describing and evaluate and judging its merit and worth*". Sedangkan Sax (1980), berpendapat bahwa "*Evaluation is a*

process through which a judgment or decision is made from a variety of observations and from the background and system of evaluator". Stufflebeam dan Shinkfield (2007), mendefinisikan pengertian evaluasi sebagai *"the systematic assessment of the worth or merit of some object"*. Definisi lain dikemukakan oleh Wirawan (2011), yang menyatakan bahwa evaluasi adalah riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai obyek evaluasi, yang hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan. Sedangkan Mardapi (2012) mendefinisikan evaluasi sebagai upaya membandingkan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang diharapkan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah upaya sistematis yang dilakukan untuk menilai ketercapaian suatu kegiatan berdasarkan suatu kriteria tertentu, yang hasilnya digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, hasil dari suatu evaluasi adalah diperolehnya data dan informasi yang dapat mempengaruhi keberlanjutan dari suatu kegiatan yang dievaluasi. Evaluasi pada hakekatnya adalah aktivitas terencana dan sistematis oleh evaluator untuk melihat keberhasilan suatu kegiatan, yang dilakukan dengan cara membandingkan antara tujuan kegiatan dengan hasil yang telah dicapai oleh obyek tertentu. Melalui evaluasi, kita dapat mengetahui apakah suatu kegiatan yang dilaksanakan, telah atau belum mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga dapat ditentukan tindak lanjut dan perbaikan dari suatu kegiatan.

Dengan demikian, evaluasi paling tidak mengandung dan melibatkan beberapa komponen berikut:

- a. Evaluasi merupakan suatu proses yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan.
- b. Evaluasi haruslah merupakan proses yang terukur langkah-langkahnya, sehingga langkah dan

prosedurnya dapat ditelaah dan direplikasi oleh orang lain.

- c. Evaluasi selalu melibatkan standar tertentu sebagai patokan atau tujuan. Patokan itu digunakan untuk membandingkan antara tujuan kegiatan dengan hasil yang dicapai.
- d. Evaluasi melibatkan obyek tertentu sebagai obyek evaluasi. Obyek tersebut dapat berupa orang, benda, maupun program kegiatan.
- e. Evaluasi melibatkan evaluator. Evaluator adalah orang atau sekelompok orang yang memiliki keahlian khusus untuk melaksanakan evaluasi.
- f. Evaluasi menghasilkan informasi tentang keberhasilan orang atau program kegiatan, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar kebijakan bagi tindak lanjut yang dibutuhkan.

Dari batasan di atas, tergambar juga tujuan evaluasi, baik tujuan dalam artian mengetahui keberhasilan atau ketercapaian suatu kegiatan, maupun dalam artian memberi informasi bermakna tentang proses dan sumberdaya yang dibutuhkan. Stufflebeam dan Shinkfield (2007) menyatakan bahwa tujuan penting dari evaluasi adalah bukan hanya untuk membuktikan keberhasilan kegiatan, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas kegiatan. Sedangkan Fitzpartrick, Sander, & Worthen (2011) menyatakan bahwa tujuan utama evaluasi adalah menyediakan penilaian terhadap berbagai hal terkait dengan sesuatu yang dievaluasi, evaluasi memberikan semua informasi bermakna yang dibutuhkan dalam pencaapaian tujuan. Mardapi (2012) menyebutkan tujuan evaluasi pada prinsipnya adalah untuk membuat keputusan tentang keberlanjutan kegiatan dan meningkatkan kualitas proses.

Dengan demikian, evaluasi memiliki beberapa tujuan, yakni:

- a. Mengetahui ketercapaian tujuan kegiatan,
- b. Menilai kualitas proses kegiatan,
- c. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan suatu kegiatan,
- d. Mengetahui kuantitas dan kualitas berbagai sumberdaya yang dibutuhkan, baik berupa benda maupun orang.
- e. Menyediakan informasi berharga tentang keberlangsungan kegiatan.

Evaluasi memiliki fungsi utama sebagai cara untuk menilai keberhasilan suatu kegiatan. Fungsi ini disebut sebagai fungsi penilaian. Dari hasil evaluasi, kita dapat menilai tercapai tidaknya tujuan kegiatan yang sedang atau telah dilaksanakan. Dengan melakukan evaluasi, efektivitas suatu kegiatan dapat diketahui dan dinilai. Efektivitas itu dapat dilihat dari tercapainya tujuan kegiatan dengan memanfaatkan berbagai sumberdaya pendukung secara efektif.

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan evaluasi, maka ilmu evaluasi saat ini tidak semata-mata berorientasi pada penilaian terhadap ketercapaian tujuan kegiatan, tetapi juga pada *side-effect* atau efek ikutan yang dihasilkan. Hal ini melahirkan pendekatan dan model evaluasi dalam bentuk yang tidak semata-mata menilai tercapainya tujuan, tetapi juga menilai proses kegiatan. Model ini dinamakan *goal-free evaluation*. Banyak studi menunjukkan bahwa suatu kegiatan, seperti kegiatan pembelajaran, tidak semata-mata akan menghasilkan perubahan perilaku hasil belajar yang telah ditetapkan, tetapi juga menghasilkan banyak aspek lain. Mansyur dkk (2009), menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran tidak semata-mata menghasilkan capaian tujuan belajar, tetapi juga bisa memperoleh hasil lain seperti

tumbuhnya kepercayaan, keyakinan diri, kemandirian, tanggungjawab, dan aspek-aspek psikologis lainnya. Kirkpatrick (1998), menyatakan bahwa evaluasi yang baik minimal melibatkan 3 komponen evaluasi, yakni komponen pengetahuan yang dipelajari, keterampilan yang dihasilkan dan dikembangkan, serta sikap yang perlu diubah. Pandangan-pandangan ini telah memperluas fungsi evaluasi.

Fungsi lain dari evaluasi adalah fungsi diagnostik dalam konteks ini, evaluasi berguna untuk memperbaiki keadaan kegiatan. Artinya, dari hasil evaluasi pada proses maupun hasil kegiatan, kita dapat mendiagnosa dan mengetahui kelemahan-kelemahan kegiatan yang dilaksanakan. Diagnose dan pengetahuan tentang kelemahan-kelemahan itu dapat digunakan untuk memperbaiki proses kegiatan, dan bahkan dapat merubah arah, tujuan ataupun orientasi kegiatan.

Ditinjau dari luasan cakupan evaluasi, maka evaluasi dapat dibedakan menjadi evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui capaian sebagian tujuan kegiatan. Dengan kata lain, evaluasi ini dilakukan pada saat kegiatan tengah berlangsung dan belum mencapai akhir. Evaluasi ini biasanya digunakan untuk melihat ketercapaian sebagian tujuan kegiatan. Kadangkala kita memerlukan informasi dari hasil evaluasi formatif, dengan harapan jika ada kekurangan dan kelemahan maka dapat segera diperbaiki. Dengan demikian, evaluasi formatif diarahkan untuk memperbaiki bagian tertentu atau sebagian besar kegiatan (Arifin, 2012), dan sebagai penyedia data tentang kemajuan dan hambatan kegiatan sehingga dapat dijadikan sebagai umpan balik (Cyrus, 2010).

Evaluasi sumatif adalah evaluasi yang dilaksanakan setelah satu paket kegiatan telah dilaksanakan. Evaluasi sumatif bersifat evaluasi terhadap ketercapaian tujuan kegiatan secara keseluruhan, sehingga dilaksanakan pada bagian akhir kegiatan. Dengan demikian evaluasi sumatif

dihubungkan dengan penyimpulan mengenai perbaikan dari seluruh sistem kegiatan secara keseluruhan (Arifin, 2012).

2. Evaluasi Program Pembelajaran

Salah satu obyek evaluasi adalah program kegiatan pembelajaran. Program dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terencana dan berkesinambungan dengan tujuan tertentu. Program adalah sesuatu yang dicoba lakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil tertentu. Sukardi (2014) memberi batasan sebagai ciri utama program, yakni sebagai rencana dan sebagai kesatuan kegiatan pengelolaan. Sedangkan Arikunto dan Jabar (2007) menyatakan bahwa program adalah suatu unit atau satuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Dari definisi di atas, program pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu unit kegiatan atau aktivitas pembelajaran yang dilakukan secara berkesinambungan dalam suatu waktu tertentu, melibatkan seperangkat sumberdaya pembelajaran, dan merupakan implementasi dari suatu rencana dengan tujuan tertentu. Dengan demikian, terdapat beberapa komponen program pembelajaran, yakni:

- a. Program pembelajaran memiliki rencana kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana ini biasanya disebut sebagai rencana pembelajaran, yang umumnya dituangkan dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP),
- b. Program pembelajaran memiliki tujuan, yang disebut sebagai tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran tersebut dirumuskan berdasarkan Kompetensi Dasar (KD), dan indikator hasil pembelajaran.
- c. Program pembelajaran merupakan suatu aktivitas atau kegiatan yang berkesinambungan,

- d. Program pembelajaran melibatkan berbagai sumberdaya, baik berupa orang maupun benda, antara lain guru, peserta didik, bahan dan sumber belajar, serta sarana prasarana pembelajaran.

Sebagai kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan rencana guna mencapai tujuan tertentu, maka program pembelajaran membutuhkan evaluasi. Evaluasi tersebut berguna untuk mengetahui ketercapaian tujuan kegiatan pembelajaran, serta menjadi umpan balik untuk perbaikan pembelajaran. Dari definisi evaluasi dan definisi program pembelajaran, maka evaluasi program pembelajaran dapat diartikan sebagai upaya untuk mengetahui keberhasilan kegiatan pembelajaran. Dengan kata lain, evaluasi program pembelajaran adalah upaya sistematis yang dilakukan menilai ketercapaian kegiatan pembelajaran, yang dilaksanakan sebagai implementasi dari rencana pembelajaran.

Jika dikaitkan dengan definisi program, maka evaluasi program pembelajaran ditujukan untuk menilai kualitas proses dan capaian kegiatan pembelajaran, beserta komponen-komponen pendukungnya. Widoyoko (2009) mendefinisikan evaluasi program sebagai rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja dan secara cermat untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan atau keberhasilan suatu program dengan cara mengetahui efektifitas masing-masing komponennya, baik terhadap program yang sedang berjalan maupun program yang telah berakhir. Purwanto & Suparman (1999) mengartikan evaluasi program sebagai proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan informasi valid dan reliabel untuk membuat keputusan tentang keberlangsungan program.

Dari hasil evaluasi program pembelajaran, diketahui kelayakan dari kegiatan pembelajaran yang sedang atau telah dilaksanakan, sehingga guru dan pengambil kebijakan dapat memutuskan efektivitas sekaligus keberlanjutan dari kegiatan pembelajaran. Upaya tersebut dilakukan dengan

cara membandingkan tujuan kegiatan pembelajaran dengan kriteria tertentu. Hasil dari evaluasi program pembelajaran kemudian digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan tindak lanjut dari program pembelajaran tersebut.

Evaluasi program pembelajaran dilaksanakan secara sistematis, sehingga membutuhkan penerapan prosedur dan kaidah-kaidah tertentu. Data yang dikumpulkan dari evaluasi program pembelajaran, kemudian diolah, dianalisis, dan disajikan dengan penggunaan pendekatan, model, metode, dan teknik ilmiah. Penggunaan prosedur dan kaidah yang tepat akan menentukan kualitas hasil evaluasi program pembelajaran. Simpulan yang bermakna akan diperoleh jika prosedur dan kaidah yang dilalui juga berkualitas. Selanjutnya kesimpulan bermakna akan membantu guru dan pengambil kebijakan dalam pengambilan keputusan serta tindak lanjut program pembelajaran. Sukardi (2014), menyarankan dua syarat pokok yang harus dimiliki saat melakukan evaluasi, yakni obyektivitas dan penerapan prosedur yang ketat. Jika evaluator telah menetapkan bahwa evaluasi dilakukan dengan model kesenjangan (*discrepancy*), maka perhatian dalam setiap komponen perlu dilakukan secara cermat, mendetail, dan runtun. Demikian pula halnya ketika menerapkan evaluasi program pembelajaran.

Ditinjau dari fungsi evaluasi, maka evaluasi program pembelajaran juga bisa berfungsi secara formatif maupun sumatif. Evaluasi program pembelajaran berfungsi formatif jika evaluasi tersebut dilakukan pada saat program pembelajaran masih berjalan, sehingga dapat dinilai kelayakan dan efektivitas pembelajaran tersebut. Secara praktis, program pembelajaran memang sebaiknya dievaluasi secara terus menerus agar dapat dinilai ketercapaiannya setiap saat. Evaluasi formatif terhadap program pembelajaran juga bermanfaat untuk mengidentifikasi kelemahan dan ketidaksesuaian antara

rencana dan tujuan, sehingga tindakan perbaikan dapat segera dilakukan terhadap pembelajaran tersebut.

Sedangkan evaluasi program pembelajaran juga berfungsi sumatif karena evaluasi tersebut bisa dilakukan pada program pembelajaran berakhir. Jika evaluasi sumatif yang dilakukan, maka kebijakan dan tindak lanjut yang diambil berdasarkan pada penilaian ketercapaian tujuan di akhir program pembelajaran. Fungsi evaluasi sumatif juga dipakai sebagai cara untuk membuat pertanggungjawaban atas kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan.

Dengan demikian, evaluasi program pembelajaran mempunyai dua fungsi yaitu: a) fungsi formatif dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan pembelajaran yang sedang berjalan, b) fungsi sumatif dipakai untuk pertanggungjawaban, memberi keterangan, seleksi atau lanjutan dan tindaklanjut kegiatan pembelajaran.

3. Peran dan Kinerja Guru dalam Program Pembelajaran

Salah satu komponen penting dalam pengelolaan program pembelajaran adalah guru. Dalam program pembelajaran, guru memiliki banyak peran, antara lain sebagai pendidik, pengajar, fasilitator, motivator, dan sumber belajar bagi peserta didik (Yestiani & Zahwa, 2020). Sopian (2016), menyatakan bahwa peran guru dalam pembelajaran antara lain mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih. Sedangkan Shofiya & Sartika (2020), berpendapat bahwa peran guru terutama sebagai pembina dan pembimbing, dan dalam konteks pembelajaran di rumah di masa pandemi maka peran yang paling penting adalah sebagai fasilitator.

Peran guru dalam pembelajaran dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Guru sebagai perencana pembelajaran.

Salah satu peran penting guru dalam pembelajaran adalah sebagai perencana (*planner*) kegiatan pembelajaran. Sebagai sebuah kegiatan atau program, maka pembelajaran harus direncanakan dengan matang. Rencana pembelajaran yang baik, akan berfungsi sebagai pemandu proses pembelajaran sehingga pembelajaran lebih terarah menuju pencapaian tujuan pembelajaran. Sebagai seorang perencana, guru dituntut untuk mampu mengenali dengan baik karakteristik peserta didik dan lingkungan serta sumber-sumber belajar, sehingga semua elemen itu dapat digerakkan ke satu arah, yakni tujuan pembelajaran. Dengan perencanaan yang baik dan matang, guru dapat meyakinkan dirinya bahwa tujuan pembelajaran dapat ia capai.

Terdapat beberapa kemampuan yang harus dimiliki guru dalam hal merencanakan pembelajaran yang tertuang dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), antara lain dalam hal:

- 1) Menyusun dan menetapkan kompetensi inti,
- 2) Menyusun dan menetapkan kompetensi dasar,
- 3) Menyusun dan menetapkan tujuan pembelajaran secara lengkap,
- 4) Menyusun dan menetapkan indikator pencapaian kompetensi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran,
- 5) Menetapkan materi pembelajaran secara tepat sesuai dengan tujuan pembelajaran,
- 6) Merencanakan dan menetapkan strategi, model, media, dan sumber belajar yang tepat,
- 7) Menyusun tahapan-tahapan pembelajaran secara tepat dan akurat,

- 8) Menyusun dan menetapkan strategi evaluasi pembelajaran sesuai dengan kondisi dan tujuan pembelajaran,
 - 9) Merancang proses remedial untuk mengantisipasi tidak tercapainya KKM bagi sebagian peserta didik.
- b. Guru sebagai pelaksana program pembelajaran.

Sebagai pengajar, atau pelaksana pembelajaran, guru berperan dalam melakukan *transfer of knowledge* atau memindahkan ilmu pengetahuan dari guru ke peserta didik. Agar peran ini berjalan baik, maka guru harus memiliki beberapa kompetensi, terutama kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik. Artinya, guru dituntut memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang bahan ajar yang akan disampaikan, sekaligus mampu menyampaikan dan mengkomunikasikannya dengan baik kepada peserta didik. Penguasaan terhadap pendekatan dan strategi pembelajaran, pengelolaan kelas, metode, dan media pembelajaran, juga menjadi sangat penting agar guru dapat mengoptimalkan perannya sebagai pengajar.

Beberapa kemampuan yang dibutuhkan guru agar dapat melaksanakan pembelajaran dengan efektif, antara lain:

- 1) Memiliki disiplin dalam pemanfaatan waktu dan menjalankan pembelajaran,
- 2) Mampu menjalankan skenario pembelajaran dengan baik sesuai RPP,
- 3) Memiliki kemampuan memotivasi peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung,
- 4) Mampu mengkondisikan, mengelola, dan menggunakan manajemen kelas yang baik agar proses pembelajaran berjalan nyaman dan efektif,
- 5) Mampu berperan sebagai fasilitator sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran.

- 6) Memiliki kemampuan untuk melibatkan peserta didik dalam proses pembelajaran yang efektif sehingga potensinya masing-masing dapat dikembangkan secara optimal,
- 7) Memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran yang integrative sehingga pembelajaran bukan hanya mentransfer ilmu tetapi juga mentransfer nilai,
- 8) Mampu melaksanakan strategi, metode, model, dan media pembelajaran secara baik,
- 9) Mampu menggunakan gaya bahasa dan gaya tubuh dengan baik sesuai dengan materi pembelajaran yang disampaikan,
- 10) Mampu memberikan tugas dan latihan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik,
- 11) Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran secara tepat,
- 12) Mampu melaksanakan refleksi pembelajaran dan remedial secara tepat,

c. Sebagai pendidik

Sebagai pendidik, maka guru harus berperan sebagai *agent of change* atau agen perubahan, yakni melalui upaya mengalihkan nilai-nilai yang baik kepada peserta didik (*transfer of value*). Nilai-nilai kedisiplinan, kejujuran, keadilan, tanggungjawab, percaya diri, dan motivasi, merupakan sistem yang umumnya perlu ditanamkan kepada peserta didik melalui proses pembelajaran. Untuk itu dibutuhkan guru yang memiliki kapasitas dan kapabilitas mumpuni, sehingga sistem nilai tersebut dapat ditransfer ke peserta didik. Proses transfer nilai umumnya dilakukan secara tidak langsung melalui proses mencontoh. Untuk itu dibutuhkan guru yang mampu memberikan teladan, dan memiliki

perilaku dapat dicontoh dalam hal sistem nilai yang akan diberikan kepada peserta didik. Kemampuan tersebut sering dimasukkan sebagai bagian dari kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang harus dimiliki guru.

d. Sebagai fasilitator.

Sebagai fasilitator pembelajaran, guru harus mampu mendorong terjadinya proses pembelajaran yang baik dan efektif melalui berbagai cara. Dalam perencanaan pembelajaran, guru harus menyediakan perangkat pembelajaran yang memadai, seperti menyusun silabus, kurikulum, RPP, bahan ajar, dan merencanakan serta melaksanakan metode evaluasi pembelajaran. Selain itu, guru juga harus mampu menyediakan fasilitas pembelajaran berupa metode, media serta peralatan belajar, dengan menggunakan pendekatan pembelajaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Sebagai fasilitator, guru juga harus mampu melaksanakan pembelajaran yang dapat mendorong berkembangnya seluruh potensi yang dimiliki peserta didik.

e. Guru sebagai sumber belajar.

Dalam pembelajaran yang efektif, guru juga berperan sebagai salah satu sumber belajar. Sebagaimana diketahui, dalam proses pembelajaran terdapat berbagai sumber belajar, antara lain adalah guru, bahan pustaka dan lingkungan. Dalam konteks pembelajaran di kelas, peran guru menjadi sangat penting sebagai sumber belajar utama. Guru harus mampu menjadi rujukan dan referensi serta tempat bertanya peserta didik tentang materi pembelajaran maupun tentang kesulitan yang mereka hadapi. Untuk dapat berperan sebagai sumber belajar yang baik, maka guru harus memiliki kecerdasan dan wawasan yang luas, sehingga guru mampu menjelaskan materi pelajaran secara

mendalam serta mampu menjawab semua pertanyaan peserta didik dengan jelas dan tuntas.

f. Guru sebagai pembimbing

Guru juga berfungsi sebagai pembimbing kegiatan belajar peserta didik. Proses pembelajaran yang meliputi berbagai aspek, memerlukan peran pembimbing sebagai penunjuk arah sehingga proses belajar peserta didik terarah. Sebagaimana telah ditegaskan sebelumnya, proses pembelajaran meliputi upaya *transfer of knowledge* dan *transfer of value*, sehingga tercapai perubahan perilaku pada aspek pengetahuan, kompetensi pribadi dan sosial serta budaya. Perubahan-perubahan itu harus diarahkan dan dibimbing oleh guru, sehingga diperoleh perubahan perilaku yang positif

g. Guru sebagai administrator.

Guru juga harus mampu mengadministrasikan seluruh proses pembelajaran secara baik. Hal ini dibutuhkan karena proses pembelajaran pada dasarnya adalah sebuah program, dengan tujuan dan ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan, yang membutuhkan pengelolaan segala sumberdaya pendukung. Sebagai administrator, guru memiliki kemampuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pembelajaran, terutama dalam bentuk program semester dan program tahunan,
- 2) Menyusun kalender pendidikan,
- 3) Menyusun silabus pembelajaran
- 4) Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP),
- 5) Menyusun jadwal tatap muka,
- 6) Menyusun jurnal,
- 7) Menyusun buku nilai,

8) Menentukan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

h. Guru sebagai evaluator program pembelajaran.

Dalam proses pembelajaran, guru juga harus mampu berperan sebagai evaluator. Sebagai evaluator, guru harus mampu mengukur dan menilai kemajuan dan hasil belajar peserta didik, sekaligus mengevaluasi keberhasilan program pembelajaran secara keseluruhan. Kemampuan ini sangat penting agar guru mampu membuat keputusan penilaian dan menyusun program tindak lanjut serta perbaikan program pembelajaran. Evaluasi juga akan sangat berguna untuk membuat keputusan penilaian bagi peserta didik, penempatan, diagnosa kesulitan belajar, dan memotivasi peserta didik, baik secara individual maupun kelompok.

Dari beberapa uraian tentang peran guru tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa peran guru tersebut juga menggambarkan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran. Jika peran tersebut dapat dilaksanakan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru tersebut juga baik dalam mengelola pembelajaran.

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, *performance*, yang artinya tampilan, sesuatu yang ditunjukkan atau ditampilkan. Kinerja berkaitan dengan apa yang ditampilkan sebagai sebuah capaian. Dalam kaitan dengan tugas dan peran tertentu, maka kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang ditampilkan sebagai hasil pencapaian pelaksanaan tugas dan peran tersebut. Demikian pula halnya dengan tugas dan peran sebagai guru. Kane (dalam Madjid, 2016), menyatakan bahwa kinerja dalam kaitannya dengan jabatan, diartikan sebagai hasil yang ditampilkan dan dicapai berkaitan dengan fungsi jabatan itu dalam rentang waktu tertentu. Secara sederhana, Mathis & Jackson (2010), menyatakan kinerja sebagai apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh seseorang.

Kinerja guru diartikan sebagai suatu ukuran yang menggambarkan tingkat keberhasilan guru dalam mengelola pembelajaran untuk mencapai tujuan kurikulum maupun institusi. Secara singkat, kinerja guru dapat diartikan sebagai capaian yang telah diperoleh guru dalam pembelajaran. Kinerja guru adalah tentang apa yang telah dilakukan dan dicapai seorang guru. Ismail (2010) mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam pembelajaran. Adeyemi (2011), mendefinisikan kinerja guru sebagai keberhasilan dalam tugas yang dilakukan oleh seorang guru di sekolah dalam kurun waktu tertentu guna mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pembelajaran maupun tujuan sekolah sebagai suatu organisasi. Madjid (2016), menyatakan bahwa kinerja guru secara singkat diartikan sebagai hasil kerja guru, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerja, yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dengan demikian, ukuran kinerja adalah keberhasilan, capaian, atau apa yang telah dilakukan. Dalam ukuran umum, kinerja seseorang dapat diukur dari beberapa indikator. Menurut Uno & Lamatenggo (2012), kinerja seseorang dapat diukur dari indikator (1). Kualitas kerja, (2). Kecepatan dan ketepatan kerja, (3). Adanya inisiatif, (4). Kemampuan atau unjuk kerja, (5). Kemampuan komunikasi. Sementara Madjid (2016), menyatakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari beberapa kompetensi guru, antara lain (1). Kemampuan melaksanakan perencanaan dan administrasi pembelajaran. (2). Penguasaan bahan atau materi pelajaran, (3). Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, (4). Kemampuan mengelola kelas dan interaksi pembelajaran, (5). Kemampuan mengelola media dan sumber belajar, (6). Kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran, (7). Kemampuan melaksanakan bimbingan dan konseling bagi peserta didik. Sedangkan dalam Permendiknas RI Nomor 18

tahun 2007 tentang sertifikasi guru dalam jabatan (Anonim, 2007), ditegaskan bahwa kompetensi profesional guru dapat diukur antara lain dari kemampuan guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Madjid (2016), menyatakan bahwa penilaian kinerja guru di Indonesia mengacu pada APKG (Aalat Penilaian Kemampuan Guru) yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan, yang meliputi kemampuan guru dalam menyusun RPP, melaksanakan prosedur pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan pembelajaran. Priansa (Alamsyah, 2016), menyatakan bahwa seorang guru yang kompeten minimal harus memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran, dan mengembangkan seluruh potensi peserta didik.. Sedangkan Suhandani dan Julia (2014) menyatakan bahwa aspek-aspek yang mencerminkan profesionalitas guru adalah kemampuan merancang pembelajaran dengan baik, menguasai materi pelajaran, dan mampu mengaplikasikan metodologi dan strategi pembelajaran.

Dari beberapa uraian di atas, maka secara mendasar kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, dapat dibedakan menjadi 2 bagian, yakni kemampuan merencanakan pembelajaran dan kemampuan melaksanakan pembelajaran. Sedangkan kemampuan merencanakan pembelajaran dapat dibedakan menjadi kemampuan yang bersifat administratif, dan kemampuan menyusun RPP.

Gambaran tentang indikator kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, dapat dilihat dari uraian berikut:

- a. Kemampuan mengelola administrasi pembelajaran
 - 1) Menyusun program semester
 - 2) Menyusun program tahunan
 - 3) Menyusun silabus
 - 4) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)

- 5) Menyusun kalender pendidikan
 - 6) Menyusun jadwal tatap muka
 - 7) Menyusun jurnal
 - 8) Menentukan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)
 - 9) Menyusun buku nilai
 - 10) Menyusun daftar hadir atau absensi
- b. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran dan RPP
- 1) Adanya identitas mata pelajaran
 - 2) Kemampuan menetapkan mencocokkan kompetensi inti
 - 3) Kemampuan menetapkan/mencocokkan kompetensi dasar
 - 4) Kemampuan menyusun tujuan pembelajaran secara lengkap dan operasional.
 - 5) Kemampuan menyusun indikator kompetensi,
 - 6) Kemampuan menyusun dan menetapkan materi pelajaran secara tepat,
 - 7) Kemampuan menetapkan strategi, pendekatan, dan model pembelajaran,
 - 8) Kemampuan menyusun rencana tahapan pembelajaran secara baik,
 - 9) Kemampuan merencanakan dan menetapkan media dan sumber belajar,
 - 10) Kemampuan merencanakan dan menetapkan teknik evaluasi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran,
 - 11) Kemampuan merencanakan tindakan remedial jika dibutuhkan.

- c. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 1) Menunjukkan disiplin, terutama disiplin waktu
 - 2) Melakukan pengecekan daftar hadir dan kesiapan peserta didik
 - 3) Kemampuan memotivasi peserta didik
 - 4) Kemampuan mengkondisikan suasana belajar yang nyaman
 - 5) Kemampuan menyampaikan tujuan, kompetensi, indikator. Alokasi waktu, dan skenario pembelajaran
 - 6) Kemampuan memfasilitasi pembelajaran sehingga menjadi pembelajaran efektif,
 - 7) Kemampuan melibatkan peserta didik dalam pembelajaran
 - 8) Kemampuan mengintegrasikan saintifik, aspek HOTS dalam pembelajaran
 - 9) Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran
 - 10) Kemampuan dalam mengausai materi pembelajaran
 - 11) Kemampuan melaksanakan strategi pembelajaran yang tepat
 - 12) Kemampuan menggunakan model dan metode pembelajaran yang sesuai
 - 13) Kemampuan menggunakan media pembelajaran yang cocok
 - 14) Kemampuan mengelola manajemen kelas
 - 15) Kualitas intonasi suara
 - 16) Kemampuan menggunakan bahasa lisan
 - 17) Kemampuan menggunakan sikap/perilaku/gesture dalam kelas

- 18) Kemampuan membimbing peserta didik untuk merangkum
- 19) Kemampuan melakukan refleksi pembelajaran
- 20) Kemampuan dalam memberi latihan/tugas/PR
- 21) Kemampuan menyampaikan informasi materi selanjutnya
- 22) Kemampuan menutup pembelajaran

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dalam Pembelajaran

Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal, antara lain adalah faktor kemampuan atau kompetensi dan motivasi guru. Selanjutnya kompetensi guru dipengaruhi oleh banyak faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman dan masa kerja. Faktor seperti minat dan bakat juga akan berpengaruh terhadap kompetensi guru. Sedangkan motivasi banyak terkait dengan sistem *reward* dan insentif yang diterima guru. Madjid (2016), menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah (1) kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri, yaitu terkait pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diperoleh guru yang bersangkutan selama menempuh pendidikan (*pre-service education*), (2) motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki guru.

Beberapa penelitian juga membuktikan bahwa kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian Siswandari dan Susilaningsih (2013), menemukan bahwa hanya 37% guru bersertifikasi yang mampu menyampaikan materi dengan jelas.

Suhandani dan Julia (2014), menyimpulkan bahwa rata-rata kompetensi pedagogik guru bersertifikat pendidik adalah cukup baik dibandingkan yang belum bersertifikasi. Koswara dan Rasto (2016) yang meneliti guru-guru SMK di

Kota Bandung, menemukan perbedaan kompetensi dan kinerja antara guru yang telah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Sedangkan Badrun (2011) menyimpulkan bahwa secara umum guru bersertifikasi memiliki kemampuan yang baik dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran dibandingkan dengan guru yang belum bersertifikasi.

Jika ditelaah lebih jauh, maka terdapat banyak faktor dibalik program sertifikasi. Beberapa faktor penting tersebut antara lain kualifikasi dan jenjang pendidikan, karena guru yang mendapat sertifikasi harus berpendidikan minimal S1 atau sarjana pendidikan. Selain itu, faktor lain seperti masa kerja dan pengalaman mengikuti pendidikan dan latihan (diklat), juga menjadi pertimbangan. Dalam kebijakan terakhir, program sertifikasi guru kemudian diperluas dengan menasar guru dengan usia lebih tua, dengan pertimbangan bahwa guru senior memiliki pengalaman mengajar yang lebih lama dan mumpuni sehingga pantas untuk diberikan sertifikat pendidik.

5. Model Evaluasi Kinerja Guru dalam Program Pembelajaran

Banyak cara atau teknik yang digunakan oleh evaluator atau guru sebagai model untuk mengevaluasi program. Masing-masing model memiliki karakteristik tertentu, dengan kelebihan dan kekurangannya sehingga masing-masing juga punya derajat kecocokan yang berbeda-beda, tergantung dengan situasi dan jenis program yang dievaluasi. Beberapa model evaluasi dirumuskan oleh Fernandes (1984), dan Sugiyanto (2017), yaitu (1) Model Evaluasi Formatif dan Sumatif; (2) Model CIPP; (3) Model Stake; (4) Model CSE; (5) Model Kesenjangan.

Model paling sederhana adalah model kesenjangan atau *discrepancy model*. Model yang dikembangkan oleh Malcolm Pravus ini, pada dasarnya membandingkan antara tujuan dan capaian program. Menurut Arikunto dan Jabar (2007). model ini bertujuan untuk mengetahui besarnya

kesenjangan antara tujuan dan capaian pada setiap komponen. Menurut Widoyoko (2011), model ini berangkat dari asumsi bahwa untuk mengetahui kelayakan sebuah program, evaluator dapat membandingkan antara apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang sebenarnya terjadi. Dengan kata lain membandingkan antara kriteria dengan kondisi aktual dari program. Sedangkan Purwanto & Suparman (1999), menyatakan bahwa model evaluasi kesenjangan berfokus pada analisis kesenjangan antara rencana dengan kenyataan, hasil yang diprediksi dan hasil yang dicapai.

Model kesenjangan dianggap cocok digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, karena pembelajaran merupakan suatu program yang memiliki tujuan yang dapat diukur. Demikian pula halnya dengan kinerja guru, terdapat kriteria-kriteria tertentu yang dapat dijadikan sebagai acuan kinerja, sehingga kita dapat membandingkan pengelolaan pembelajaran terhadap kriteria tersebut. Dalam evaluasi, kriteria merupakan standar yang sangat penting untuk dijadikan acuan.

Evaluasi model kesenjangan bukan hanya membandingkan antara tujuan dengan hasil yang dicapai pada bagian akhir program, akan tetapi juga dapat digunakan untuk mengevaluasi setiap komponen pada bagian-bagian program pembelajaran. Dengan asumsi bahwa pengelolaan pembelajaran oleh guru terdiri dari kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengadiministrasikan program pembelajaran, maka penggunaan model evaluasi kesenjangan dapat mengevaluasi setiap tahapan dan komponen tersebut. Kata pentingnya adalah, evaluator harus mengetahui dengan baik kriteria-kriteria keberhasilan yang digunakan sebagai patokan. (Fernandes, 1984, Sugiyanto, 2017), mengemukakan bahwa model evaluasi kesenjangan perlu memperhatikan lima hal, yaitu (1) *design stage*, tahap ini mencakup tujuan program dan penentuan orang-orang yang

berperan dalam melaksanakan program; (2) *installation*, tahapan ini mencakup usaha untuk melihat apakah program telah berjalan searah dengan perencanaannya; (3) *process*, dalam tahap ini mencakup kegiatan pengukuran untuk mengetahui apakah program mencapai tujuan akhirnya; (5) *program comparison*, atau model komparasi, tahap ini yaitu membandingkan dengan program lain.

Dengan demikian, kinerja guru dalam pembelajaran dapat dievaluasi menggunakan model evaluasi kesenjangan, dengan melihat ketercapaian komponen atau tahapan pembelajaran, dengan kriteria tertentu. Artinya, evaluasi kinerja guru dilakukan terhadap kemampuan guru dalam pengadministrasian, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran.

6. Supervisi Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi

Secara etimologi, supervisi berarti pengawasan. Menurut Jamal (2012) supervisi adalah melihat dan meninjau atau menilik dan menilai dari atas, yang dilakukan pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan. Dalam konteks pendidikan di sekolah, supervisi adalah usaha sengaja pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk memperbaiki pengajaran.

Menurut Mulyasa (2002) supervisi pendidikan adalah usaha pimpinan sekolah terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pembelajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pembelajaran dan metode-metode mengajar serta evaluasi pembelajaran. Sagala (2010), supervisi pendidikan bagi guru adalah bantuan dan bimbingan professional untuk guru dalam melaksanakan tugas instruksional guna memperbaiki pembelajaran dengan melakukan stimulasi,

koordinasi dan bimbingan secara kontinu guna pengembangan jabatan secara individual maupun kelompok. Sedangkan Masaong (2013) mendefinisikan supervisi adalah usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun kelompok dengan tenggang rasa dan tindakan-tindakan pedagogis yang efektif, sehingga mereka lebih mampu berpartisipasi dalam masyarakat yang demokratis.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi pendidikan merupakan suatu aktivitas pembinaan, pemberian bantuan dan bimbingan oleh pimpinan sekolah (kepala sekolah) secara terencana dan terprogram, untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam menunjang proses pembelajaran ke arah yang lebih baik.

b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Supervisi pendidikan pada dasarnya bertujuan untuk membina dan membimbing semua elemen yang terlibat dalam proses pendidikan sehingga dapat bergerak bersama menuju tujuan pendidikan. Amatembun (2000) merumuskan tujuan supervisi pendidikan berhubungan dengan tujuan pendidikan, yaitu membina orang-orang yang disupervisi menjadi manusia-manusia pembangunan yang dewasa dan ber-Pancasila. Ginting (2020) menyatakan bahwa supervisi bertujuan untuk membantu dan membimbing guru dan tenaga kependidikan di sekolah agar terarah pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Supervisi pendidikan juga bertujuan untuk mengembangkan system pembelajaran di sekolah. Dengan adanya supervisi, maka diharapkan terjadinya peningkatan kompetensi guru, meningkatnya efektivitas proses pendidikan dan pembelajaran, dan menjamin tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Tujuan supervisi pendidikan pada dasarnya adalah untuk

mengembangkan situasi belajar mengajar yang efektif melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.

Dalam konteks sistem pendidikan di sekolah, supervisi dilakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah adalah jabatan tambahan guru, dengan salah satu tugasnya adalah melakukan bimbingan dan pengawasan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Hal itu dilakukan kepala sekolah melalui supervisi. Jika dikaitkan dengan tujuan supervisi, maka supervisi kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek, antara lain kejelasan tujuan kegiatan, kesiapan dan kelengkapan administrasi guru, dan sumberdaya yang digunakan.

Dari beberapa pendapat tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan supervisi untuk memperbaiki mutu guru, membina pertumbuhan profesi guru, menunjang kelancaran pembelajaran, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, memberi bimbingan dan pembinaan dalam pelaksanaan kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar dan teknik evaluasi pengajaran sehingga tercapai tujuan sekolah, tercipta budaya unggul yang pada akhirnya terwujud kepuasan publik.

c. Fungsi dan Peranan Supervisi

Fungsi supervisi ialah memberikan petunjuk, mendorong, menjelaskan, membimbing dan membantu meningkatkan situasi belajar, serta membantu para guru agar dapat melaksanakan pembelajaran secara lebih baik. Supervisi pendidikan mencakup segala macam bentuk bantuan dari para pengambil kebijakan di sekolah, terutama kepala sekolah, sehingga guru, staf kependidikan, dan seluruh komponen yang terlibat dapat diarahkan pada pencapaian satu tujuan, yakni tujuan pendidikan. Dengan demikian, fungsi supervisi pendidikan adalah fungsi pembinaan terhadap seluruh komponen sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah.

Pidarta (1999), bahkan menyatakan bahwa supervisi pendidikan juga berfungsi membina dan membantu perkembangan peserta didik.

Pada hakekatnya supervisi merupakan salah satu fungsi pokok administrasi pendidikan, yang bertujuan untuk melakukan kontrol terhadap kualitas pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pelaporannya. Karena itu, para pengambil kebijakan di sekolah harus menjalankannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan pembelajaran khususnya dan pendidikan di sekolah umumnya, dapat dicapai secara optimal.

Fungsi utama supervisi kepala sekolah adalah fungsi administratif. Supervisi kepala sekolah berkaitan dengan pembinaan administrasi pembelajaran oleh guru. Supervisi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan guru menata administrasi pembelajaran secara baik. Dalam konteks pemberian *reward*, misalnya insentif sertifikasi guru, juga berbasis pada laporan pelaksanaan pembelajaran yang bersifat administratif. Selain itu, supervisi oleh kepala sekolah juga berfungsi sebagai alat koordinasi personalia sekolah agar aktivitas-aktivitas sekolah tidak menyimpang dari perencanaan semula.

Supervisi kepala sekolah juga memiliki fungsi tambahan dan tidak langsung, yakni menyangkut fungsi aplikatif. Supervisi kepala sekolah berfungsi untuk memperbaiki proses pelaksanaan pembelajaran oleh guru. Melalui supervisi, kepala sekolah dapat membantu peningkatan efektivitas pembelajaran, memotivasi guru, dan menegakkan disiplin guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Untuk menjalankan fungsi tersebut, maka supervisi pendidikan harus menerapkan beberapa prinsip, yakni:

1. Sistematis, artinya supervisi dikembangkan dengan perencanaan yang matang sesuai dengan sasaran yang

diinginkan, dan dilaksanakan sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan.

2. Obyektif, artinya supervisi memberikan penilaian apa adanya, sehingga dapat memberikan masukan dan perbaikan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan.
3. Membimbing, artinya supervisi harus didasarkan pada niat baik untuk membimbing dan memperbaiki keadaan, bukan untuk menghakimi.
4. Diagnostik, artinya supervisi pada dasarnya dilakukan untuk mendiagnosa kelemahan-kelemahan yang terjadi, sehingga guru dan pengambil kebijakan memiliki dasar saintifik yang kuat untuk melakukan perbaikan.
5. Konstruktif, artinya memberi saran-saran perbaikan kepada yang disupervisi untuk berkembang sesuai ketentuan atau aturan yang berlaku.

d. Supervisi Akademik

Ditinjau dari sifatnya, supervisi dapat dibedakan menjadi supervisi umum atau supervisi akademik, dan supervisi yang bersifat klinis. Supervisi akademik bersifat pembinaan dan pembimbingan serta perbaikan pembelajaran, sedangkan supervisi klinis bersifat diagnostik.

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan sistematis yang dimaksudkan untuk membantu guru memperbaiki pengelolaan pembelajaran. Supervisi bertujuan membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian supervisi akademik kepala sekolah merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan Mulyasa (2013) berpendapat bahwa supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan dengan memberikan bantuan teknis kepada

guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dengan tujuan utama adalah meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan sistematis yang dilakukan kepala sekolah untuk membina, memberikan bantuan teknis, yang bertujuan untuk meningkatkan profesional guru dan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, esensi supervisi akademik bukan menilai kinerja atau menghakimi guru, tetapi membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya. Paradigma membimbing dan membina inilah yang harus selalu ditanamkan kepada kepala sekolah sebagai supervisor.

Sasaran supervisi akademik adalah guru sebagai komponen terpenting dalam proses pembelajaran. Guru merupakan unsur utama penggunaan hasil supervisi akademik, Hasil supervisi berfungsi sebagai informasi bagi pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru.

Supervisi akademik dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Untuk melaksanakan supervisi akademik, seorang kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan sebagai supervisor. Kepala sekolah harus menyiapkan perlengkapan berupa program dan instrumen supervisi yang sesuai dengan tujuan, sasaran, metode, objek, teknik, pendekatan dan instrumen berupa format-format supervisi.

Program dan instrumen supervisi akademik memuat kegiatan yang akan dijalankan kepala sekolah, untuk memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran yang menjadi tanggungjawabnya. Di dalam program supervisi akademik tertera berbagai usaha dan tindakan yang harus dijalankan guru, agar pembelajaran menjadi lebih baik sehingga dalam pembelajarannya peserta didik lebih cepat dalam mengembangkan

potensinya. Suhardan (2010) menyatakan bahwa program supervisi yang baik berisi kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam hal : (1) kemampuan menjabarka kurikulum ke program semester, (2) kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, (3) kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (4) kemampuan melakukan evaluasi prose dan hasil pembelajaran, (5) kemampuan untuk memberi umpan balik dan tindak lanjut serta remedial, (6) kemampuan menggunakan /memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pembelajaran, (7) kemampuan membimbing dan melayani murid yang mengalami kesulitan belajar, (8) kemampuan mengatur waktu dan menggunakannya secara efisien untuk menyelesaikan program pembelajaran.

Dalam penelitian ini peneliti membuat program supervisi yaitu supervisi adminitrasi pembelajaran, supervisi perencanaan pelaksanaan pembelajaran, dan supervisi pelaksanaan pembelajaran di kelas.

e. Teknik Supervisi Akademik

Ada beberapa teknik supervisi akademik, baik yang bersifat individu maupun kelompok. Teknik supervisi akademik bersifat individu seperti kunjungan kelas, obsevasi kelas, percakapan atau pertemuan individu, *self-evaluation*, sedangkan supervisi yang bersifat kelompok seperti pertemuan orientasi, rapat guru, diskusi kolompok antar guru, lokakarya atau seminar, kunjungan antara sekolah atau studi banding, bulletin supervisi dan *learning resource centre* (Mulyasa, 2012).

Supervisi kunjungan kelas dipakai untuk mengumpulkan data lebih banyak dan lebih obyektif, sebagai latihan, untuk membina kemampuan dan keterampilan guru, sebagai evaluasi untuk melihat sampai dimana kemajuan yang telah diproses oleh guru. Dalam kunjungan kelas, supervisor dapat menolong guru

mengerjakan sesuatu dan menolong peserta didik yang mengalami kesulitan (Pidarta, 1999).

Supervisi dengan teknik kunjungan kelas memerlukan persiapan, baik oleh supervisor yang akan mengadakan kunjungan, maupun oleh guru yang akan dikunjungi. Dengan mempersiapkan diri terlebih dahulu, supervisor akan lebih mudah mengarah: 1) Untuk mengetahui sampai dimana guru berusaha melaksanakan program pembelajaran dan berusaha melaksanakan saran-saran serta anjuran yang pernah diberikan oleh kepala sekolah; 2) Menimbulkan pengertian dan kepercayaan pada guru terhadap kegiatan dan manfaat supervisi. Dengan sering mendapatkan kunjungan, para guru akan lebih menyadari fungsi supervisi sebagai usaha membantu meningkatkan kemampuan mereka; 3) Untuk menimbulkan rasa kebersamaan. Dengan supervisi kunjungan kelas, guru-guru tidak lagi merasa harus bekerja untuk diri sendiri saja, tetapi menyadari pentingnya tujuan sekolah yang harus dicapai bersama; 4) Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam tindakan-tindakan administratif, yaitu dalam usaha menyediakan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk membina situasi belajar mengajar yang baik.

Dalam konteks pembelajaran daring di jaman pandemi Covid-19 maupun era *new normal*, supervisi kunjungan kelas dapat dilakukan secara daring. Kepala sekolah selaku supervisor dapat bergabung dalam ruang aplikasi pembelajaran daring yang digunakan, bahkan secara bersamaan pada beberapa kelas. Artinya, pada model pembelajaran daring, supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran dapat dilakukan tanpa mengganggu proses pembelajaran daring. Selain itu, supervisi daring akan memunculkan obyektivitas guru dalam melaksanakan pembelajaran. Perilaku guru relatif lebih natural, karena campur tangan supervisor hanya sebatas virtual.

Teknik supervisi kunjungan kelas, bertujuan untuk membantu guru dari semua aspek pembelajaran dan karakteristik guru. Misalnya bagi guru senior dan berpengalaman, supervisi kunjungan kelas dapat tentang kekeliruan yang mungkin dilakukan. Sementara bagi guru yang belum berpengalaman, supervisi kunjungan kelas dapat membantu meningkatkan kemampuan dan pengalaman mengajarnya. Guru juga sangat terbantu dalam hal perbaikan pelaksanaan program-program inovatif dalam pembelajaran, dan inovasi dalam penggunaan strategi, model dan media pembelajaran.

Bentuk umum kegiatan supervisi kunjungan kelas, baik secara langsung maupun daring, adalah kunjungan ke dalam kelas atau melakukan observasi terhadap situasi kelas saat pembelajaran. Kunjungan tersebut bisa dilakukan kepala sekoah dalam durasi waktu tertentu, misalkan 5-10 menit. Supervisor juga dapat berperan sebagai partisipan aktif dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah sebagai supervisor juga dapat berperan sebagai pembimbing guru dan peserta didik yang mengalami kesulitan. Setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan pertemuan balikan antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberi saran atau nasihat yang diperlukan, guru dapat mengajukan pendapat serta usul yang konstruktif demi perbaikan proses belajar mengajar selanjutnya.

Adapun langkah-langkah umum yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor kunjungan kelas, meliputi (1). Perencanaan, yang meliputi penetapan tujuan supervisi, perangkat dan hal-hal yang disupervisi, penetapan waktu kunjungan, pemilihan kelas dan guru yang akan disupervisi, dan menyusun serta menentukan instrumen supervisi. (2). Melaksanakan bservasi di kelas, yang ditujukan untuk mengumpulkan berbagai informasi tentang keadaan dan pelaksanaan pembelajaran, termasuk kesulitan-kesulitan yang dialami guru dan peserta didik.

(3). Melaksanakan pertemuan refleksi. Pertemuan ini dilaksanakan dengan guru yang diobservasi maupun dengan guru lain dan pengambil kebijakan, dengan tujuan memberikan refleksi dan umpan balik serta merencanakan tindakan perbaikan pembelajaran.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo & Yoga (2016), menemukan bahwa supervisi kepala sekolah dan guru senior memberi dampak positif untuk merangsang pertumbuhan tanggungjawab dan kreativitas guru. Kinerja guru lebih meningkat karena supervisor mampu berfungsi sebagai pembimbing langsung para guru dalam aktivitasnya sehari-hari. Kurniawan dkk (2018) yang mengevaluasi program supervisi akademik kepala sekolah menggunakan model CIPP, menemukan bahwa ditinjau dari produknya maka program supervisi sudah memberi dampak positif dan mencapai tujuan terhadap pengembangan kualitas guru dan secara kolektif terhadap citra sekolah. Sementara Wahyuni dkk (2015) yang meneliti kinerja dan kompetensi guru SMP, menemukan bahwa pada umumnya guru SMP telah mampu secara baik melakukan pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi komunikasi, dan evaluasi hasil belajar. Fitriani dkk (2018) yang melakukan penelitian terhadap guru di Mts Banda Aceh, menyimpulkan bahwa pada umumnya guru telah mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan ketentuan dan petunjuk yang berlaku, dan hanya sebagian kecil guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran.

Terdapat beberapa penelitian relevan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran. Siswandoko dan Suryadi (2013) menemukan bahwa guru yang berusia lebih tua tidak selalu menjadi lebih kompeten dibandingkan guru yang lebih muda, meskipun faktor pengalaman dan masa kerja mereka memiliki pengaruh. Suhandani dan Julia (2014), menyimpulkan bahwa program sertifikasi guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru,

karena rata-rata kompetensi pedagogik guru bersertifikat pendidik adalah cukup baik. Koswara dan Rasto (2016) menemukan perbedaan kinerja antara guru yang telah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Sedangkan Badrun (2011) menyimpulkan bahwa meskipun secara umum kinerja guru bersertifikat belum baik, akan tetapi mereka menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran. Hal sebaliknya ditemukan oleh Siswandari dan Susilaningsih (2013), yang menyimpulkan bahwa hanya sedikit guru bersertifikasi yang mampu mengelola pembelajaran dengan baik, termasuk kualitas pembelajaran di dalam kelas. Siswandoko dan Suryadi (2013), menyimpulkan bahwa sertifikasi guru tidak menjadi jaminan bahwa guru-guru akan menjadi lebih berkualitas dalam mengajar, guru yang memiliki kinerja baik terdiri atas mereka yang berpengalaman mengajar lebih lama, tetapi umumnya belum memperoleh sertifikat profesi pendidik. Jika dilihat kenyataan bahwa guru-guru yang bersertifikat pendidik adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, maka berarti perbedaan kinerja antara guru yang belum dan telah tersertifikasi cenderung disebabkan oleh pengalaman mengelola pembelajaran, masa kerjanya, dan usia guru.

C. Kriteria Evaluasi

Kriteria evaluasi program adalah suatu ukuran atau patokan melambangkan keadaan, kondisi, dan ketercapaian rencana program. Kriteria evaluasi juga memuat aturan-aturan tentang cara menentukan peringkat terhadap data mentah dari lapangan sehingga bermakna dan dapat dipahami oleh orang lain.

Dari definisi di atas dapat dikatakan istilah kriteria dalam penilaian dapat disamakan dengan tolak ukur atau standar yang digunakan untuk mengukur kondisi objek.

Sesuai dengan fokus penelitian, maka kriteria hasil penelitian ini didasarkan pada kinerja yang dicapai oleh guru

dalam merencanakan, mengelola, dan mengadministrasikan pembelajaran.

1. Kinerja guru dalam adminitrasi pembelajaran dianggap memadai atau berhasil jika lebih dari 85% guru telah mampu melaksanakan administrasi tersebut secara tepat dan lengkap, atau 85% guru termasuk dalam kategori memiliki kinerja baik.
2. Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran dianggap memadai atau berhasil jika lebih dari 85% guru telah mampu melaksanakan perencanaan pembelajaran secara lengkap sesuai dengan kelengkapan yang harus ada pada Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), atau 85% guru memiliki kinerja dalam kategori baik.
3. Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dianggap memadai atau berhasil jika lebih dari 85% guru telah mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan langkah-langkah yang telah direncanakan, atau 85% guru memiliki kinerja dalam kategori baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN



A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di SMP Negeri 6 Palangka Raya, jalan Letkol Seth Adji, kelurahan Panarung, kecamatan Pahandut, kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan Desember 2019.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan campuran yakni deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Pendekatan kuantitatif dibutuhkan untuk menjangkau informasi melalui data yang diperoleh dari lembar penilaian yang bisa dilakukan analisis statistika deskriptif sederhana, yakni analisis persentase. Untuk menganalisis menggunakan persentase, peneliti menggunakan angka-angka dan perhitungan, sehingga diperoleh simpulan tentang kategori-kategori. Sedangkan penggunaan pendekatan kualitatif, mengarah pada analisis lebih mendalam terhadap hasil analisis deskriptif yang diperoleh, termasuk dalam mencari hubungan antar bagian dan faktor terkait. Selain itu ada beberapa kriteria yang digunakan bersifat kualitatif yang kemudian dianalisis secara deskriptif analitik. Sudjana dan Ibrahim (2004), menggambarkan bahwa salah satu teknik penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif adalah teknik deskriptif analitik, yang mana hasil observasi, dokumentasi semacamnya

dianalisis, dikomparasi, dan dievaluasi untuk memperkaya informasi kemudian dipaparkan secara naratif.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian evaluasi, dalam hal ini adalah evaluasi kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah. Disebut metode penelitian evaluasi, karena pada dasarnya peneliti berusaha membandingkan antara data yang diperoleh terhadap kriteria tertentu. Selain itu, metode evaluasi digunakan dengan pertimbangan bahwa rumusan masalah yang ingin dijawab merupakan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat evaluatif. Dengan memandang bahwa supervisi kepala sekolah merupakan suatu program yang terencana, berkesinambungan, dan bertujuan memperbaiki suatu kegiatan, maka penelitian ini juga cocok menggunakan metode penelitian evaluasi. Dengan demikian penelitian evaluasi adalah penelitian yang ditujukan untuk mengukur ketercapaian tujuan dan efek suatu kegiatan yang dijalankan sehingga dapat dibuat keputusan tentang keberlanjutan, perbaikan, atau peningkatan kegiatan tersebut. Sedangkan Purwanto dan Suparman (1999) menyatakan bahwa evaluasi adalah penerapan prosedur ilmiah untuk menyelidiki dan mengumpulkan informasi yang valid dan reliabel tentang suatu kegiatan guna pengambilan keputusan tertentu.

Model evaluasi yang dipilih adalah evaluasi model kesenjangan (*discrepancy model*). Penelitian model kesenjangan menggambarkan sebuah kegiatan atau program, dan mengukur kesenjangan antara tujuan dan capaiannya berdasarkan kriteria tertentu. Model evaluasi kesenjangan menekankan tentang adanya kesenjangan di dalam pelaksanaan kegiatan (Stufflebeam & Shinkfield, 2007, Sax, 1980). Evaluasi kesenjangan dilakukan dengan mengukur besarnya pencapaian dan kesenjangannya pada setiap tahapan atau komponen yang dievaluasi, dalam hal ini adalah tahapan-tahapan pembelajaran yang dilaksanakan guru. Hasil yang dicapai oleh suatu komponen dan tahapan kegiatan

dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai kriteria. Kriteria kinerja guru yang diharapkan adalah berada pada kategori baik. Kesimpulan didasarkan pada hasil perbandingan antara hasil kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat diketahui ada tidaknya kesenjangan antara kriteria yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Evaluasi model ini juga dinamakan sebagai *result evaluation* (Widoyoko, 2011).

Penelitian dengan model kesenjangan menggambarkan pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran di kelas. Teknik supervisi yang digunakan dengan teknik kunjungan kelas di SMP Negeri 6 Palangka Raya. Dari evaluasi ini diperoleh gambaran tentang kesenjangan antara kriteria dan pelaksanaan administrasi pembelajaran, kinerja dalam merencanakan pembelajaran, dan kinerja dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

D. Desain Penelitian

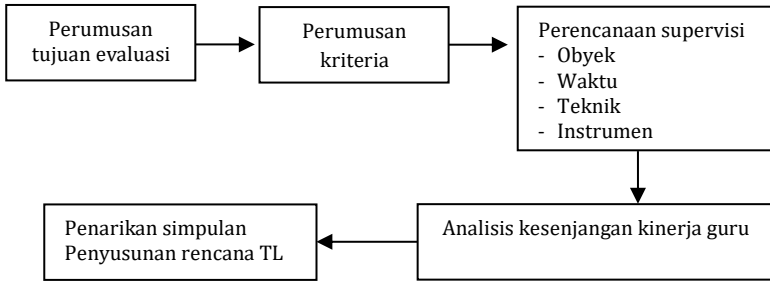
Desain penelitian ini disusun sedemikian rupa sehingga penelitian memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian memberikan gambaran tentang prosedur yang ditempuh untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, yakni tentang kinerja guru melalui supervisi akademik kepala sekolah di SMP Negeri 6 Palangka Raya.

Analisis kesenjangan yang dilakukan dapat digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 3.1. : Model analisis evaluasi kesenjangan

Sedangkan rancangan dan desain pelaksanaan penelitian tergambar dalam tahapan berikut:



Gambar 3.2.: Desain Penelitian

E. Responden Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap 57 orang guru SMPN-6 Palangka Raya, yang terdiri dari 52 orang guru mata pelajaran, dan 5 guru BK. Gambaran tentang masa kerja guru dan golongan guru sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 3.1: Data responden penelitian

Golongan	Masa Kerja (tahun)				Jumlah
	< 10	10 – 20	– 30	> 30	
III/a	-	-	-	-	0
III/b	6	1	-	-	7
III/c	-	6	-	-	6
III/d	-	2	-	-	2
IV/a	-	-	3	2	5
IV/b	-	-	33	3	36
IV/c	-	-	-	1	1
Jumlah	6	9	36	6	57

F. Variabel Penelitian

Jika ditinjau dari pendekatan kuantitatif, maka penelitian ini melibatkan 2 variabel, yakni variabel kinerja guru dalam mengelola pembelajaran sebagai variabel terikat, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel bebas. Kinerja guru dalam mengelola pembelajaran, dinyatakan dalam 3 sub variabel, yakni kinerja guru dalam (1). Mengelola administrasi pembelajaran, (2). Merencanakan pembelajaran, dan (3). Melaksanakan pembelajaran. Sedangkan variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dinyatakan ke dalam 3 sub variabel, yakni : (1) Usia guru, (2). Pangkat guru, dan (3). Sertifikasi guru. Deskripsi mengenai sub-sub variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja mengelola administrasi pembelajaran

Kinerja dalam mengelola administrasi pembelajaran adalah kemampuan atau unjuk kerja guru, mengelola aspek-aspek administratif dalam pembelajaran. Indikator kinerja ini dinyatakan dalam kemampuan guru dalam menyusun program semester, program tahunan, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, kalender pendidikan, jadwal tatap muka, agenda harian/jurnal kelas, kriteria ketuntasan minimal, buku/daftar nilai, dan daftar hadir peserta didik.

Secara operasional, kinerja guru dalam mengelola administrasi pembelajaran, dilihat dari indikator berikut:

Tabel 3.2 : Indikator kinerja guru mengelola administrasi

No	Indikator
1	Menyusun program semester
2	Menyusun program tahunan
3	Menyusun silabus
4	Menyusun RPP
5	Menyusun kalender pendidikan

6	Menyusun jadwal tatap muka
7	Menyusun jurnal
8	Menentukan KKM
9	Mempunyai buku nilai
10	Memiliki daftar hadir

2. Kinerja dalam merencanakan pembelajaran

Kinerja merencanakan pembelajaran adalah kemampuan atau unjuk kerja guru, dalam merencanakan pembelajaran secara baik, efektif dan efisien, untuk setiap tatap muka di kelas. Indikator kinerja ini meliputi kemampuan menentukan tujuan pembelajaran, perencanaan tahapan kegiatan pembelajaran, yakni kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Sebagian besar komponen perencanaan ini dapat dilihat dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang disusun guru. RPP yang baik seharusnya menggambarkan langkah-langkah pembelajaran yang baik. Dalam RPP harus tergambar hal-hal berikut: (1). Kegiatan pendahuluan dimulai dengan mengucapkan salam, mengajak peserta didik berdoa, memberi motivasi, menjelaskan tujuan pembelajaran, memberikan beberapa pertanyaan sebelum pembelajaran sebagai apersepsi, (2). Kegiatan inti berhubungan dengan kemampuan guru menetapkan bahan ajar, penggunaan strategi, teknik dan metode pembelajaran, penetapan sumber belajar dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi, sarana prasana, dan perencanaan untuk mengoptimalkan seluruh potensi peserta didik. (3) Kegiatan penutup pembelajaran, guru melakukan membuat rangkuman atau refleksi pembelajaran, kemampuan melakukan evaluasi, dan tindak lanjut dengan memberikan arahan atau tugas sebagai bahan remidi atau pengayaan.

Secara operasional, indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran tergambar dari tabel berikut:

Tabel 3.3: Indikator kinerja guru merencanakan pembelajaran

No	Indikator
1	Adanya identitas mata pelajaran
2	Menyusun kompetensi inti
3	Menyusun kompetensi dasar
4	Kelengkapan tujuan pembelajaran
5	Adanya indikator pencapaian kompetensi
6	Adanya materi pembelajaran
7	Memuat model pembelajaran
8	Memuat tahapan pendahuluan
9	Memuat tahapan kegiatan inti
10	Memuat tahapan penutup
11	Adanya media dan bahan pembelajaran
12	Adanya sumber belajar
13	Adanya penilaian
14	Adanya rencana pengayaan dan remedial

3. Kinerja melaksanakan pembelajaran

Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran adalah kemampuan atau unjuk kerja guru dalam melakukan tahap-tahap pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran. Ukuran kinerja ini dilihat dari kesesuaian antara rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan pelaksanaan pembelajaran di kelas. Selain itu, kinerja ini juga dilihat dari kemampuan guru dalam mengelola kelas, penguasaan bahan ajar, penguasaan keterampilan menggunakan media, sikap, perilaku dan gaya bahasa guru selama melaksanakan pembelajaran di kelas.

Secara operasional, indikator kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3.4: Indikator kinerja guru melaksanakan pembelajaran

No	Indikator
1	Masuk kelas tepat waktu
2	Mengabsen peserta didik
3	Mengecek kebersihan peserta didik dan tempat duduk (ruang kelas)
4	Memotivasi peserta didik
5	Mengkondisikan suasana belajar yang nyaman
6	Menyampaikan tujuan, kompetensi, indikator. Alokasi waktu, dan skenario pembelajaran
7	Kemampuan memfasilitasi pembelajaran
8	Pelibatan peserta didik dalam pembelajaran
9	Integrasi saintifik, aspek HOTS dalam pembelajaran
10	Pelaksanaan penilaian
11	Penguasaan materi
12	Pelaksanaan strategi pembelajaran
13	Penggunaan metode pembelajaran
14	Penggunaan media pembelajaran
15	Managemen kelas
16	Nada dan suara
17	Penggunaan bahasa
18	Gaya dan sikap/perilaku guru dalam kelas
19	Membimbing peserta didik untuk merangkum

20	Melakukan refleksi
21	Memberian tugas/PR
22	Menginformasikan materi selanjutnya
23	Menutup pembelajaran dengan doa atau salam

4. Usia guru

Usia guru dalam penelitian ini berada dalam rentang 31-60 tahun, dengan variasi dibedakan dalam interval 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 50-60 tahun.

5. Pangkat/golongan guru

Pangkat/golongan guru dalam penelitian ini berada pada rentang III/b hingga IV/c. Variasi pangkat dinyatakan berdasarkan pangkat golongan terakhir, yakni III/b, III/c, III/d, IV/a, IV/b, dan IV/c.

6. Sertifikasi

Ukuran sertifikasi dalam penelitian ini adalah diperolehnya sertifikat pendidik oleh guru. Variasi pada sub variabel sertifikasi terdiri dari dua, yakni guru yang sudah sertifikasi, dan guru yang belum sertifikasi.

G. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dari catatan dan dokumen yang diteliti. Obyek dokumentasi adalah catatan atau dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam mengelola administrasi pembelajaran dan merencanakan pembelajaran. Dokumentasi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bagian dari supervisi akademik terhadap kinerja guru. Untuk melakukan dokumentasi terhadap kedua hal tersebut, kepala sekolah menggunakan

instrumen tertentu sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan.

2. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap suatu aktivitas. Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk mengamati pembelajaran di kelas yang dilaksanakan oleh guru. Observasi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bagian dari supervisi akademik kunjungan kelas. Untuk melakukan observasi, kepala sekolah menggunakan instrumen berbentuk pedoman observasi. Instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator kinerja guru dan disesuaikan dengan tujuan supervisi, yaitu mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

H. Instrumen penelitian

Instrumen dibutuhkan untuk mengukur variabel sehingga diperoleh data penelitian dengan akurasi yang tinggi. Itulah sebabnya instrumen penelitian memegang peranan yang penting dalam penelitian, terutama untuk menentukan kualitas data yang dikumpulkan.

1. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi dibutuhkan sebagai instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam mengelola administrasi dan merencanakan pembelajaran. Pedoman dokumentasi digunakan oleh kepala sekolah dalam supervisi akademik, untuk menilai dokumen perencanaan dan administrasi yang dilaksanakan guru.

Lembar pedoman dokumentasi yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam administrasi pembelajaran, adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman dokumentasi kinerja administrasi pembelajaran.

	Identitas guru : xxx Kelas : xx Matpel : xx	skor 3	skor 2	skor 1
No	Indikator	Baik*	Cukup*	Kurang*
1	Menyusun program semester			
2	Menyusun program tahunan			
3	Menyusun silabus			
4	Menyusun RPP			
5	Menyusun kalender pendidikan			
6	Menyusun jadwal tatap muka			
7	Menyusun jurnal			
8	Menentukan KKM			
9	Mempunyai buku nilai			
10	Memiliki daftar hadir			
	Jumlah skor			

Catatan:

*Ukuran kriteria mengacu pada standar dan deskriptor yang berlaku di sekolah

Kategorisasi skor kinerja setiap guru yang disupervisi berpedoman pada:

Baik : jika skor 23,6 sampai 30,0

Cukup : jika skor 16,6 sampai 23,5

Kurang : jika skor 10,0 sampai 16,5

Sedangkan lembar pedoman dokumentasi yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.6. Pedoman dokumentasi kinerja perencanaan pembelajaran

	Identitas guru : xxx Kelas : xx Matpel : xx	Skor 3	Skor 2	Skor 1
No	Indikator	Baik*	Cukup*	Kurang*
1	Adanya identitas mata pelajaran			
2	Menyusun kompetensi inti			
3	Menyusun kompetensi dasar			
4	Kelengkapan tujuan pembelajaran			
5	Adanya indikator pencapaian kompetensi			
6	Adanya materi pembelajaran			
7	Memuat model pembelajaran			
8	Memuat tahapan pendahuluan			
9	Memuat tahapan kegiatan inti			
10	Memuat tahapan penutup			

11	Adanya media dan bahan pembelajaran			
12	Adanya sumber belajar			
13	Adanya penilaian			
14	Adanya rencana pengayaan dan remedial			
	Jumlah dan kategori skor kinerja guru			

Catatan:

*Ukuran kriteria mengacu pada standar dan deskriptor yang berlaku di sekolah

Kategorisasi skor kinerja setiap guru yang disupervisi berpedoman pada:

Baik : jika skor 32,7 sampai 42,0

Cukup : jika skor 23,3 sampai 32,6

Kurang : jika skor 14,0 sampai 23,2

2. Pedoman observasi

Pedoman observasi dibutuhkan sebagai instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Instrumen ini digunakan pada saat kepala sekolah melakukan supervisi akademik terhadap pelaksanaan pembelajaran guru di dalam kelas.

Lembar pedoman observasi kinerja guru melaksanakan pembelajaran, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.7. Pedoman observasi kinerja pelaksanaan pembelajaran

	Identitas guru : xxx Kelas : xx Matpel : xx	Skor 3	Skor 2	Skor 1
No	Indikator	Baik*	Cukup*	Kurang*
1	Masuk kelas tepat waktu			
2	Mengabsen siswa			
3	Mengecek kebersihan siswa dan tempat duduk (ruang kelas)			
4	Memotivasi siswa			
5	Mengkondisikan suasana belajar yang nyaman			
6	Menyampaikan tujuan, kompetensi, indikator. Alokasi waktu, dan skenario pembelajaran			
7	kemampuan memfasilitasi pembelajaran			
8	Pelibatan peserta didik dalam pembelajaran			
9	Integrasi saintifik, aspek HOTS dalam pembelajaran			
10	Pelaksanaan penilaian			
11	Penguasaan materi			
12	Pelaksanaan Strategi pembelajaran			

13	Penggunaan metode pembelajaran			
14	Penggunaan media pembelajaran			
15	Managemen kelas			
16	Nada dan suara			
17	Penggunaan bahasa			
18	Gaya dan sikap/perilaku guru dalam kelas			
19	Membimbing peserta didik untuk merangkum			
20	Melakukan refleksi			
21	Memberian tugas/PR			
22	menginformasikan materi selanjutnya			
23	Menutup pembelajaran dengan doa atau salam			
	Jumlah dan kategori skor kinerja setiap guru			

Catatan:

*Ukuran kriteria mengacu pada standar dan deskriptor yang berlaku di sekolah.

Kategorisasi skor kinerja setiap guru yang disupervisi berpedoman pada:

Baik : jika skor 53,7 sampai 69,0

Cukup : jika skor 38,3 sampai 53,6

Kurang : jika skor 23,0 sampai 38,2

3. Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah validasi isi atau *construct validity*. Validitas isi diestimasi melalui pengujian relevansi isi instrumen dengan tujuan evaluasi dan supervisi. Analisis dilakukan oleh ahli sejawat (*judge expert peer review*). Validitas isi dimaksudkan untuk mengukur sejauhmana item-item instrumen yang digunakan mencakup keseluruhan objek yang diukur, yakni kinerja guru. Validitas ini dinilai lewat tiga panel (pengawas Pembina SMP Negeri 6, Kepala Sekolah dan wakil, Guru senior) yang berkompeten untuk mengukur kelengkapan administrasi, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran oleh guru. Hasil panel pakar merupakan bukti kualitatif bahwa isi instrumen sesuai dengan kinerja yang ingin diukur.

Sedangkan reliabilitas instrumen diukur dari konsistensi hasil pengukuran menggunakan instrumen tersebut. Dalam penelitian ini, kepala sekolah meminta bantuan teman sejawat, yakni pengawas sekolah dan guru senior, yang berperan sebagai *rater* atau orang yang melakukan pengamatan terhadap obyek yang sama. Hasil pengukuran *inter-rater*, dalam hal ini adalah hasil dokumentasi dan observasi, kemudian dibandingkan dengan hasil pengukuran kepala sekolah. Konsistensi hasil pengukuran *inter-rater* menggambarkan reliabilitas hasil pengukuran.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisis data yang dilaksanakan dengan analisis persentase. Data kuantitatif diperoleh dari hasil dokumentasi, menggunakan lembar pedoman dokumentasi administrasi dan perencanaan pembelajaran. Kinerja pelaksanaan pembelajaran diperoleh dari lembar pedoman observasi pelaksanaan pembelajaran oleh masing-masing guru. Data kuantitatif yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan tiga langkah yaitu:

1. Menghitung jumlah dan persentase guru pada masing-masing komponen untuk masing-masing kategori (baik, cukup, dan kurang).
2. Menjumlahkan persentase guru pada masing-masing kategori,
3. Menentukan persentase rata-rata untuk setiap kategori,

Sedangkan untuk melakukan analisis faktor-faktor yang terkait dengan kinerja guru, digunakan gambar *scatter* diagram. Dari *scatter* diagram tersebut secara deskriptif dapat dilihat pola yang menggambarkan keterkaitan antara faktor tertentu terhadap kinerja guru dalam administrasi, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran.

Selain itu, hasil analisis kuantitatif dikombinasikan dengan analisis kualitatif, untuk memperdalam kajian terhadap fenomena dan temuan penelitian. Analisis kualitatif juga dilakukan secara deskriptif.

BAB IV

KINERJA GURU MENGELOLA PEMBELAJARAN



A. Kinerja Pengelolaan Administrasi Pembelajaran

1. Deskripsi kinerja guru administrasi pembelajaran

Kemampuan mengelola administrasi pembelajaran merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru. Kemampuan ini melambangkan kemampuan tata kelola pembelajaran. Tata kelola yang baik akan membantu guru mencapai tujuan pembelajaran secara khusus dan tujuan pendidikan di sekolah secara umum. Azis (2016), berpendapat bahwa administrasi yang baik dalam proses pendidikan di sekolah, akan sangat membantu peserta didik untuk (1). Memiliki pengetahuan dasar yang kuat untuk melanjutkan pelajaran pada tingkatan tertentu. (2). Kecakapan, keterampilan, dan sikap khusus untuk hidup mandiri di masyarakat. Sementara Hadijaya (2012), menyatakan bahwa salah satu fungsi administrasi pendidikan adalah fungsi perencanaan, sehingga pencapaian tujuan pendidikan bisa lebih efektif dan efisien.

Pengadministrasian pembelajaran biasanya dilaksanakan di SMPN-6 Palangka Raya sebelum mulai tahun pelajaran baru. Komponen-komponen administrasi pembelajaran ditetapkan pada rapat pembagian tugas guru dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil dokumentasi, komponen-komponen tersebut meliputi koordinasi, penyusunan dan penetapan beberapa hal pokok, yakni:

a. Program tahunan,

Program tahunan yang disusun guru SMPN-6 Palangka Raya, mengacu pada program kerja sekolah. Secara administrasi, program tahunan ini memuat komponen nama sekolah, kelas/semester kompetensi inti, kompetensi dasar, tahun pelajaran, dan alokasi waktu tiap semester.

b. Program semester,

Program semester yang disusun oleh guru SMPN-6 Palangka Raya memuat komponen nama sekolah, kelas/semester, mata pelajaran, kompetensi inti, kompetensi dasar, dan alokasi waktu.

c. Silabus,

Menurut Permendikbud No. 22 Tahun 2016, silabus minimal memuat komponen : (1) Identitas mata pelajaran; (2) Identitas sekolah; (3) Kompetensi Inti; (4) Kompetensi Dasar; (5) Materi Pokok; (6) Model Pembelajaran; (7) Penilaian; (8) Alokasi Waktu, (9) Sumber Belajar. Selanjutnya silabus yang telah disiapkan oleh pemerintah pusat dikembangkan oleh masing-masing guru SMPN-6 Palangka Raya sesuai dengan mata pelajaran dan keahlian masing-masing.

d. Rencana pelaksanaan pembelajaran,

Rencana pelaksanaan pembelajaran yang dikembangkan oleh guru-guru SMP Negeri 6 Palangka Raya secara rinci dari suatu materi pokok yang mengacu pada silabus. RPP yang dikembangkan mencakup:

- 1) Identitas sekolah dan mata pelajaran ditulis secara lengkap meliputi kelas/semester, dan tahun pelajaran.
- 2) Materi pokok telah ditentukan dalam silabus sesuai dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar.

- 3) Alokasi waktu telah ditentukan sesuai dengan keperluan untuk mencapai Kompetensi Dasar (KD) dan tingkat kesulitan materi pelajaran. Durasi waktu untuk tingkat SMP untuk satu jam pelajaran adalah 45 menit. Pengaturan waktu dalam proses pembelajaran disesuaikan dengan masing-masing mata pelajaran, kebutuhan sekolah, dan karakteristik peserta didik.
- 4) Tujuan pembelajaran dirumuskan berdasarkan KD yang dapat diukur dan diamati, tujuan pembelajaran mencakup sikap dengan menunjukkan semangat ingin tahu, ketelitian, pengetahuan dengan mengemukakan ide-ide dan membangun konsep, keterampilan dengan melakukan percobaan untuk menemukan kejadian-kejadian yang majemuk.
- 5) Kompetensi Dasar dan indikator pencapaian kompetensi dikembangkan sesuai dengan kompetensi inti dalam silabus dengan memperhatikan aspek kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- 6) Materi dan metode pembelajaran, yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan karakteristik peserta didik. Metode pembelajaran yang digunakan bertujuan untuk mewujudkan suasana belajar dan mencapai KD. Masing-masing guru menggunakan metode pembelajaran yang berbeda dan bervariasi.
- 7) Media, alat dan sumber belajar. Media pembelajaran merupakan alat bantu proses pembelajaran untuk menyampaikan materi pembelajaran, sehingga akan lebih mudah dipahami oleh peserta didik. Media yang digunakan guru berupa media pendukung untuk melakukan pembelajaran dan peserta didik dapat mengamati

secara langsung. Sedangkan sumber belajar berupa buku, media cetak dan elektronik, alam sekitar, *website*, atau sumber belajar lainnya yang relevan.

- 8) Langkah-langkah pembelajaran disusun melalui tahapan pendahuluan, inti, dan penutup untuk mencapai kompetensi pengetahuan dan keterampilan dengan memuat kompetensi sikap baik secara langsung maupun tidak langsung
- e. Evaluasi hasil belajar dengan instrumen dan lembar observasi. Instrumen berupa soal tes digunakan untuk mengukur pengetahuan dan penguasaan keterampilan. Selain itu guru memberikan penugasan berupa pekerjaan rumah. Sedangkan lembar observasi untuk melihat kompetensi sikap.
- f. Kalender pendidikan,
Kalender pendidikan pada satuan pendidikan adalah kalender pendidikan yang dibuat oleh sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan berdasarkan kalender pendidikan yang dibuat oleh Dinas Pendidikan kota Palangka Raya. Kalender pendidikan minimal memuat komponen: nama sekolah, tahun pelajaran, jumlah hari sekolah, minggu efektif, minggu tidak efektif, dan hari-hari libur.
- g. Jadwal tatap muka,
Setiap guru di SMPN-6 Palangka Raya membuat jadwal tatap muka dalam kurun waktu satu minggu. Jadwal tatap muka minimal memuat komponen: nama sekolah, kelas, semester, nama hari, waktu, banyak jam pelajaran, dan kesesuaian antara alokasi waktu dengan tingkat kedalaman materi.
- h. Buku jurnal guru,
Buku jurnal guru adalah catatan harian guru setiap kali mengajar. Buku jurnal guru minimal memuat komponen: nama sekolah, kelas, semester, mata

pelajaran, hari, tanggal, materi pelajaran, metode pembelajaran, dan kehadiran peserta didik.

- i. Penetapan kriteria ketuntasan minimal (KKM) setiap mata pelajaran,

Kriteria Ketuntasan Minimal adalah skor atau nilai terendah untuk menyatakan peserta didik mencapai ketuntasan. KKM ditetapkan oleh sekolah berdasarkan hasil musyawarah guru-guru mata pelajaran dan harus dicantumkan dalam laporan hasil belajar peserta didik. KKM minimal memuat komponen: nama sekolah, kelas, mata pelajaran, kompetensi dasar (KD), komponen yang dinilai, dan hasil penilaian setiap KD. KKM ditentukan berdasarkan tiga kriteria, yaitu karakteristik mata pelajaran (kompleksitas materi/kompetensi), karakteristik peserta didik (intake), dan kondisi satuan pendidikan (daya dukung).

- j. Buku nilai,

Buku nilai adalah catatan hasil penilaian yang dilakukan oleh guru. Buku nilai minimal memuat komponen: nama sekolah, mata pelajaran, kelas, semester, nama, dan nilai peserta didik baik nilai pengetahuan maupun nilai keterampilan serta nilai sikap dan spiritual.

- k. Daftar hadir peserta didik.

Daftar hadir atau absensi peserta didik minimal memuat komponen: mata pelajaran, kelas, semester, hari, tanggal, dan nama peserta didik tiap kelas yang diampu.

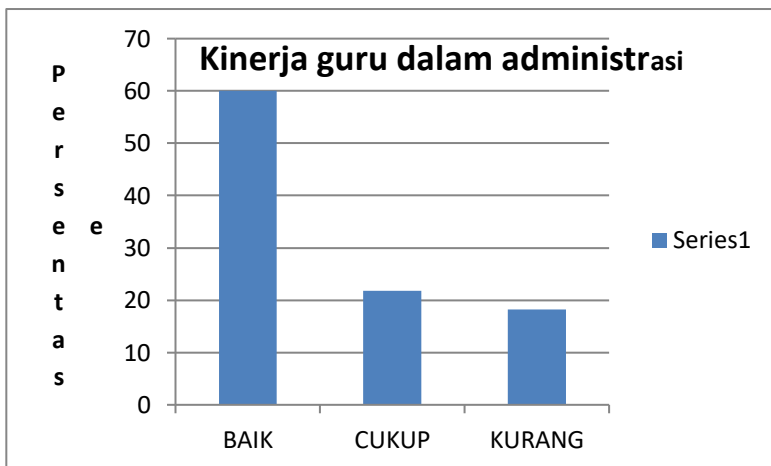
2. Hasil analisis persentase kinerja guru dalam administrasi pembelajaran

Dari hasil analisis terhadap dokumen administrasi pembelajaran yang telah disusun oleh guru SMPN-6 Palangka Raya yang dijadikan responden penelitian, maka diperoleh gambaran tentang hal tersebut sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.1 : Kinerja guru dalam administrasi pembelajaran

No	Indikator	Baik	Cukup	Kurang
1	Menyusun program semester	96,50%	3,50%	0,00%
2	Menyusun program tahunan	87,72%	12,28%	0,00%
3	Menyusun silabus	68,42%	14,03%	17,54%
4	Menyusun RPP	38,60%	54,39%	7,02%
5	Menyusun kalender pendidikan	87,72%	0,00%	12,28%
6	Menyusun jadwal tatap muka	45,61%	24,56%	29,83%
7	Menyusun jurnal	40,35%	24,56%	35,09%
8	Menentukan KKM	43,86%	19,03%	36,84%
9	Mempunyai buku nilai	1,75%	54,39%	43,86%
10	Memiliki daftar hadir	89,47%	10,53%	0,00%
Rata-rata persentase		60,00%	21,25%	18,25%

Dalam bentuk histogram, rata-rata kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran tergambar pada gambar berikut:



Gambar 4.1: Histogram kinerja guru dalam administrasi pembelajaran

Dari data di atas tampak bahwa secara umum kinerja guru SMPN-6 Palangka Raya dalam melakukan administrasi pembelajaran berada pada kategori baik dan cukup baik. Ini berarti sebagian besar guru yang menjadi obyek penelitian telah mampu melaksanakan administrasi pembelajaran dengan baik. Berdasarkan rata-rata persentase, hanya 18,25% guru yang kurang mampu menata administrasi pembelajaran.

Beberapa kinerja yang baik meliputi kemampuan menyusun kalender pendidikan, program tahunan, dan program semester, serta memiliki daftar hadir. Sedangkan kinerja yang masih berada dalam kategori kurang dan masih perlu ditingkatkan adalah kemampuan menyusun jadwal tatap muka, menentukan KKM, menyusun jurnal, dan menyusun buku nilai.

Jika dikaitkan dengan kriteria evaluasi, maka kinerja guru dalam setiap aspek administrasi pembelajaran, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2: Pengujian kriteria evaluasi kinerja administrasi

No	Indikator	Persentase guru dg kinerja Baik	Simpulan (memadai jika > 85%)
1	Menyusun program semester	96,50%	Memadai
2	Menyusun program tahunan	87,72%	Memadai
3	Menyusun silabus	68,42%	Belum Memadai
4	Menyusun RPP	38,60%	Belum Memadai
5	Menyusun kalender pendidikan	87,72%	Memadai
6	Menyusun jadwal tatap muka	45,61%	Belum Memadai
7	Menyusun jurnal	40,35%	Belum Memadai
8	Menentukan KKM	43,86%	Belum Memadai
9	Mempunyai buku nilai	1,75%	Belum Memadai
10	Memiliki daftar hadir	89,47%	Memadai
Persentase item memadai		40.00%	

Dari tabel di atas tampak bahwa jika menggunakan kriteria evaluasi yang telah ditetapkan, yakni bahwa kinerja guru secara keseluruhan dianggap memadai jika persentase guru yang mencapai kriteria kinerja baik minimal 85%,

maka terdapat beberapa kinerja guru yang masih kurang memadai dan perlu ditingkatkan. Kinerja guru dalam administrasi pembelajaran tersebut adalah:

- a. Kinerja guru dalam menyusun silabus. Dari hasil analisis deskriptif terhadap dokumen pembelajaran, diketahui bahwa sebagian guru masih belum mampu menyesuaikan kompetensi dasar dengan materi pokok, serta belum mampu menetapkan model pembelajaran dan sumber belajar yang tepat. Dengan kata lain, penguasaan tentang strategi pembelajaran masih perlu ditingkatkan.
- b. Kinerja guru dalam menyusun RPP. Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa kelemahan banyak terjadi pada perumusan tujuan dan indikator hasil pembelajaran yang kurang terukur dan operasional. Sebagaimana juga kelemahan pada silabus, kelemahan dalam dokumen RPP juga terlihat dalam menetapkan model, metode, media dan sumber belajar. Beberapa kemampuan inilah yang harus ditingkatkan oleh pihak sekolah.
- c. Kinerja dalam mengadimistrasikan jadwal tatap muka. Hal ini terjadi karena sebagian besar guru belum memiliki keterampilan memadai dalam menetapkan alokasi waktu yang sesuai dengan kedalaman materi pembelajaran. Seharusnya, materi dengan tingkat kedalaman yang tinggi membutuhkan alokasi waktu yang lebih banyak. Kemampuan untuk menganalisis kedalaman materi pelajaran, dan kaitannya dengan pembagian alokasi waktu, masih perlu ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan bimbingan oleh guru senior.
- d. Kinerja dalam menyusun jurnal. Dari hasil analisis deskriptif terhadap dokumen pembelajaran, maka ditemukan sebagian guru masih belum memiliki jurnal, dan beranggapan bahwa jurnal tersebut tidak begitu

penting. Sebagian guru yang memiliki jurnal tidak konsisten dalam pengisiannya, dengan pengisian seadanya, dan kadang diisi dan kadang tidak diisi. Dengan demikian perlu upaya supervisor untuk memberi penyadaran kepada guru tentang pentingnya buku jurnal guru sebagai salah satu alat pengawasan atau kontrol kualitas pembelajaran bagi guru dan peserta didik.

- e. Kinerja guru dalam menetapkan KKM. Kelemahan guru dalam menetapkan KKM ini antara lain karena umumnya guru hanya menganggap KKM hanya sebagai suatu angka tertentu yang menjadi pembatas ketuntasan (*passing-score*), sehingga guru hanya mencantumkan angka KKM saja. Seharusnya, KKM memuat komponen: nama sekolah, kelas, mata pelajaran, kompetensi dasar (KD), komponen yang dinilai, dan hasil penilaian setiap KD. Untuk mengatasi kekurangan ini, supervisor sebaiknya selalu mengingatkan guru tentang pentingnya pencantuman komponen-komponen pendukung dari skor atau angka KKM tersebut.
- f. Kinerja dalam menyusun buku nilai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap dokumen pembelajaran yang disusun guru, dapat dilihat bahwa kelemahan guru dalam komponen ini adalah tentang kelengkapan isi buku nilai tersebut. Sebagian guru tidak memiliki buku nilai dalam artian sebenarnya, dan hanya mencatat hasil evaluasi pembelajaran pada beberapa lembar kertas saja. Sebagian guru beranggapan bahwa buku nilai hanya memuat hasil evaluasi terhadap aspek kognitif, padahal seharusnya buku nilai juga memuat hasil evaluasi aspek afektif, dan psikomotor.

B. Kinerja Merencanakan Pembelajaran

1. Deskripsi kinerja guru merencanakan pembelajaran

Rencana pelaksanaan pembelajaran yang dituliskan oleh guru, berdasarkan pada Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016, mencakup (1) identitas sekolah, (2) kompetensi inti, (3) kompetensi dasar, (4) tujuan pembelajaran, (5) indikator pencapaian kompetensi, (6) materi pembelajaran, (7) model pembelajaran, (8) kegiatan pembelajaran : pendahuluan, inti, dan penutup), (9) media dan bahan, (10) sumber belajar, (11) penilaian, (12) pembelajaran remidi dan pengayaan.

Secara umum, perencanaan pembelajaran yang termuat ke dalam dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang ditulis oleh guru, dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Adanya identitas mata pelajaran

Nama mata pelajaran merupakan komponen yang harus ada dalam dokumen RPP. Identitas ini mencakup nama mata pelajaran, nama kelas, semester, dan tahun pembelajaran.

b. Kinerja dalam menyusun kompetensi inti.

Deskripsi tentang kompetensi inti harus tercantum dalam RPP. Kompetensi inti menggambarkan tentang kompetensi atau standar yang harus dimiliki oleh seorang peserta didik pada saat ketika menyelesaikan suatu program pembelajaran pada suatu jenjang sekolah atau jenjang kelas. Kompetensi inti umumnya dinyatakan dan dikelompokkan dalam kompetensi kognitif, kompetensi sikap, dan keterampilan. Kompetensi ini bersifat lebih umum dan bersifat rujukan bagi penyusunan kompetensi dasar.

Kompetensi inti pada dasarnya merupakan penjabaran antara muatan pembelajaran, dan mata pelajaran sebagai upaya untuk mencapai Standar Kompetensi Lulusan (SKL).

c. Kinerja dalam menyusun kompetensi dasar.

Kompetensi dasar adalah kemampuan yang harus dimiliki atau dikuasai peserta didik setelah menyelesaikan pembelajaran pada mata pelajaran tertentu. Kompetensi ini juga dikelompokkan ke dalam kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Kompetensi ini dikembangkan berdasarkan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, serta mengacu kepada kompetensi inti yang telah dirumuskan. Kompetensi dasar juga bisa digambarkan sebagai kemampuan peserta didik untuk bisa mencapai kompetensi inti.

d. Kelengkapan unsur tujuan pembelajaran

Tujuan pembelajaran (instructional objective) adalah perilaku hasil belajar yang diharapkan ada atau terjadi pada peserta didik setelah selesainya pembelajaran.

Tujuan pembelajaran harus dirumuskan dalam bentuk perilaku yang spesifik, operasional aktual dan terukur. Tujuan pembelajaran yang baik, akan menggambarkan tentang materi, strategi, dan media pembelajaran yang seharusnya digunakan guru. Dengan demikian, penyusunan tujuan pembelajaran yang baik, bermanfaat untuk memberi arah dan focus pembelajaran, memudahkan guru dalam memilih bahan ajar, dan memudahkan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran tersebut.

e. Kelengkapan indikator pencapaian kompetensi

Indikator pencapaian kompetensi adalah penjabaran dari kompetensi dasar, yakni berupa perilaku yang dapat diukur yang menggambarkan ketercapaian kompetensi dasar dari suatu mata pelajaran. Dengan demikian, indikator pencapaian kompetensi harus menggunakan kalimat operasional dan mudah diukur atau diobservasi. Persamaan mendasar antara tujuan pembelajaran dengan indikator pencapaian kompetensi adalah keduanya merujuk pada perilaku yang

diharapkan. Sedangkan perbedaan keduanya terletak pada cakupan perilaku yang diharapkan, karena tujuan pembelajaran berorientasi pada pencapaian perilaku secara kolektif, sedangkan indikator pencapaian kompetensi lebih berorientasi pada pencapaian perorangan.

Rumusan pencapaian indikator, bisa dirumuskan sama dengan bunyi rumusan tujuan pembelajaran, tetapi dapat pula dirumuskan berbeda. Hal ini tergantung dari keluasan perilaku yang diharapkan.

- f. Kinerja dalam menetapkan materi pembelajaran yang relevan

Materi pembelajaran adalah sekumpulan bahan atau substansi pembelajaran yang disusun secara sistematis, dan digunakan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Materi pembelajaran yang baik, adalah materi pembelajaran yang memiliki relevansi kuat dengan tujuan pembelajaran dan indikator hasil belajar, mengandung bahan yang memadai untuk mencapai tujuan pembelajaran, serta mencakup seluruh aspek hasil pembelajaran (kognitif, afektif, psikomotor).

- g. Kinerja dalam menetapkan model pembelajaran

Model pembelajaran adalah kerangka konseptual atau kerangka kerja yang memberikan gambaran sistematis yang harus dilakukan untuk membantu peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam pengertian tersebut, model pembelajaran bersifat lebih konseptual dibandingkan dengan metode pembelajaran, karena metode pembelajaran telah memuat langkah-langkah dan tahapan operasional pembelajaran.

h. Kinerja dalam menyusun tahapan pembelajaran

Tahapan pembelajaran pada umumnya terdiri dari tahapan pendahuluan, tahap kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Tahapan-tahapan ini tampak dalam RPP. Tahapan pendahuluan terdiri dari pengucapan salam, mengecek kehadiran peserta didik, penyampaian tujuan pembelajaran, apersepsi dan pemberian motivasi, serta pengkondisian kelas. Tahapan kegiatan inti, mencakup penyajian materi pembelajaran dengan berbagai strategi, model, metode, dan media pembelajaran, interaksi guru-peerta didik, hingga pada proses evaluasi. Sedangkan tahapan penutupan mencakup membuat rangkuman dan refleksi materi pembelajaran.

i. Kinerja dalam menetapkan media pembelajaran.

Media pembelajaran adalah sarana, fasilitas, atau teknologi yang digunakan sebagai pendukung dan pembawa pesan proses pembelajaran sehingga peserta didik lebih mudah mencapai tujuan pembelajaran. Media pembelajaran yang baik. Media yang digunakan haruslah sesuai dengan tujuan dan materi pembelajaran, praktis dan mudah digunakan, serta sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik.

j. Kinerja dalam menetapkan sumber belajar

Sumber belajar adalah semua bahan berupa data, orang, dan benda yang digunakan oleh guru dan peserta didik untuk mempermudah proses pembelajaran, baik secara perorangan maupun sendiri-sendiri. Penggunaan sumber belajar akan memberi pengalaman lebih kepada peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran, sehingga kompetensi yang didapatkan akan lebih kaya.

Sumber belajar yang dicantumkan oleh guru dalam RPP, harus memenuhi beberapa syarat, antara lain memiliki relevansi yang kuat dengan tujuan dan materi

pembelajaran, mudah untuk diperoleh atau diakses, serta praktis untuk digunakan.

k. Kinerja dalam merencanakan evaluasi

Evaluasi pembelajaran merupakan upaya untuk menilai keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran. Dari hasil evaluasi, guru dapat mengetahui keberhasilan belajar peserta didik, mendiagnosa kesulitan belajar, dan memotivasi kegiatan belajar peserta didik. Evaluasi yang direncanakan dalam suatu RPP umumnya bersifat formatif, yakni evaluasi yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan atau capaian tujuan pembelajaran untuk satu kali pertemuan tatap muka.

Instrumen yang digunakan sebagai alat ukur dapat berupa tes maupun non tes. Tes umumnya digunakan untuk mengukur keberhasilan belajar dalam aspek kognitif, sedangkan untuk mengukur aspek afektif umumnya guru menggunakan instrumen non tes.

Dengan menelaah RPP, kita dapat mengetahui kualitas perencanaan evaluasi pembelajaran. Evaluasi yang baik, antara lain harus dilakukan menggunakan teknik dan instrumen yang relevan dengan tujuan pembelajaran, komprehensif, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

l. Kinerja dalam merencanakan pengayaan dan remedial

Pengayaan merupakan pembelajaran tambahan yang diberikan kepada peserta didik kelompok *upper* atau kelompok peserta didik yang pintar. Pengayaan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berkembang lebih optimal sesuai dengan bakat, minat, dan potensi lebihnya. Dengan demikian, substansi dari pengayaan adalah materi pelajaran tambahan.

Sedangkan remedial merupakan upaya guru untuk meningkatkan kemampuan dan pencapaian hasil

belajar, khususnya bagi peserta didik yang belum mencapai tujuan pembelajaran secara keseluruhan. Sifat dari pembelajaran remedial adalah kuratif, penyembuhan, dan korektif. Tujuan dari kegiatan ini antara lain adalah untuk memperbaiki cara dan proses belajar peserta didik, dan mengembangkan sikap serta perilaku positif terhadap pembelajaran.

Pengayaan dan pembelajaran remedial, harus direncanakan dan dilaksanakan guru, menyesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan belajar peserta didik.

2. Hasil analisis persentase kinerja guru merencanakan pembelajaran

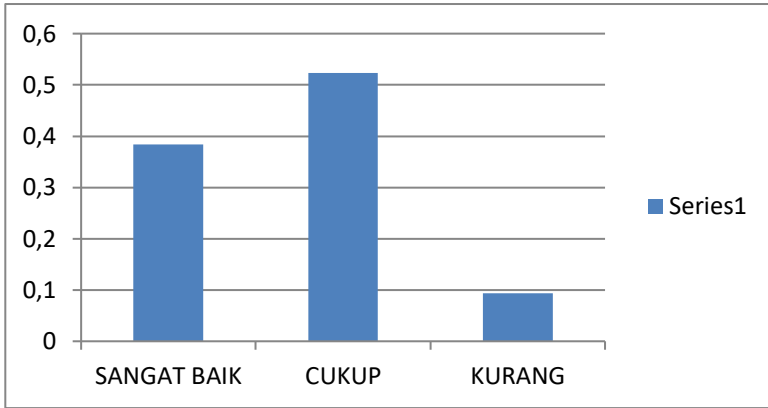
Berdasarkan hasil analisis terhadap dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah disusun oleh guru yang menjadi responden, maka diperoleh hasil sebagaimana tergambar dari tabel berikut:

Tabel 4.3 : Kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran

No	Indikator	Sangat Baik	Cukup	Kurang
1	Adanya identitas mata pelajaran	100,00%	0,00%	0,00%
2	Menyusun kompetensi inti	95,92%	4,08%	0,00%
3	Menyusun kompetensi dasar	95,92%	4,08%	0,00%
4	Kelengkapan tujuan pembelajaran	59,18%	40,08%	0,00%
5	Adanya indikator pencapaian kompetensi	32,65%	63,27%	4,08%

6	Adanya materi pembelajaran	14,29%	75,51%	14,29%
7	Memuat model pembelajaran	16,33%	67,35%	16,33%
8	Memuat tahapan pendahuluan	46,94%	46,94%	6,12%
9	Memuat tahapan kegiatan inti	20,41%	69,39%	10,20%
10	Memuat tahapan penutup	18,37%	75,51%	6,12%
11	Adanya media dan bahan pembelajaran	14,29%	77,55%	6,12%
12	Adanya sumber belajar	10,20%	81,63%	8,16%
13	Adanya penilaian	6,12%	67,35%	26,53%
14	Adanya rencana pengayaan dan remedial	6,12%	59,18%	34,69%
Rata-rata persentase		38,34%	52,33%	9.33%

Dalam bentuk histogram, sebaran kinerja guru tersebut tergambar sebagai berikut:



Gambar 4.2: Histogram kinerja guru merencanakan pembelajaran

Dari tabel dan histogram di atas, dapat diinterpretasi bahwa kinerja guru dalam merencanakan dan menyusun RPP termasuk dalam kategori cukup. Kinerja yang termasuk dalam kategori baik adalah adanya identitas mata pelajaran, menyusun kompetensi inti dan kompetensi dasar. Sedangkan kinerja yang lain termasuk dalam kategori cukup dan kurang.

Jika dikaitkan dengan kriteria evaluasi, maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4: Pengujian kriteria evaluasi kinerja merencanakan pembelajaran

No	Indikator	Persentase guru dg kinerja Baik	Simpulan (memadai jika > 85%)
1	Adanya identitas mata pelajaran	100,00%	Memadai
2	Menyusun kompetensi inti	95,92%	Memadai
3	Menyusun kompetensi dasar	95,92%	Memadai

4	Kelengkapan tujuan pembelajaran	59,18%	Belum memadai
5	Adanya indikator pencapaian kompetensi	32,65%	Belum memadai
6	Adanya materi pembelajaran	14,29%	Belum memadai
7	Memuat model pembelajaran	16,33%	Belum memadai
8	Memuat tahapan pendahuluan	46,94%	Belum memadai
9	Memuat tahapan kegiatan inti	20,41%	Belum memadai
10	Memuat tahapan penutup	18,37%	Belum memadai
11	Adanya media dan bahan pembelajaran	14,29%	Belum memadai
12	Adanya sumber belajar	10,20%	Belum memadai
13	Adanya penilaian	6,12%	Belum memadai
14	Adanya rencana pengayaan dan remedial	6,12%	Belum memadai
Persentase item yang memadai		21,43%	

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar kriteria evaluasi kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, belum tercapai. Dengan kata lain, sebagian besar guru yang dijadikan responden, belum mampu merencanakan pembelajaran dengan baik.

Beberapa kinerja yang baik adalah:

- a. Adanya identitas mata pelajaran yang jelas.
- b. Kemampuan menyusun kompetensi inti.
- c. Kemampuan menyusun kompetensi dasar.

Sedangkan kinerja guru dalam hal komponen lainnya termasuk dalam kriteria tidak terpenuhi dan masih harus diperbaiki, seperti:

- a. Tujuan pembelajaran yang belum lengkap,
- b. Kinerja dalam menentukan model, tahapan, dan materi pembelajaran.
- c. Kinerja dalam menentukan sumber belajar.
- d. Kinerja dalam menentukan media dan bahan pembelajaran yang cocok.
- e. Kinerja dalam menentukan sistem penilaian yang tepat.
- f. Kinerja dalam merencanakan program pengayaan.

C. Kinerja Melaksanakan Pembelajaran

1. Deskripsi kinerja guru melaksanakan pembelajaran

Kemampuan melaksanakan pembelajaran ditunjukkan oleh beberapa indikator, yakni kemampuan dalam mengelola waktu (disiplin waktu), mengecek daftar hadir peserta didik, kemampuan memotivasi peserta didik dan menciptakan situasi yang nyaman dan kondusif sepanjang proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien, kemampuan membawa dan melibatkan peserta didik ke dalam situasi belajar, kemampuan menggunakan strategi pembelajaran yang tepat, kemampuan melakukan penilaian, dan sebagainya.

Secara rinci, kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran adalah sebagai berikut:

- a. Menunjukkan disiplin, terutama disiplin waktu.

Seorang guru yang baik, harus memiliki kemampuan disiplin waktu yang tinggi. Hal ini dibutuhkan karena jumlah waktu pembelajaran yang sangat terbatas sehingga harus diatur sedemikian rupa sehingga semua materi pembelajaran dapat disampaikan. Selain itu, guru juga berfungsi sebagai pendidik, yang memberikan teladan dan sistem nilai positif yang harus ditularkan kepada peserta didik.

- b. Melakukan pengecekan daftar hadir dan kesiapan peserta didik

Dalam melaksanakan pembelajaran, pada bagian awal guru harus melakukan pengecekan terhadap kesiapan belajar peserta didik, antara lain dalam bentuk mengecek kehadiran peserta didik, mengecek kelengkapan belajar peserta didik. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa peserta didik siap untuk memasuki proses pembelajaran.

- c. Memotivasi peserta didik

Salah satu kemampuan penting yang harus dimiliki seorang guru adalah kemampuan memberikan motivasi belajar bagi peserta didik, baik di awal maupun selama proses pembelajaran. Sebagai sebuah proses yang rumit dan memakan energi, maka motivasi peserta didik dalam pembelajaran harus selalu dijaga oleh guru, sehingga dapat dipastikan peserta didik mampu melakukan pembelajaran dengan baik secara merata. Dalam konteks ini guru dapat memotivasi dengan cara memberi pujian, hadiah, atau bahkan hukuman yang terukur.

- d. Kemampuan mengkondisikan kelas

Seorang guru yang baik juga harus mampu membuat suasana kelas menjadi kondusif untuk pembelajaran. Dengan situasi yang kondusif, maka proses

pembelajaran akan lebih mudah dilakukan sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan baik dan merata. Guru harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan menggembirakan, antara lain dengan berbagai teknik komunikasi yang baik, penggunaan gerakan badan (gesture) yang tepat, dan semacamnya.

e. Kemampuan menyampaikan scenario pembelajaran.

Dalam melaksanakan pembelajaran, seorang guru juga dituntut untuk mampu menyampaikan skenario pembelajaran dengan baik. Umumnya skenario pembelajaran disampaikan pada awal pembelajaran, sehingga peserta didik dapat mengarahkan dan mempersiapkan dirinya secara lebih baik. Dalam tahapan ini, guru menyampaikan tujuan pembelajaran, indikator kompetensi yang hendak dicapai, alokasi waktu yang akan digunakan, dan tahapan-tahapan pembelajaran. Dengan penyampaian skenario pembelajaran ini, maka proses pembelajaran dapat dilaksanakan secara lebih terarah.

f. Kemampuan menciptakan pembelajaran efektif.

Dalam proses pembelajaran di kelas, guru berperan sebagai fasilitator dan katalisator sehingga tercipta pembelajaran yang efektif, dengan melibatkan seluruh komponen yang dibutuhkan, baik fasilitas, sarana, suasana, maupun peserta didik. Guru harus mampu meramu seluruh komponen terkait dalam pembelajaran, sehingga komponen-komponen itu saling menunjang satu sama lain untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Salah satu kemampuan yang harus ditunjukkan guru adalah kemampuan melakukan komunikasi banyak arah, baik antara guru dengan peserta didik maupun antar peserta didik, dengan memanfaatkan potensi dan sumber belajar yang ada di sekitar kelas.

g. Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran

Evaluasi merupakan bagian penting untuk menilai keberhasilan proses dan pencapaian tujuan pembelajaran. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan memadai dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Guru harus memiliki pengetahuan sekaligus keterampilan yang cukup untuk melakukan evaluasi terhadap pembelajaran yang dilakukan. Termasuk dalam kemampuan ini adalah kemampuan merencanakan jenis, bentuk, dan instrumen evaluasi yang tepat. Selain itu, guru juga harus mampu mengolah data hasil evaluasi pembelajaran, sehingga dapat guru dan pengambil kebijakan di sekolah dapat menentukan rencana dan aksi tindak lanjut yang dibutuhkan.

h. Kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran

Untuk dapat mengelola dan menyampaikan materi pembelajaran secara baik, maka guru harus menguasai materi pembelajaran. Penguasaan materi pembelajaran merupakan salah satu kunci keberhasilan guru dalam menciptakan pembelajaran yang kondusif. Dengan menguasai materi pembelajaran, maka akan tumbuh kepercayaan pada diri peserta didik terhadap kemampuan gurunya, sehingga tercipta pola komunikasi dua arah yang efektif antara guru dengan peserta didik.

i. Kemampuan melaksanakan strategi pembelajaran yang tepat.

Penggunaan strategi pembelajaran yang tepat akan membantu proses pembelajaran yang terarah untuk mencapai tujuan pembelajaran secara tepat dan lebih merata. Strategi pembelajaran memuat rangkaian kegiatan pembelajaran yang akan dilakukan oleh guru. Di dalamnya juga memuat berbagai teknik, metode, dan sumber belajar yang dibutuhkan dalam pembelajaran.

Dengan strategi pembelajaran yang tepat, maka guru dapat mendorong terciptanya proses pembelajaran yang efektif bagi semua peserta didik.

- j. Kemampuan menggunakan metode dan media pembelajaran yang tepat

Metode pembelajaran adalah cara, teknik, atau prosedur kerja yang digunakan guru sehingga dapat memudahkan guru dan peserta didik melaksanakan dan mencapai tujuan pembelajaran. Sedangkan media pembelajaran adalah segala bentuk bahan yang digunakan guru untuk menunjang atau mempermudah proses pembelajaran.

Untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, guru harus mampu memilih metode dan media pembelajaran yang tepat, sehingga metode dan media tersebut dapat berfungsi mempermudah peserta didik mencapai tujuan pembelajaran.

- k. Menguasai manajemen kelas.

Guru yang baik, harus mampu mengelola semua keadaan kelas dengan baik, sehingga keadaan tersebut kondusif dan dapat membantu pembelajaran menjadi lebih efektif. Pengelolaan kelas yang baik antara lain meliputi kemampuan guru dalam menata ruang kelas, menciptakan suasana kelas yang kondusif dan tetap fokus, suasana kelas yang nyaman dan menyenangkan, menjaga semangat dan motivasi peserta didik selama pembelajaran, mengelola waktu dan sumber belajar secara efisien, dan sebagainya.

- l. Penggunaan suara, bahasa lisan dan bahasa tubuh.

Salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran di kelas adalah penggunaan teknik komunikasi yang tepat, baik komunikasi lisan, tertulis, maupun gerakan tubuh. Teknik komunikasi sangat tergantung dari kemampuan guru dalam menggunakan

suara, intonasi, bahasa lisan, dan bahasa tubuh. Untuk itu guru harus mampu menggunakan bahasa yang relevan secara baik dan benar, dengan suara yang tegas dan jelas, intonasi yang tepat, dan bahasa tubuh (gesture) sesuai dengan keadaan. Teknik komunikasi yang tepat akan membuat suasana pembelajaran menjadi menyenangkan dan membantu pencapaian tujuan pembelajaran.

- m. Kemampuan membimbing peserta didik untuk merangkum.

Guru juga harus mampu membimbing peserta didik untuk merangkum materi pembelajaran, sehingga peserta didik lebih mudah memahami materi pembelajaran. Dari kemampuan peserta didik merangkum materi pembelajaran, guru juga dapat melihat lebih awal tercapai tidaknya tujuan pembelajaran.

- n. Kemampuan melakukan refleksi

Refleksi pembelajaran sangat dibutuhkan oleh guru dan peserta didik untuk mengetahui kelemahan-kelemahan proses pembelajaran. Hal ini sangat membantu guru dan peserta didik untuk memperbaiki proses pembelajaran, menemukan kelemahan-kelemahan pembelajaran, terutama jika nantinya tujuan pembelajaran tidak tercapai dengan baik sesuai target. Untuk itu guru harus mampu mereview kembali proses pembelajaran dari awal hingga akhir, sehingga menjadi catatan perbaikan bagi proses pembelajaran berikutnya.

- o. Memberikan tugas/PR

Tugas dan pekerjaan rumah (PR) dibutuhkan peserta didik sebagai penguatan terhadap penguasaan materi pembelajaran yang telah disampaikan. Untuk itu guru harus secara rutin memberikan tugas/PR, melakukan koreksi dan penilaian terhadap tugas tersebut, kemudian mengembalikan hasilnya kepada peserta

didik sebagai umpan balik yang bisa memotivasi peserta didik.

p. Menginformasikan materi selanjutnya

Sebelum menutup pembelajaran, guru sebaiknya menyampaikan materi pembelajaran yang akan diajarkan pada pertemuan selanjutnya. Penyampaian ini penting agar peserta didik dapat meningkatkan kesiapan peserta didik pada pertemuan selanjutnya.

q. Menutup pembelajaran

Bagian akhir dari kemampuan guru melaksanakan pembelajaran adalah kemampuan menutup pembelajaran. Biasanya pembelajaran ditutup dengan simpulan materi pembelajaran, doa dan pesan-pesan yang memotivasi peserta didik dalam belajar.

2. Hasil analisis persentase kinerja guru melaksanakan pembelajaran

Berdasarkan analisis terhadap hasil observasi pelaksanaan pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh guru yang menjadi responden, maka diperoleh hasil sebagaimana tergambar dari tabel berikut:

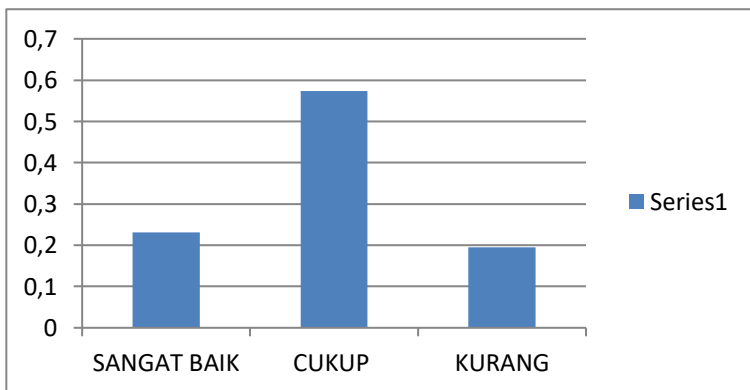
Tabel 4.5: Kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran

No	Indikator	Sangat Baik	Cukup	Kurang
1	Masuk kelas tepat waktu	63,27%	22,45%	14,29%
2	Mengabsen peserta didik	38,78%	42,86%	18,37%
3	Mengecek kebersihan peserta didik dan tempat duduk (ruang kelas)	22,45%	36,73%	40,82%

4	Memotivasi peserta didik	12,24%	57,14%	30,61%
5	Mengkondisikan suasana belajar yang nyaman	12,24%	61,22%	26,53%
6	Menyampaikan tujuan, kompetensi, indikator. Alokasi waktu, dan skenario pembelajaran	4,08%	40,82%	55,10%
7	Kemampuan memfasilitasi pembelajaran	42,86%	55,10%	2,04%
8	Pelibatan peserta didik dalam pembelajaran	34,69%	59,18%	6,12%
9	Integrasi saintifik, aspek HOTS dalam pembelajaran	8,16%	53,08%	38,78%
10	Pelaksanaan evaluasi	6,12%	87,76%	6,12%
11	Penguasaan materi	44,90%	51,02%	4,08%
12	Pelaksanaan strategi pembelajaran	0,00%	69,39%	30,61%
13	Penggunaan metode pembelajaran	2,04%	59,18%	38,78%
14	Penggunaan media pembelajaran	4,08%	30,61%	65,31%
15	Managemen kelas	32,65%	63,27%	4,08%
16	Nada dan suara	44,90%	51,02%	4,08%
17	Penggunaan bahasa	40,82%	55,10%	4,08%

18	Gaya dan sikap/perilaku guru dalam kelas	55,10%	38,78%	6,12%
19	Membimbing peserta didik untuk merangkum	26,53%	67,35%	6,12%
20	Melakukan refleksi	4,08%	65,31%	30,61%
21	Memberikan tugas/PR	16,33%	79,59%	4,08%
22	Menginformasikan materi selanjutnya	4,08%	87,76%	8,16%
23	Menutup pembelajaran dengan doa atau salam	12,24%	83,67%	4,08%
Rata-rata persentase		23,16%	57,32%	19,52%

Rata-rata persentase guru yang memiliki kinerja melaksanakan pembelajaran dalam kategori sangat baik, cukup baik, dan kurang baik, dapat digambarkan pada histogram berikut:



Gambar 4.3 : Histogram kinerja guru melaksanakan pembelajaran

Dari tabel dan histogram di atas dapat dilihat bahwa secara umum kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas berada pada kategori cukup baik (57,32%) dan sangat baik (23,16%). Ini berarti bahwa secara umum, sebagian besar guru telah memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran dengan baik. Hanya 19,52% guru yang kurang mampu melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara baik.

Beberapa kinerja yang baik adalah kebiasaan masuk mengajar tepat waktu, walaupun persentase guru yang mencapai kriteria sangat baik belum mencapai 85% sebagaimana kriteria yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja yang masih berada dalam kategori kurang dan masih perlu ditingkatkan adalah kemampuan menyampaikan tujuan dan skenario pembelajaran, teknik penggunaan strategi dan media pembelajaran, dan kemampuan melakukan refleksi pada bagian penutup.

Jika dikaitkan dengan kriteria evaluasi, maka dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6: Pengujian kriteria evaluasi kinerja melaksanakan pembelajaran

No	Indikator	Persentase guru dg kinerja Baik	Simpulan (memadai jika 85%)
1	Masuk kelas tepat waktu	63,27%	Belum memadai
2	Mengabsen peserta didik	38,78%	Belum memadai
3	Mengecek kebersihan peserta didik dan tempat duduk (ruang kelas)	22,45%	Belum memadai

4	Memotivasi peserta didik	12,24%	Belum memadai
5	Mengkondisikan suasana belajar yang nyaman	12,24%	Belum memadai
6	Menyampaikan tujuan, kompetensi, indikator. Alokasi waktu, dan skenario pembelajaran	4,08%	Belum memadai
7	Kemampuan memfasilitasi pembelajaran	42,86%	Belum memadai
8	Pelibatan peserta didik dalam pembelajaran	34,69%	Belum memadai
9	Integrasi saintifik, aspek HOTS dalam pembelajaran	8,16%	Belum memadai
10	Pelaksanaan evaluasi	6,12%	Belum memadai
11	Penguasaan materi	44,90%	Belum memadai
12	Pelaksanaan strategi pembelajaran	0,00%	Belum memadai
13	Penggunaan metode pembelajaran	2,04%	Belum memadai
14	Penggunaan media pembelajaran	4,08%	Belum memadai
15	Managemen kelas	32,65%	Belum memadai
16	Nada dan suara	44,90%	Belum memadai
17	Penggunaan bahasa	40,82%	Belum memadai
18	Gaya dan sikap/perilaku guru dalam kelas	55,10%	Belum memadai

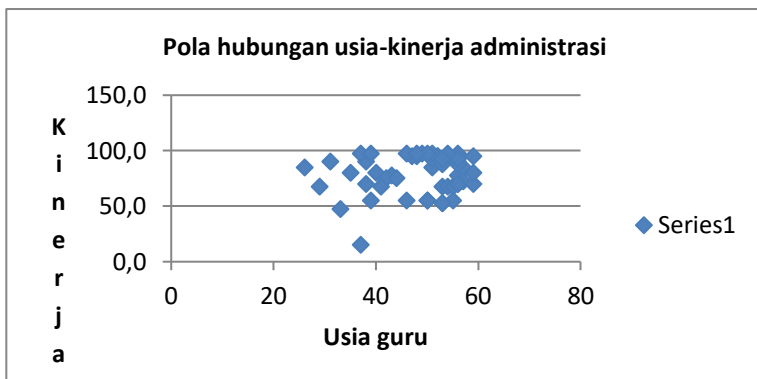
19	Membimbing peserta didik untuk merangkum	26,53%	Belum memadai
20	Melakukan refleksi	4,08%	Belum memadai
21	Memberikan tugas/PR	16,33%	Belum memadai
22	Menginformasikan materi selanjutnya	4,08%	Belum memadai
23	Menutup pembelajaran dengan doa atau salam	12,24%	Belum memadai
Persentase item yang memadai		0,00%	

Dengan demikian, berdasarkan kriteria evaluasi yang digunakan, yakni kinerja guru dianggap memadai jika persentase guru yang mencapai kinerja baik adalah minimal 85%, maka disimpulkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran belum memadai pada semua aspek yang dievaluasi.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

1. Factor terkait kinerja guru dalam pengadministrasian

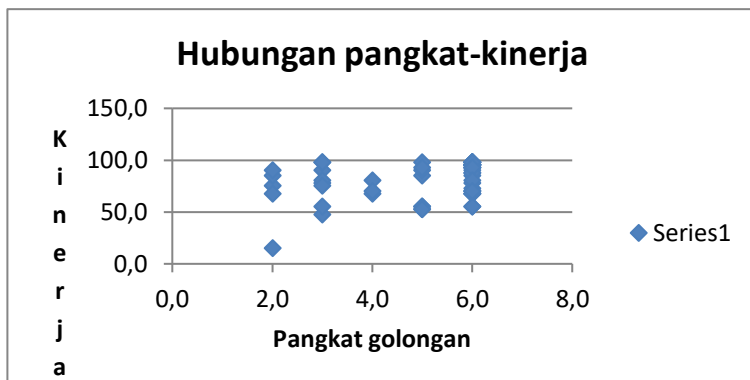
Dari analisis deskriptif kualitatif, diperoleh gambaran bahwa kemampuan melaksanakan administrasi pembelajaran tidak berkaitan dengan usia. Skor kinerja yang rendah diperoleh oleh guru yang masih muda dan juga oleh beberapa guru senior. Pola hubungan antara usia dan kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran digambarkan pada grafik berikut:



Gambar 4.4 : Grafik hubungan usia-kinerja administrasi

Dari grafik di atas tampak bahwa skor kinerja di bawah 60 diperoleh oleh guru pada rentang usia 30-40 maupun rentang 40-60. Demikian pula halnya guru yang memperoleh skor kinerja tinggi 60-80 dan sangat tinggi 80-100, berada pada rentang usia yang sama. Hal ini membuktikan bahwa usia ternyata bukan faktor yang mempengaruhi kinerja melaksanakan administrasi pembelajaran.

Jika ditinjau dari golongan/pangkat golongan yang juga melambangkan masa kerja guru, maka diperoleh gambaran sebagai berikut:



Keterangan :

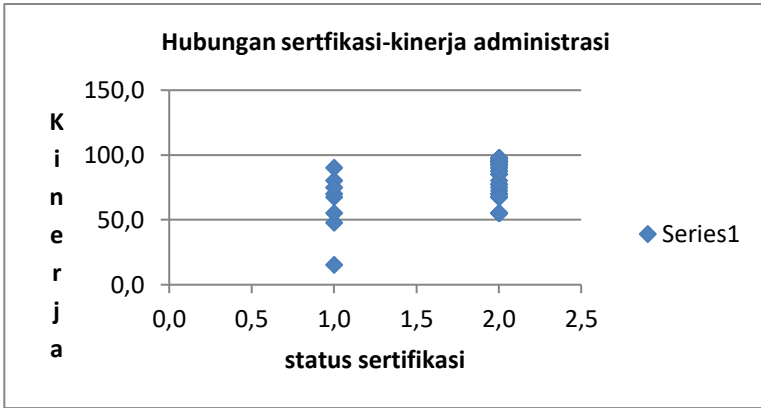
Pangkat IIIb = 2, IIIc=3, IIId=4, Iva=5, IVb=6, IVc=7

Gambar 4.5 : Grafik hubungan pangkat-kinerja administrasi

Dari grafik di atas juga tampak bahwa kinerja sangat rendah (skor di bawah 20) diperoleh oleh guru berpangkat IIIb, sementara skor di bawah 60 diperoleh oleh guru berpangkat IIIb sampai IVc. Demikian pula halnya dengan skor tinggi (60-80) dan sangat tinggi (skor 80-100) juga diperoleh guru dengan pangkat IIIb hingga IVc. Dengan demikian, dari analisis deskriptif tersebut dapat disimpulkan bahwa pangkat golongan tidak ada kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran.

Secara umum, pangkat golongan guru juga melambangkan usia, senioritas, dan masa kerja, karena semakin tinggi golongan guru, maka umumnya usianya juga semakin tua. Demikian pula halnya masa kerjanya. Penelitian ini juga membuktikan bahwa senioritas guru ternyata tidak berkaitan dengan kemampuannya melaksanakan administrasi pembelajaran.

Jika dilihat dari faktor status sertifikasi, maka kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran terdistribusi pada grafik berikut:



Keterangan:

1.0 = Guru belum tersertifikasi

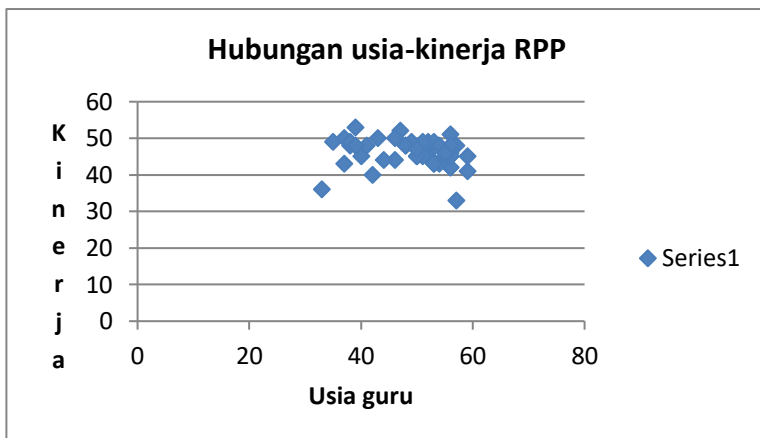
2.0 = Guru telah tersertifikasi

Gambar 4.6 : Grafik hubungan sertifikasi-kinerja administrasi

Dari grafik di atas data dilihat bahwa kecenderungan skor kinerja kemampuan melaksanakan administrasi pembelajaran, cenderung rendah dan sangat rendah pada guru-guru yang belum memiliki sertifikat pendidik. Sebaliknya, skor tinggi cenderung diperoleh oleh guru-guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Hal ini mengindikasikan bahwa, secara deskriptif kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran memiliki kaitan dengan program sertifikasi guru.

2. Faktor terkait kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran

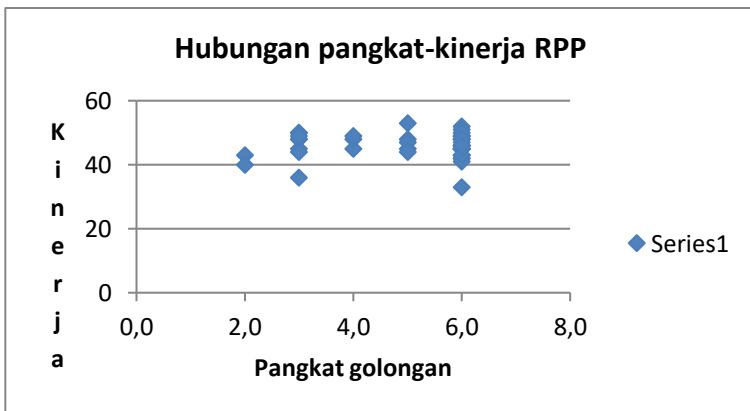
Dari analisis deskriptif kualitatif, diperoleh gambaran bahwa kemampuan merencanakan dan menyusun RPP juga tidak berkaitan dengan usia. Skor kinerja yang rendah diperoleh oleh guru yang masih muda dan juga oleh beberapa guru senior. Pola hubungan antara usia dan kinerja guru dalam menyusun RPP digambarkan pada grafik berikut:



Gambar 4.7: Grafik hubungan usia-kinerja merencanakan pembelajaran

Dari grafik di atas tampak bahwa skor kinerja merencanakan dan menyusun RPP, menyebar secara merata pada semua kategori usia. Skor kinerja di bawah 40 terjadi pada guru berusia 30-40 dan usia 40-60. Sementara skor kinerja tinggi diperoleh guru dalam rentang usia yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dalam menyusun RPP tidak berkaitan dengan usia guru.

Jika ditinjau dari kepangkatan guru, maka diperoleh pola grafik sebagai berikut:

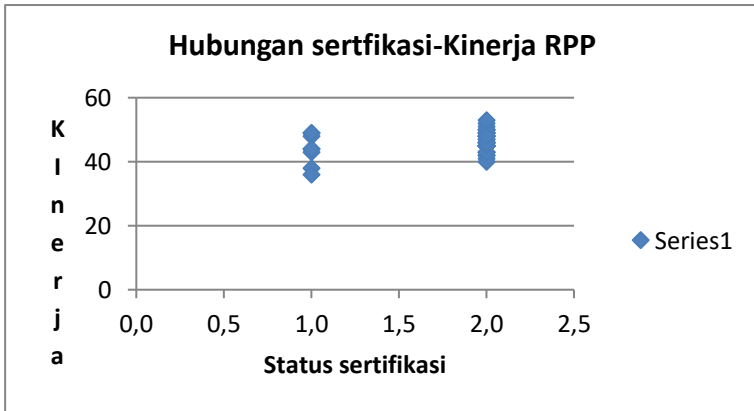


Keterangan :
Pangkat IIIb = 2, IIIc=3, III d=4, IVa=5, IVb=6, IVc=7

Gambar 4.8: Grafik hubungan pangkat-kinerja merencanakan pembelajaran

Dari grafik di atas dapat diinterpretasi bahwa, skor kemampuan menyusun RPP yang rendah, yakni rentang skor 30-40, diperoleh oleh guru berpangkat rendah (IIIb dan IIIc) dan juga guru berpangkat tinggi (IVa). Sedangkan skor 50 ke atas juga diperoleh oleh guru-guru berpangkat IIIc, Iva dan IVb. Fenomena ini mengindikasikan bahwa secara deskriptif kinerja guru dalam menyusun RPP tidak berkaitan dengan tingkat kepangkatan guru. Dengan kata lain, tidak terdapat cukup bukti untuk mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepangkatan guru maka semakin baik kemampuannya dalam menyusun RPP.

Jika ditinjau dari program sertifikasi guru, maka secara deskriptif diperoleh pola yang menggambarkan keterkaitan antara kinerja guru dalam menyusun RPP dengan status sertifikasi guru, sebagaimana grafik berikut:



Keterangan:

= Guru belum tersertifikasi

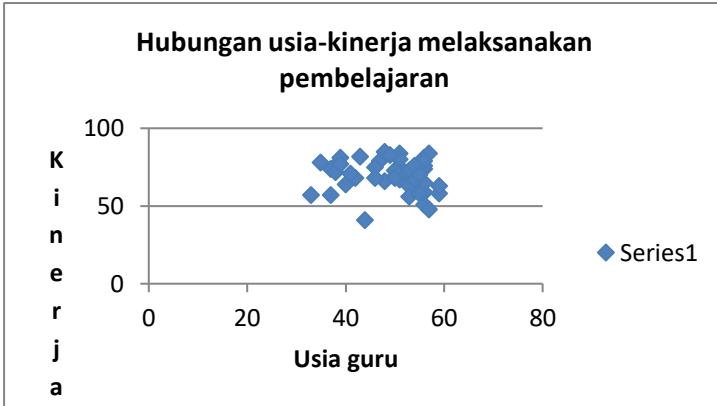
= Guru telah tersertifikasi

Gambar 4.9: Grafik hubungan sertfikasi-kinerja merencanakan pembelajaran

Dari grafik di atas data dilihat bahwa kecenderungan skor kinerja penyusunan RPP yang rendah diperoleh oleh guru-guru yang belum memiliki sertifikat pendidik. Sebaliknya, skor tinggi cenderung diperoleh oleh guru-guru yang telah memiliki sertifikat pendidik. Hal ini mengindikasikan bahwa, secara deskriptif kinerja guru dalam menyusun RPP memiliki kaitan dengan program sertifikasi guru.

3. Faktor terkait kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran

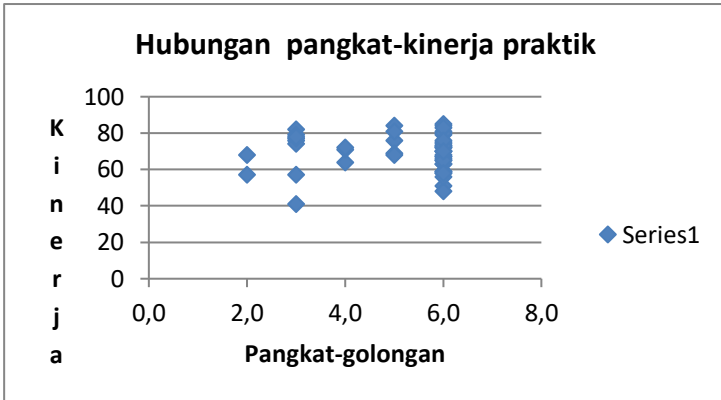
Dari analisis deskriptif kualitatif, diperoleh gambaran bahwa kemampuan melaksanakan pembelajaran juga tidak berkaitan dengan usia. Skor kinerja yang rendah diperoleh oleh guru yang masih muda dan juga oleh beberapa guru senior. Pola hubungan antara usia dan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di dalam kelas digambarkan pada grafik berikut:



Gambar 4.10: Grafik hubungan usia-kinerja melaksanakan pembelajaran

Dari grafik di atas tampak bahwa sebaran skor kinerja melaksanakan pembelajaran memiliki pola acak. Skor kinerja yang rendah diperoleh oleh guru yang berusia muda maupun tua. Demikian pula halnya dengan perolehan skor kinerja yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa secara deskriptif, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran tidak berkaitan dengan usia guru.

Jika dilihat dari tingkat kepangkatan guru dan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, maka diperoleh pola sebagai berikut:



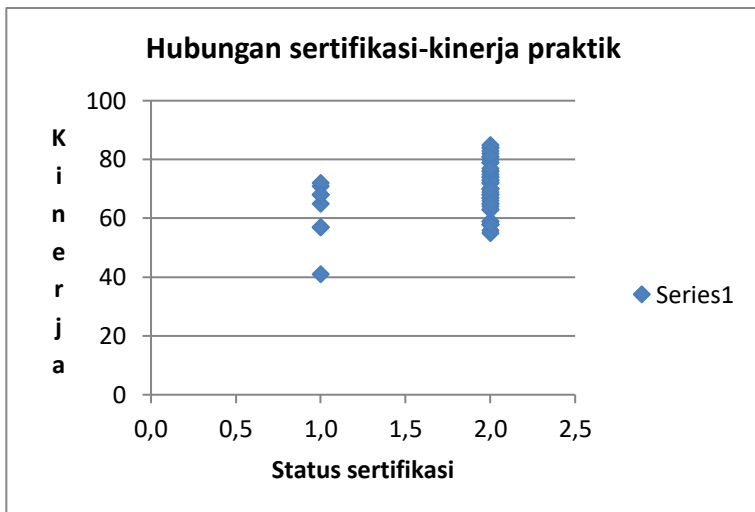
Keterangan :

Pangkat IIIb = 2, IIIc=3, IIId=4, IVa=5, IVb=6, IVc=7

Gambar 4.11: Grafik hubungan pangkat-kinerja melaksanakan pembelajaran

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa, skor kinerja praktik yang rendah diperoleh oleh guru berpangkat rendah (IIIb dan IIIc) maupun berpangkat tinggi (IVb), Sementara skor kinerja yang tinggi juga diperoleh oleh guru berpangkat rendah maupun tinggi. Hal ini membuktikan bahwa secara deskriptif kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran tidak berkaitan dengan tingkat kepangkatannya.

Fenomena yang agak berbeda diperoleh dari pola hubungan antara kinerja melaksanakan pembelajaran dengan status sertifikasi guru, sebagaimana tergambar dari grafik berikut:



Keterangan:

= Guru belum tersertifikasi

= Guru telah tersertifikasi

Gambar 4.12 : Grafik hubungan sertifikasi-kinerja melaksanakan pembelajaran

Dari grafik di atas tampak bahwa skor kinerja melaksanakan pembelajaran yang rendah cenderung diperoleh oleh guru-guru yang belum tersertifikasi. Sebaliknya, skor kinerja yang tinggi cenderung diperoleh oleh guru-guru yang telah tersertifikasi. Ini berarti bahwa secara deskriptif, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran berkaitan dengan status sertifikasi guru.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian terbukti bahwa sebagian besar guru yang menjadi obyek penelitian adalah mereka yang memiliki kinerja mengelola pembelajaran dengan kategori baik dan cukup baik, meskipun sebagian besar guru belum memenuhi standar memadai dalam evaluasi ini. Hal ini relevan dengan beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja guru SMP. Widiastuti (2012) menemukan bahwa kompetensi guru SMP

se kabupaten Sleman umumnya berada pada kategori tinggi dan sedang, dan hanya 10,96% guru yang masuk ke dalam kemampuan kategori rendah. Sormin (2016) juga menemukan bahwa kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran sudah cukup baik, baik dalam hal perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran. Wahyuni dkk (2015) menemukan bahwa kinerja guru SMP di kabupaten Rokan Hulu dalam hal pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pemanfaatan teknologi komunikasi, dan evaluasi hasil belajar, termasuk dalam kategori baik. Fitriani dkk (2018) yang melakukan penelitian terhadap guru di Mts Banda Aceh, menyimpulkan bahwa pada umumnya guru telah mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan ketentuan dan petunjuk yang berlaku, dan hanya sebagian kecil guru yang tidak membuat perencanaan pembelajaran. Sedangkan Suhandani dan Julia (2014) menemukan bahwa kompetensi pedagogik guru di kabupaten Sumedang umumnya masuk kategori baik.

Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa terdapat beberapa kinerja yang sangat baik di satu sisi, dan beberapa kinerja yang perlu ditingkatkan pada sisi lain. Hal itu dapat dilihat dari tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 4.7.: Rekapitulasi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran

No	Aspek	Memadai	Perlu ditingkatkan
A	Mengelola administrasi	Kemampuan menyusun kalender pendidikan, Kemampuan program tahunan,	Menyusun jadwal tatap muka Menentukan KKM Menyusun jurnal Menyusun buku nilai

		Kemampuan menyusun program semester, Memiliki daftar hadir	
2	Menyusun RPP	Kemampuan menetapkan kompetensi inti Kemampuan menetapkan kompetensi dasar	Kemampuan merencanakan penilaian hasil belajar Merencanakan pengayaan dan remedial, Kemampuan menyiapkan bahan dan media pembelajaran.
3	Menyusun silabus	Kebiasaan masuk mengajar tepat waktu	Kemampuan menyampaikan tujuan dan skenario pembelajaran, Kemampuan penggunaan teknik dan strategi serta media pembelajaran, Kemampuan melakukan refleksi pada bagian penutup.

Meskipun secara rata-rata kinerja guru dalam mengelola pembelajaran masuk dalam kategori baik atau cukup baik, di lain pihak masih terdapat banyak kemampuan dan kinerja yang harus ditingkatkan, mengingat seorang guru harus memiliki kemampuan yang komprehensif. Apalagi jika dikaitkan dengan kriteria evaluasi bahwa kinerja guru dianggap memadai jika minimal 85% guru memiliki kinerja baik. Kinerja pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengadministrasian harus saling melengkapi satu sama lain. Ketiga kemampuan itu tidak bersifat substitusi, tetapi lebih bersifat komplementer. Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tenaga pendidik yang baik semestinya memiliki kompetensi dalam menyusun rencana pembelajaran, terampil melaksanakan pembelajaran di kelas, serta terampil dalam melakukan evaluasi hasil pembelajaran. Sedangkan Alamsyah (2016) dalam kajian reflektifnya mengusulkan beberapa ciri guru ahli (*expert teacher*), antara lain menguasai materi pembelajaran dan ilmu pedagogik, menguasai metodologi pembelajaran, berfikir kreatif dan bertindak efisien dalam pembelajaran. Priansa (dalam Alamsyah, 2016), berpendapat bahwa kemampuan yang harus dimiliki guru yang kompeten meliputi kemampuan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi serta pengembangan potensi peserta didik. Sedangkan Suhandani dan Julia (2014) menyatakan bahwa beberapa aspek yang mencerminkan profesionalitas seorang guru antara lain mampu merancang pembelajaran dengan baik, menguasai materi pelajaran, dan mampu mengaplikasikan metodologi dan strategi dalam pembelajaran.

Ditinjau dari faktor-faktor yang terkait, analisis deskriptif membuktikan bahwa faktor usia dan pangkat guru ternyata tidak berkaitan dengan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Senioritas guru ternyata tidak secara otomatis meningkatkan kinerjanya dalam mengelola pembelajaran. Demikian pula halnya dengan jenjang pangkat guru. Fenomena ini mematahkan asumsi dan pandangan umum

bahwa, semakin senior dan tinggi pangkat guru, maka semakin baik kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Siswandoko dan Suryadi (2013) yang menemukan bahwa guru yang berusia lebih tua tidak selalu menjadi lebih kompeten dibandingkan guru yang lebih muda.

Faktor yang terkait dengan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran adalah status sertifikasi. Secara deskriptif, guru yang telah memiliki sertifikat pendidik atau telah tersertifikasi, cenderung memiliki kinerja pengelolaan pembelajaran yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum tersertifikasi. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Suhandani dan Julia (2014), menyimpulkan bahwa rata-rata kompetensi pedagogik guru bersertifikat pendidik adalah cukup baik. Koswara dan Rasto (2016) yang meneliti guru-guru SMK di Kota Bandung, menemukan perbedaan kompetensi dan kinerja antara guru yang telah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Sedangkan Badrun (2011) menyimpulkan bahwa meskipun secara umum kinerja guru bersertifikat belum baik, akan tetapi mereka menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyusun RPP dan melaksanakan pembelajaran. Hal sebaliknya ditemukan oleh Siswandari dan Susilaningsih (2013), yang menyimpulkan bahwa umumnya hanya sedikit guru bersertifikasi yang mampu mengelola pembelajaran dengan baik, termasuk kualitas pembelajaran di dalam kelas. Siswandoko dan Suryadi (2013), menyimpulkan bahwa sertifikasi guru tidak menjadi jaminan bahwa guru-guru akan menjadi lebih berkualitas dalam mengajar, guru yang kompeten lebih banyak terdiri atas mereka yang berpengalaman mengajar lebih lama, tetapi umumnya belum memperoleh sertifikat profesi pendidik. Jika dilihat kenyataan bahwa guru-guru yang bersertifikat pendidik adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama, maka berarti perbedaan kinerja antara guru yang belum dan telah

tersertifikasi cenderung disebabkan oleh pengalamannya mengelola pembelajaran.

BAB V

PENUTUP



A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 57 guru SMPN-6 Palangka Raya, dan mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. 60% guru memiliki kinerja sangat baik dalam melaksanakan administrasi pembelajaran. Sisanya 21,25% memiliki kinerja baik dan 18,25% memiliki kinerja kurang baik. Beberapa kinerja yang sangat baik meliputi kemampuan menyusun kalender pendidikan, program tahunan, dan program semester, serta memiliki daftar hadir. Sedangkan kinerja yang masih perlu ditingkatkan adalah kemampuan menyusun jadwal tatap muka, menentukan KKM, menyusun jurnal, dan menyusun buku nilai.
2. Ditinjau dari kriteria evaluasi, yang menggunakan kriteria memadai jika minimal 85% guru memiliki kinerja baik, maka hanya 40% dari item kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran yang termasuk dalam kategori memadai, sisanya termasuk kategori belum memadai.
3. Hanya 38,34% guru mampu menyusun RPP dengan sangat baik, 52,33% masuk dalam kategori baik dan 9,33% masuk kategori kurang baik. Kinerja yang sangat baik adalah kemampuan menetapkan kompetensi inti dan kemampuan menetapkan kompetensi dasar.

Sedangkan kinerja yang perlu diperbaiki adalah kemampuan merencanakan penilaian hasil belajar, merencanakan pengayaan dan remedial, serta kemampuan menyiapkan bahan dan media pembelajaran.

4. Ditinjau dari kriteria evaluasi, yang menggunakan kriteria memadai jika minimal 85% guru memiliki kinerja baik, maka hanya 21,43% dari item kinerja guru dalam melaksanakan merencanakan dan menyusun RPP yang termasuk dalam kategori memadai, sisanya termasuk kategori belum memadai
5. Hanya 23,16% guru yang mampu melaksanakan pembelajaran di kelas dengan sangat baik, 57,32% mampu melaksanakannya dengan baik, dan 19,52% melaksanakannya dengan kurang baik. Kinerja yang sangat baik adalah kebiasaan masuk mengajar tepat waktu. Sedangkan kinerja yang perlu diperbaiki adalah kemampuan menyampaikan tujuan dan skenario pembelajaran, teknik penggunaan strategi dan media pembelajaran, dan kemampuan melakukan refleksi pada bagian penutup.
6. Ditinjau dari kriteria evaluasi, yang menggunakan kriteria memadai jika minimal 85% guru memiliki kinerja baik, maka tidak ada item kinerja guru dalam melaksanakan administrasi pembelajaran yang termasuk dalam kategori memadai.
7. Dari hasil analisis deskriptif disimpulkan bahwa guru-guru yang telah bersertikat pendidik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja guru yang belum bersertifikat pendidik. Sedangkan faktor usia dan kepangkatan guru tidak berkaitan dengan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

B. Rekomendasi

Rekomendasi hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan pelatihan kepada guru tentang kemampuan mengelola administrasi, menyusun RPP, dan melaksanakan pembelajaran. Dari sisi kemampuan administrasi, perlu diberikan pelatihan tentang kemampuan menyusun jadwal tatap muka, menentukan KKM, menyusun jurnal, dan menyusun buku nilai. Dari sisi penyusunan RPP, perlu diberikan pelatihan tentang bagaimana merencanakan penilaian hasil belajar, pengayaan dan remedial, serta menyiapkan bahan dan media pembelajaran. Sedangkan dari sisi pelaksanaan pembelajaran, pelatihan perlu ditekankan pada kemampuan menyampaikan tujuan dan skenario pembelajaran, teknik penggunaan strategi dan media pembelajaran, serta kemampuan melakukan refleksi pada bagian penutup.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, Y.A. (2016). Membedah Syarat-syarat untuk Menjadi Guru Ahli. *TERAMPIL Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Dasar*. Vol. 3 (1). ISSN: 2355-1925

Anonim. (2005), Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Jakarta: Kemdiknas RI

Anonim. (2005), Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional, Jakarta: Kemdiknas RI

Anonim. (2007), Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, Jakarta: Kemdiknas RI

Anonim, (2007), Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah. Jakarta: Kemdiknas RI.

Anonim, (2010), Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta: Kemdiknas RI.

Adeyemi (2011). Principal's Leadership Styles and Teacher's Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, *Journal of Economic Theory*. Vo. 3 (3). pp. 84-92

Aguswandi, (2015). Pelaksanaan Supervisi Klinis di SMA Negeri 1 Kuala Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya, *Jurnal Intelektualiti, Universitas Negeri Ar-Ran-iry Banda Aceh*. Vol. 3 (2).

Amatembun, N.A. (2000). Supervisi Pendidikan Penuntun Para Penilik Pengawas dan Guru-Guru. Bandung: Suri

Arifin, Z. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Subdit Kelembagaan Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Kemenag RI.

Arikunto, S., dan Jabar, C.S.A., (2007). Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoretis Praktis bagi Praktisi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Azis, R. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan*, Yogyakarta: Sibuku

Badrun, K., (2011). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Cakrawala Pendidikan*. Vol. XXX (3).

Cyrs, T.E. (2010). Essential Skills for College Teaching: Chapter 19, Constructing Valid Test to Match Yours Learning Objectives. New Meksiko: New Meksiko State University.

Fernandez, H.J.X. (1984). *Testing and Measurement*. Jakarta: National Education Planning, Evaluation and Curriculum Development.

Fitriani, C., Murniati, A.R., dan Usman, N. (2018). Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 5 (2). ISSN: 2302-0156

Fitzpatrick, J.L., Sander, J.R., & Worthen, B.L., (2011). *Program evaluation: Alternative Approaches and Praactical guidelines*. Boston: Person

Ginting, R. (2020). Fungsi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Edukasi Non Formal*, Vol. 1 (2). ISSN: 2715-2634.

Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing

Herawati, Murniati, Yusrizal (2015). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah pada SMP-1 Lhoknga Kecamatan Lhoknga Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3 (2). pp. 59-68. ISSN 2302-0156.

Ismail, M. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan*, Vol 9 (19).

Jamal, M.A. (2012). Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah. Jakarta: Diva Pres.

Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating Training Program, The Four Level. 2nd edition*. San Fransisco: Berret-Kohler Publisher Inc.

Koswara, dan Rasto, (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran UPI Bandung*, Vol. 1 (1).

Kurniawan, D., Dwikurnaningsih, Y., dan Sulasmono, B.S. Evaluasi Program Supervisi Akademik di PAUD Swasta. *KELOLA, Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 5 (2). ISSN: 2443-0544.

Madjid, A. (2016). Pengembangan Kinerja Guru, Melalui Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi Kerja, Yogyakarta: Samudra Biru.

Mansyur, Rasyid, H., dan Suratno. (2009). *Asesmen Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Mardapi, D. (2012), Pengukuran, Penilaian, & Evaluasi Pendidikan, Yogyakarta: Nuha Medika.

Masaong, A.K.(2013). Supervisi Pengajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru. Bandung: Alfabet.

Mathis & Jackson, RL (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (terjemahan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie). Jakarta: PT. Salemba Empat

Mulyasa, (2012). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.

Prayogo, S. Yoga, D.S., (2016). Supervisi Kunjungan Kelas sebagai Upaya Membina Profesional Guru SLTP/SLTA. *JSH- Jurnal Sosial Humaniora*. Vol. 9 (1).

Pidarta, M. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.

Puwanto, dan Suparman, A., (1999). *Evaluasi Program Diklat*, Jakarta: STIA-LAN

Sagala, S. (2010). *Supervisi pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sax, Gilbert. (1980). *Principles of Educational and Psychological Measurement and Evaluation*. California: Wadsworth Publishing Company.

Shofiya, S. & Sartika, S.B. (2020). Peran Guru IPA SMP sebagai Fasilitator dalam Kegiatan Belajar di Rumah. *JPPSI- Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sains Indonesia*. Vol. 3 (2). pp. 112-117. ISSN 2623-0852.

Siswandari dan Susilaningih, (2013). The Effect of Certification Toward the Improvement of Student's Learning Quality. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 19 (4).

Siswandoko, T., dan Suryadi, A., (2019). Kompetensi, Sertifikasi Guru, dan Kualitas belajar Siswa Sekolah Dasar, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 19 (3)

Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, dan Fungsi Guru dalam Pendidikan. *Raudhah Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vo. 1 (1). ISSN: 2541-3686. Available at: <https://media.neliti.com/media/publications/300413-tugas-peran-dan-fungsi-guru-dalam-pendid-4e6b20f0.pdf>

Sormin, D., (2016). Kompetensi Guru dalam Melaksanakan dan Mengelola Proses Belajar Mengajar di Pondok Pesantren Darul Mursyidi Desa Sialogo Tapanuli Selatan. *Jurnal FITRAH*. Vol. 2 (1).

Stufflebeam, D.L., & Shinkfield, A.J. (2007) *Evaluation Theory, Models, & Applications*, USA : John Wiley & Sons, Inc.

Sudjana, N., dan Ibrahim (2004). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Sugiyanto, (2017). Evaluasi Proses pembelajaran Matematika SMP Di koata Palangka Raya Berdasarkan Kurikulum 2013. Laporan Hasil Penelitian.

Suhardan, D. (2010). Standar Kinerja Guru dan Pengaruhnya terhadap Pelayanan Belajar, *Mimbar Pendidikan*. Vol. 5 (1).

Suhandani, D. dan Julia (2014). Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang (Kajian pada Kompetensi Pedagogik). *Mimbar Sekolah Dasar*. Vol 2 (1).

Sukardi. (2014). Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan. Jakarta: UT Press

Suraiya, Usman, N., & Djailani, A.R. (2016). Pelaksanaan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru pada SN Lam Ura Kecamatan Simpang Tiga Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 4 (1). pp. 148—157. ISSN 2302-0156.

Tatang, S. 2016. Supervisi pendidikan. Bandung: Pusaka Setia

Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

Wahyuni, S., Afifah, N., dan Brahmana, E.M., (2015). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pembelajaran IPA Terpadu SMP Kelas IX se Kecamatan Pagaran Tapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Tahun Pembelajaran 2014/2015. Available at: <https://e-journal.upp.ac.id/index.php/fkipbiologi/article/view/365>, 2015

Wirawan. (2011). Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi. Jakarta: Rajawali Press

Widiastuti, A. (2012). Kompetensi Mengajar Guru IPS SMP di Kabupaten Sleman. *NUANSA Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 1 (1). ISSN: 2252-4975.

Widoyoko, S.E.P. (2009). Evaluasi Program Pembelajaran, Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik.

Yestiani, D.K. & Zahwa, N. (2020). Peran Guru dalam Pembelajaran pada Siswa Sekolah Dasar, *Fondatia, Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 4 (1), pp. 41-47. Available at <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/fondatia>

Lampiran-Lampiran