

ANALISIS KINERJA GURU SMKN 2 PINRANG

Syafruddin Ahmad

(SMK Negeri 2 Pinrang, Kabupaten Pinrang)

info.smkn2pinrang@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah (i) mendeskripsikan kinerja guru SMKN 2 Pinrang, Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 dalam menyusun perencanaan, (ii) mendeskripsikan kinerja guru SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 dalam aspek pelaksanaan, dan (iii) mendeskripsikan kinerja guru SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 dalam aspek evaluasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan mengambil data dari beberapa guru Adaptif dan produktif dengan menggunakan kuesioner penilaian diri model skala Likert modifikasi Agung. Dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa (i) kinerja guru SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun pelajaran 2015-2016 aspek perencanaan berada pada kategori sedang, (ii) kinerja Guru SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 aspek pelaksanaan berada pada kategori sedang, dan (iii) kinerja guru SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 aspek evaluasi berada pada kategori sedang.

Kata Kunci: *Guru SMK, Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi*

Abstract: This research aims at describing (i) the performance of teacher in SMKN 2 Pinrang in Pinrang District of 2015/2016 academic year in arranging lesson plan, (ii) the performance of teacher in SMKN 2 Pinrang in Pinrang District of 2015/2016 academic year in conducting the lesson program, (iii) the performance of teacher in SMKN 2 Pinrang of 2015/2016 academic year in evaluating the teacher program. This research employs quantitative approach. The subjects of the research were 9 adaptive teacher in and 7 productive teacher in SMKN 2 Pinrang. Data was collected by using questionnaires of self assessment by Likert scale model modified by Agung, and analyzed by using descriptive analysis. The result of the research reveal that: (i) the performance of adaptive teacher and productive teacher in SMKN 2 Pinrang of 2015/2016 academic year in arranging lesson plan is in medium category, (ii) the performance of adaptive teacher and productive teacher in SMKN 2 Pinrang of 2015/2016 academic year in conducting the teacher program is in medium category, and (iii) the performance of teacher adaptive and productive teacher in SMKN 2 Pinrang of 2015/2016 academic year in evaluating the teacher program is in medium category.

Keywords: *Teacher in SMK, Planning, Implementation, Evaluation*

Salah satu upaya untuk membangun tradisi keilmuan yang tinggi adalah melalui pendidikan. Pendidikan diartikan sebagai upaya mengembangkan mutu pribadi dan membangun karakter bangsa yang dilandasi nilai-nilai agama, filsafat, psikologi, sosial budaya, dan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun makna pendidikan menurut UNESCO (Nurihsan, 2013) adalah: “*Education as organized and sustained communication designed to bring about learning*”. Islam mempunyai pandangan lain tentang pendidikan, Dahlan (2007:42) menjelaskan: “pendidikan adalah penyemaian dan penanaman adab secara utuh, dalam upaya mencontoh utusan Allah, Nabi Muhammad Saw. sehingga menjadi manusia sempurna”.

Pendidikan menjadi perhatian yang serius pada masa kejayaan Islam, ini dapat dimaklumi bahwa peradaban Islam hanya dapat dipacu kemajuannya melalui pendidikan. Richard Munch (Nurihsan, 2013) menjelaskan bahwa perkembangan kebudayaan dalam masyarakat yang menandakan adanya tingkat peradaban diawali dengan kemahiran *literacy* dan meratanya kesempatan memperoleh pendidikan serta semangat para ilmuwan untuk mengembangkan ilmu dan teknologi.

Hal ini sangat esensial dalam membangun peradaban Bangsa Indonesia adalah mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia yang bermutu dapat tercapai salah satunya melalui pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu adalah

pendidikan yang mampu mengantarkan peserta didik memenuhi kebutuhannya, baik saat ini maupun di masa yang akan datang. Kebutuhan peserta didik ini merupakan atribut-atribut yang menjadi dasar standar mutu pendidikan. Sesuai Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat (1) yang menjelaskan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Salah satu indikator tercapainya tujuan pendidikan nasional adalah tingginya mutu output dari suatu lembaga pendidikan. Output dalam hal ini adalah siswa yang mampu menjadi manusia yang seutuhnya, menjadi bagian sumber daya manusia Indonesia yang mampu bersaing secara global.

Tercapainya tujuan di atas didukung oleh beberapa unsur, diantaranya adalah guru. Seorang guru di Indonesia diharap-kan menjadi guru yang profesional se-hingga mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Salah satu bukti yang menjamin bahwa guru di Indonesia telah profesional adalah adanya sertifikat profesi yang diperoleh melalui jalur portofolio, Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), dan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Kendatipun guru memiliki sertifikasi untuk melaksanakan tugas pembelajaran, baik pada pendidikan *in service training* dan *on service training*, berbagai kendala tetap saja mereka hadapi. Baik kendala yang bersifat internal, seperti motivasi, keinginan berprestasi, kesadaran untuk berkinerja tinggi, dan lainnya.

Demikian pula dengan kendala yang bersifat eksternal, seperti kemauan berinteraksi secara positif dengan teman sejawat, perlu bersinergi dengan tenaga kependidikan lainnya di sekolah, memahami peraturan tenaga kependidikan, manajemen persekolah-an, perilaku kepala sekolah, dan lainnya, sehingga guru-guru masih tetap membutuhkan bimbingan secara berkelanjutan khususnya dalam peningkatan kualitas proses pembelajaran. Hal ini sesuai

dengan pandangan Jacobson (Sahertian, 2010: 1) mengatakan bahwa “tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified (*well training dan well qualified*)”.

Potensi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Selain itu, pengaruh era abad XXI yang memberikan efek kepada guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Dalam proses perkembangan guru perlu ada pihak-pihak yang memberikan pembimbingan dan pembinaan untuk tetap dalam koridor profesionalnya sebagai seorang guru. Kendala yang dihadapi guru, tentu tidak dapat diselesaikan tanpa adanya bantuan kepala sekolah sebagai mitra guru di sekolah.

Hal ini sesuai dengan asumsi yang didasarkan pada kenyataan, bahwa setiap orang yang bekerja memerlukan peng-hargaan dan dorongan dari orang lain. Jika seseorang pada awalnya malas, tetapi dengan dorongan oleh orang lain, maka ia akan termotivasi kembali untuk melakukan sesuatu. Disinilah urgensi tugas dari seorang kepala sekolah untuk memberikan dorongan (motivasi) agar guru termotivasi untuk bekerja. Tapi, hasil penelitian Clark & Olumese (2013) mengungkapkan bahwa pengawas jarang memiliki konferensi pra atau pasca-supervisi dengan guru dan tidak mengunjungi kelas untuk pengamatan. Dewasa ini kegiatan supervisi oleh sebagian pengawas masih berorientasi pada pengawasan (kontrol) dan objek utamanya adalah administrasi, sehingga suasana kemitraan antara guru dan pengawas kurang tercipta dan bahkan guru secara psikologis merasa terbebani dengan pikiran untuk dinilai. Padahal kegiatan supervisi akan efektif jika perasaan terbebas dari berbagai tekanan diganti dengan suasana pemberian pelayanan serta pemenuhan kebutuhan yang bersifat informal. Sehingga guru belum merasakan manfaat yang nyata dalam peningkatan kualitas pembelajaran dari kegiatan super-visi akademik yang dilakukan oleh para kepala sekolah.

Aspek lain yang mengakibatkan kegiatan supervisi kurang bermanfaat menurut Semiawan

(Masaong, 2013: 4) adalah bahwa sistem supervisi kurang memadai dan sikap mental supervisor yang kurang sehat. Kurang memadainya sistem supervisi dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain: (1) supervisi masih menekankan pada aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional, (2) tatap muka antara supervisor dan guru-guru sangat sedikit, (3) supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak yang dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru, (4) pada umumnya masih menggunakan jalur satu arah dari atas ke bawah, dan (5) potensi guru sebagai pembimbing kurang dimanfaatkannya. Lebih lanjut Masaong (2013: 4) menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi belum efektif meningkatkan kemampuan profesional guru dalam pembelajaran. Selain itu, tingkat pengetahuan pengawas tentang konsep-konsep supervisi pembelajaran modern perlu dioptimalkan.

Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar ada kaitannya dengan rendahnya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh Guru. Suharsaputra (2010: 150) mengatakan bahwa faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Berdasarkan nilai Uji kompetensi awal (UKA) guru yang dilaksanakan oleh kementerian pendidikan nasional pada tahun 2012 untuk mengevaluasi kompetensi para guru dan pengawas, maka didapatkan nilai rata-rata pengawas adalah 32,58 (Chodijah & Sarasvati, 2012). Nilai ini lebih rendah daripada nilai rata-rata guru TK (58,87), guru SD (36,86), guru SMP (46,15), guru SMA (51,35) dan guru SMK (50,02).

Sesuai Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 52 ayat 1 bahwa kewajiban guru meliputi: “merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok”.

Melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya itu, setiap guru berpedoman pada program pembelajaran, yang di dalamnya memuat secara sistematis apa yang akan dilakukannya di kelas, kapan ia melakukannya, strategi apa yang akan digunakannya, serta pendekatan-pendekatan yang bersifat formal dan edukatif demi tercapainya tujuan, sesuai dengan perencanaan.

Hasil observasi penulis terhadap guru SMKN 2 Pinrang, didapatkan bahwa pola pembelajaran yang dijalankan saat ini masih kurang memuaskan. Maka perlu dikaji kinerja guru SMKN 2 Pinrang untuk mendapatkan gambaran tentang kemampuan guru dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, mengevaluasi pelaksanaan program pembelajaran pada tahun pelajaran 2015-2016.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Karena akan mendeskripsikan kinerja Guru SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun pelajaran 2015-2016 yang berjumlah 9 orang guru adaptif dan 7 orang guru produktif. Variabel penelitian ini adalah kinerja guru SMKN 2 Pinrang yang akan diukur dengan menggunakan instrumen penilaian diri dengan skala genap.

Variabel penelitian ini adalah kinerja guru SMKN 2 Pinrang dengan dimensi sebagai berikut: (1) kinerja guru SMKN 2 Pinrang dalam menyusun perencanaan program pembelajaran, (2) kinerja guru SMKN 2 Pinrang dalam pelaksanaan program pembelajaran, dan (3) kinerja guru dalam mengevaluasi dan pelaporan hasil pelaksanaan program pembelajaran.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner skala Likert modifikasi Agung. Instrumen ini memuat 6 alternatif pilihan yaitu sangat tidak baik (STB), tidak baik (TB), kurang baik (KB), agak baik (AB), baik (B), dan sangat baik (SB). peneliti menggunakan skala yang genap dengan tujuan untuk memudahkan dalam mentransformasi skala tersebut kedalam skala dikotomi (baik atau tidak baik).

Instrumen penelitian divalidasi oleh 2 pakar berdasarkan metode Gregory (Ruslan, 2009).

Rekomendasi dari para pakar bertujuan untuk mengetahui ketepatan atau relevansi butir-butir instrumen dengan sasaran ukur sebagaimana dijelaskan dalam definisi konseptual, definisi operasional, dan kisi-kisi. Para penilai diminta mengisi ketepatan butir dengan dimensi serta keterwakilan dengan konstruk teoritis yang ada. Skala penilaian menggunakan rentang 1 sampai 4, dimana skala 1 berarti tidak relevan, skala 2 berarti sedikit relevan, skala 3 berarti cukup relevan, dan skala 4 berarti sangat relevan. Cara mengkombinasikan nilai dari dua pakar dapat dilihat pada gambar berikut:

		Penilai Pakar #1	
		Relevansi Lemah (butir bernilai 1 atau 2)	Relevansi Kuat (butir bernilai 3 atau 4)
Penilai Pakar #2	Relevansi Lemah (butir bernilai 1 atau 2)	A	B
	Relevansi Kuat (butir bernilai 3 atau 4)	C	D

Gambar 1. Model Kesepakatan antar Penilai untuk Vaidasi Isi

Hasil dari dua pakar dapat dicontohkan seperti ini: (1) jika kedua pakar menyakini menyakini sebuah butir cukup relevan (relevansi kuat), butir tersebut akan ditempatkan pada sel D; (2) jika penilai pertama menyakini sebuah butir sangat relevan (relevansi kuat) tetapi penilai kedua memandangnya hanya sedikit relevan (relevansi lemah), butir tersebut akan ditempatkan pada sel B; (3) jika penilai pertama menyakini sebuah butir kurang relevan (relevansi lemah) tetapi penilai kedua memandangnya sangat relevan (relevansi kuat), butir tersebut ditempatkan pada sel C; (4) jika penilai pertama menyakini sebuah butir tidak relevan (relevansi lemah) dan penilai kedua memandangnya juga tidak relevan (relevansi lemah), butir tersebut akan ditempatkan pada sel A.

Hasil penilaian para pakar tentang butir-butir tersebut, kemudian dihitung koefisien validasi isinya dengan rumus berikut:

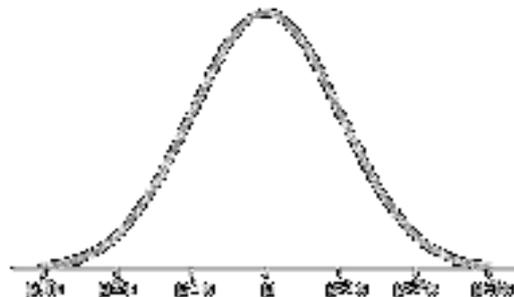
$$Validitas\ Isi = \frac{D}{(A + B + C + D)}$$

Ket:

- A. jumlah item yang relevansi lemah menurut kedua pakar
- B. jumlah item yang relevansi kuat menurut pakar I dan relevansi lemah menurut pakar II
- C. jumlah item yang relevansi lemah menurut pakar I dan relevansi kuat menurut pakar II
- D. jumlah item relevansi kuat menurut kedua Pakar

Jika koefisien validasi isi yang diperoleh tinggi ($V > 75\%$), maka dapat dinyatakan pengukuran atau intervensi yang dilakukan adalah valid.

Data dianalisis dengan analisis deskriptif, dimana kinerja pengawas dikategorikan menjadi tiga yaitu: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi. Batas-batas skor untuk ketiga kategori tersebut didasarkan pada model distribusi normal (Azwar, 2013: 146). Batasan kategori skor teoritik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kurva Distribusi Normal

Luas interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal (*common sense*). Bila diinginkan ke dalam 3 kategori, maka keenam satuan standar deviasi dibagi ke dalam 3 bagian seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Kategori Kinerja Guru SMK	
Rentang Nilai	Kategori
$X < (\bar{x} - 1,0s)$	Rendah
$(\bar{x} - 1,0s) \leq X < (\bar{x} + 1,0s)$	Sedang

$X \geq (\bar{x} + 1,0s)$	Tinggi
---------------------------	--------

Sumber: Azwar (2013: 149) & Mardapi (2012: 162)

Keterangan:

X = skor yang dicapai responden

\bar{x} = rata-rata skor keseluruhan responden

s = simpangan baku skor keseluruhan responden

PEMBAHASAN

Deskripsi kinerja perencanaan guru SMKN 2 Pinrang

Hasil penelitian didapatkan kinerja perencanaan guru adaptif SMKN 2 Pinrang didapatkan rata-rata skor 70,56 dan simpangan bakunya 7,65, sehingga kategorisasi aspek perencanaan program guru adaptif seperti tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil perhitungan kategorisasi kinerja perencanaan guru adaptif

Rentang	Kategori
$X < 62,91$	Rendah
$62,91 \leq X < 78,21$	Sedang
$X \geq 78,21$	Tinggi

Berdasarkan tabel 2, maka diperoleh hasil kinerja perencanaan program guru adaptif seperti tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 3. Kategori kinerja perencanaan guru adaptif SMKN 2 Pinrang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	22,22%
Sedang	5	55,56%
Tinggi	2	22,22%
Jumlah	9	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2016

sedangkan hasil kinerja perencanaan guru produktif SMKN 2 Pinrang dengan skor rata-rata 68,00 dan simpangan baku sebesar 9,02. Kategorisasi aspek perencanaan guru produktif seperti pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil perhitungan kategorisasi kinerja perencanaan guru produktif

Rentang	Kategori
$X < 58,98$	Rendah
$58,98 \leq X < 77,02$	Sedang
$X \geq 77,02$	Tinggi

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh hasil kinerja perencanaan program guru produktif seperti tabel distribusi frekuensi berikut.

Tabel 5. Kategori kinerja perencanaan guru produktif SMKN 2 Pinrang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	28,57%
Sedang	4	57,14%
Tinggi	1	14,29%
Jumlah	7	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2016

Tampak bahwa kinerja perencanaan guru SMKN 2 Pinrang Kab. Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 baik guru adaptif maupun guru produktif berada pada kategori sedang.

Penyebab guru memiliki kinerja rendah karena ada guru yang tidak mampu menyusun perencanaan pembelajaran. Terlihat sekitar 22,22% guru adaptif yang memiliki kinerja rendah dan 28,57% guru produktif yang memiliki kinerja rendah. Padahal menurut Hopkins & Hopkins (1997: 645) bahwa faktor manajerial memiliki efek langsung sebesar 0,53 pada intensitas perencanaan.

Perencanaan ini merupakan modal besar bagi guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Santrock (2013: 463) menyatakan bahwa banyak orang sukses menghubungkan prestasi mereka dengan perencanaan yang efektif. Selain itu, Parkay & Mass (Santrock, 2013: 463) menyatakan bahwa perencanaan adalah aspek penting untuk menjadi kompeten. Guru yang kompeten akan mudah menyusun strategi sistematis dan tertata untuk perencanaan pembelajaran.

Guru harus mampu mengartikulasi visi dan misi sekolah untuk menjamin bahwa setiap sekolah bergerak dalam arah yang sama. Kepala sekolah dan guru seharusnya dapat berkolaborasi dalam mengekspresikan harapan yang harus

dikerjakan. Guru, kepala sekolah, dan komite sekolah yang bekerja kolaboratif akan meningkatkan hasil belajar siswa.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja guru tidak baik karena tidak mampu menyusun program secara profesional. Padahal Sagala (2013: 14) mengatakan bahwa profesionalisme dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor penting yakni (1) memiliki keahlian khusus, (2) memiliki kemampuan memperbaiki kemampuan (keterampilan dan keahlian khusus), (3) memperoleh penghasilan yang memadai. Closten et.al (2013:6) menganggap bahwa pengawas abad 21 harus mampu mentransformasi kepemimpinan yang merangsang belajar guru profesional dan meningkatkan kondisi proses belajar mengajar di sekolah.

Perencanaan yang matang, maka guru tidak akan mengalami hambatan yang berarti, terutama akan kesulitan dalam mengukur keberhasilan yang ditetapkan dan kesesuaian dengan standar yang berlaku (Nur Aedi, 2014: 297). Hal ini sejalan dengan Closten et al (2013:4-5) bahwa sebagai pemimpin instruksional, pengawas harus merencanakan dan menjadwalkan pengembangan profesionalisme guru, evaluasi berjalan, integrasi teknologi, dan tugas yang lain yang berfokus pada peningkatan profesi mengajar.

Identifikasi hasil pembelajaran menggambarkan sejauhmana ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah dilakukan pada tahun sebelumnya. Sebagai acuan penyusunan program pembelajaran, dikemukakan pula berbagai kebijaksanaan di bidang pendidikan. Masaong (2013: 73) menyatakan bahwa guru dituntut memahami permasalahan-permasalahan, kebutuhan dan karakteristik peserta didik agar dapat memberikan pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik. Hasil identifikasi tersebut merupakan titik tolak dalam menentukan tujuan serta tindakan yang harus dilakukan guru. Identifikasi dilakukan untuk menjaga kesinambungan kegiatan pembelajaran. Hasil pembelajaran yang dianggap kurang/lemah harus lebih ditingkatkan. Hasil pembelajaran yang dianggap sudah baik harus dipertahankan atau standarnya ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lunenburg (2011) menyatakan

bahwa perencanaan sebaiknya melakukan analisis kritis terhadap lingkungan internal dan analisis kritis terhadap lingkungan eksternal.

Pengembangan profesionalisme guru harus terus dikembangkan, karena kenyataan menunjukkan bahwa perkembangan profesi guru dibandingkan dengan perkembangan ilmu dan teknologi tidak berimbang (Pidarta, 2009:53). Agar perkembangan profesi guru tidak jauh tertinggal dengan perkembangan ilmu dan teknologi dalam dunia pendidikan, maka diperlukan pelatihan profesionalisme. Pelatihan ini dapat berupa kemampuan guru dalam membuat karya inovatif dan karya ilmiah

Deskripsi kinerja pelaksanaan guru SMKN 2 Pinrang

Kinerja pelaksanaan guru adaptif SMKN 2 Pinrang memperlihatkan nilai rata-rata sebesar 75,78 dan simpangan baku sebesar 7,34, sehingga kategorisasi aspek pelaksanaan guru adaptif seperti tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil perhitungan kategorisasi kinerja pelaksanaan guru adaptif

Rentang	Kategori
$X < 68,44$	Rendah
$68,44 \leq X < 83,12$	Sedang
$X \geq 83,12$	Tinggi

Jika tabel 6 digunakan untuk menyajikan data kinerja pelaksanaan guru adaptif akan diperoleh tabel 7 berikut.

Tabel 7. Kategori kinerja pelaksanaan guru adaptif SMKN 2 Pinrang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	11,11%
Sedang	5	55,56%
Tinggi	3	33,33%
Jumlah	9	100%

Guru produktif memiliki kinerja pelaksanaan dengan nilai rata-rata sebesar 75,29 dan simpangan bakunya adalah 8,50. Hasil pengkategorian aspek pelaksanaan akan tampak Pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil perhitungan kategorisasi kinerja pelaksanaan guru produktif

Rentang	Kategori
$X < 66,79$	Rendah
$66,79 \leq X < 83,79$	Sedang
$X \geq 83,79$	Tinggi

Hasil tabel 8, maka dapat menggambarkan kinerja pelaksanaan guru produktif seperti tabel 9 berikut.

Tabel 9. Kategori kinerja pelaksanaan guru produktif SMKN 2 Pinrang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	28,57%
Sedang	4	57,14%
Tinggi	1	14,29%
Jumlah	7	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2016

Tampak bahwa kinerja pelaksanaan guru SMKN 2 Pinrang Kab. Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang. Dan terlihat bahwa kinerja guru adaptif dan guru produktif tidak jauh berbeda dalam melaksanakan pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran merupakan bentuk interaksi langsung guru dan peserta didik. Kinerja ini tak akan lepas dari kemampuan guru menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi. Sejalan dengan Kottze (Wibowo, 2014:87) menyatakan bahwa kinerja tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

Kinerja tidak baik guru adaptif sebesar 22,22% dalam menguasai strategi pembelajaran dan kinerja tidak baik guru produktif sebesar 14,28% guru produktif dalam penguasaan materi pelajaran. Kinerja tidak baik guru dalam melaksanakan pembelajaran menunjukkan bahwa masih ada guru yang tidak mampu mengembangkan strategi pembelajaran. Padahal guru diharapkan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif di kelas.

Guru yang berkinerja merupakan ciri-ciri guru yang mempunyai daya saing yang tinggi. Guru mempunyai arah yang jelas untuk

ditempuhnya, arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki tentang pelaksanaan program pembelajaran. Menurut Alfonso (Masaong, 2013: 17) menyatakan perilaku siswa sangat dipengaruhi oleh perilaku guru. Ini mengindasikan bahwa kualitas proses pembelajaran dan kualitas peserta didik tidak dipisahkan oleh kemampuan guru.

Guru memiliki keberanian mengambil resiko dan tidak ragu-ragu meninggalkan cara kerja, metode, teknik dan kultur lama apabila dipandang bahwa hal-hal tersebut tidak sesuai dengan tuntutan internal dan eksternal yang baru. Bartol & Martin (Wibowo, 2014: 82) menyatakan bahwa manajer memformulasikan dan mengimple-mentasikan strategi yang terkait untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan strategis dengan lingkungan yang tersedia dan kondisi internal yang ada. Sejalan dengan itu, Timple (Mangkunegara, 2012:15) menyatakan bahwa kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

Alewine (Kamil, 2010: 105) menjelaskan bahwa para guru harus belajar bagaimana cara membantu dirinya dalam menyiapkan standar kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Kinerja seseorang pegawai (guru dan kepala sekolah) akan lebih baik dan mampu mencapai sasaran, jika selama melaksanakan tugas dan fungsinya ia memperoleh perlakuan dari para kepala sekolah dan pengawasnya untuk bisa menemukan strategi dan teknik bekerja yang efektif yang ia terima dari proses pengawasan. Sejalan dengan itu, Homan & Miller (Kaswan, 2012: 229) menyatakan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan kepada mereka mendiskusikan dan mempraktikkan apa yang dipelajari di dalam kelas dan lingkungan.

Guru dituntut memahami permasalahan-permasalahan, kebutuhan dan karakteristik peserta didik agar dapat memberikan bimbingan dan pengajaran yang sesuai kebutuhan peserta didik. Hasil identifikasi dilakukan untuk menjaga kesinambungan kegiatan proses belajar mengajar. Hasil pembelajaran yang dianggap kurang/lemah harus lebih ditingkatkan. Hasil pembelajaran yang dianggap sudah baik harus dipertahankan atau standarnya ditingkatkan.

Guru merupakan jabatan profesional yang secara intensif harus dibekali pengalaman dengan pelatihan, karena dengan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru sebagai pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya. Simamora (Kamil, 2010:4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, peng-alaman, ataupun perubahan sikap sese-orang individu. Peningkatan kompetensi guru dapat diperoleh dalam pelatihan yang dilaksanakan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan bagi kepala sekolah dapat dilaksanakan di Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS).

Deskripsi kinerja evaluasi guru SMKN 2 Pinrang

Kinerja evaluasi guru adaptif SMKN 2 Pinrang memperlihatkan nilai rata-rata sebesar 69,67 dan simpangan baku sebesar 6,36, sehingga kategorisasi aspek evaluasi guru adaptif seperti tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil perhitungan kategorisasi kinerja evaluasi guru adaptif

Rentang	Kategori
$X < 63,31$	Rendah
$63,31 \leq X < 76,03$	Sedang
$X \geq 76,03$	Tinggi

Jika tabel 10 digunakan untuk menyajikan data kinerja evaluasi guru adaptif akan diperoleh tabel 11 berikut.

Tabel 11. Kategori kinerja evaluasi guru adaptif SMKN 2 Pinrang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	22,22%
Sedang	6	66,67%
Tinggi	1	11,11%
Jumlah	9	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2016.

Guru produktif memiliki kinerja evaluasi dengan nilai rata-rata sebesar 64,71 dan simpangan baku sebesar 10,99. Hasil pengkategorian aspek evaluasi akan tampak Pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12. Hasil perhitungan kategorisasi kinerja evaluasi guru produktif

Rentang	Kategori
$X < 53,72$	Rendah
$53,72 \leq X < 75,70$	Sedang
$X \geq 75,70$	Tinggi

Hasil tabel 12, maka dapat menggambarkan kinerja pelaksanaan guru produktif seperti tabel 13 berikut.

Tabel 13. Kategori kinerja evaluasi guru produktif SMKN 2 Pinrang

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	2	28,57%
Sedang	4	57,14%
Tinggi	1	14,29%
Jumlah	7	100%

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2016

Tampak bahwa kinerja evaluasi guru SMKN 2 Pinrang Kab. Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang. Dan terlihat bahwa guru adaptif dan guru produktif masing-masing memiliki kinerja yang tidak berbeda.

Hasil evaluasi pelaksanaan pembelajaran tampak bahwa guru adaptif memiliki kinerja rendah sebesar 5,56% pada kemampuan menganalisis hasil ulangan harian peserta didik dan guru produktif memiliki kinerja rendah sebesar 7,14% pada kemampuan menganalisis hasil ulangan harian peserta didik.

Evaluasi yang dilaksanakan oleh guru sebagai bahan untuk membuat keputusan pembelajaran berikutnya, dan memberikan penilaian atas pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan Gronlund (Hamzah, 2014: 12) bahwa evaluasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai.

Evaluasi sangat penting bagi guru karena akan digunakan untuk melihat keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai, juga akan memberikan gambaran bagi kinerja selanjutnya, baik bagi personal maupun institusional. Laporan hasil belajar yang dibuat guru harus menggambarkan kondisi peserta didik yang menjadi binaannya. Penyusunan laporan

pengawasan akan memberikan peluang-peluang bagi yang dikoreksi atau diawasi untuk senantiasa menyadari dengan sepenuh hati kekurangan atau ketidakberhasilan dalam kinerjanya selama ini. Pentingnya pelaporan didukung oleh hasil penelitian Mohanty (Nur Aedi, 2014: 299) yang menyatakan bahwa pelaporan merupakan catatan fundamental dan berguna seperti cermin yang menunjukkan kualitas supervisi.

Adanya guru produktif yang memiliki kinerja yang rendah dalam mengevaluasi dan membuat laporan pelaksanaan kegiatan sebesar 28,57 persen. Padahal guru membutuhkan evaluasi dan pelaporan sebagai bahan masukan dalam pembuatan perencanaan tahun berikutnya. Guru akan lebih mudah menerapkan strategi dan metode pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja perencanaan program guru adaptif SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 70,56 dan simpangan baku sebesar 7,65,
2. Kinerja pelaksanaan program guru adaptif SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 75,78 dan simpangan baku sebesar 7,34,
3. Kinerja evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program guru adaptif SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 69,67 dan simpangan baku sebesar 6,36,
4. Kinerja perencanaan program guru produktif SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 68,00 dan simpangan baku sebesar 9,02,
5. Kinerja pelaksanaan program guru produktif SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 75,29 dan simpangan baku sebesar 8,50, dan
6. Kinerja evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program guru produktif SMKN 2 Pinrang Kabupaten Pinrang Tahun Pelajaran 2015-2016 berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata sebesar 64,71 dan simpangan baku sebesar 10,99.

DAFTAR RUJUKAN

- Azwar, Syaifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi: edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chodidjah, I. & Sarasvati, D. P. (2012). Evaluasi Guru: Jalur UKG atau Sistem Pengawasan Sekolah? Artikel di <http://edukasi.kompasiana.com>, (Online), diakses 1 September 2014.
- Clark, A. O., & Olumese, H. A. (2013). Effective Supervision as a Challenge in Technical and Vocational Education Delivery: Ensuring Quality Teaching/ Learning Environment and Feedback Mechanism. *Basic Research Journal of Education Research and Review*, (Online) Vol. 2(1) pp. 06-15. (Diakses 13 Sept 2014).
- Closen, Jhon et.al. (2013). Technologies Used by Superintendents. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal (Online)*. Volume 31, Number 4, Hal 1-20. (diakses 5 Februari 2015).
- Dahlan, M. D. 2007. *Keteladanan Rasulullah dalam mendidik anak*. Bandung: Pustaka Fithri.
- Hamzah, Ali. 2014. *Evaluasi Pembelajaran Matematika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kamil, Mustofa. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2012). *Coaching dan Mentoring: untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lunenburg, Fred C. (2011). Strategic Planning: Deliberate Organizational Change. *Focus on Colleges, Universities, and Schools Jurnal (online)*. Volume 6, number 1. (diakses 9 April 2015).

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Masaong, A. K. (2013). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru: Memberdayakan Pengawas Sebagai Gurunya Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Nur Aedi, (2014). *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nurihsan, Achmad Juntika. (2013). Membangun Peradaban Bangsa Indonesia Melalui Pendidikan dan Bimbingan Komprehensif yang Bermutu. *Artikel di psikopend.sps.upi.edu, (Online)*, (Diakses tgl 15 September 2014).
- Pidarta, Made. (2009). *Supervisi Pendidikan-an Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Republik Indonesia. *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru*.
- Ruslan. 2009. Validitas Isi. *Buletin Pabbiritta*. No. 10 Tahun VI. Makassar: LPMP Sulawesi Selatan.
- Sahertian, Piet A. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Santrock, John W. 2013. *Psikologi Pendidikan: edisi kedua*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja: Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.