

**IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN  
GUNA PENINGKATAN KEMAMPUAN  
MENGAJAR GURU  
(Suatu Studi terhadap Guru-guru SMU  
Negeri se Kota Bukittinggi)**

**LAPORAN PENELITIAN**



MILIK PERPUSTAKAAN UNIV. NEGERI PADANG

|                |                    |
|----------------|--------------------|
| DITERIMA TGL.  | : 17-1-2003        |
| SUMBER/HARGA   | : Hd               |
| KOLEKSI        | : KI               |
| NO. INVENTARIS | : 12/K/2003-i 2/2/ |
| KLASIFIKASI    | : 371.122 ADI - 62 |

Oleh

**DRA. NELFIA ADI, M.Pd.**  
Ketua Tim Peneliti

Penelitian ini dibiayai oleh :  
Dana DIK/Rutin Universitas Negeri Padang  
Dengan Surat Perjanjian Pelaksanaan Penelitian (SP3)  
No. 202a/J41:KU/RUTIN/2002  
Tanggal 1 Mei 2002

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2002**

**IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN GUNA  
PENINGKATAN KEMAMPUAN MENGAJAR GURU  
(Suatu Studi terhadap Guru-guru SMU  
Negeri se Kota Bukittinggi)**

**LAPORAN PENELITIAN**



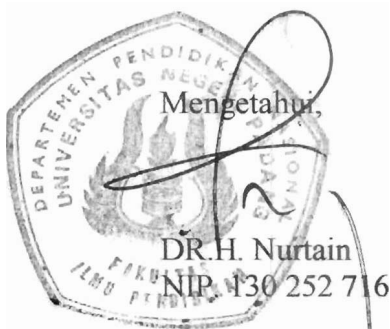
Oleh

**DRA. NELFIA ADI, M.Pd.  
DRS. IRSYAD, M.Pd.  
DRA. ANISAH, M.Pd.**

**Ketua Tim Peneliti  
Anggota Peneliti  
Anggota Peneliti**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2002**

1. Judul Penelitian : IDENTIFIKASI KEBUTUHAN PELATIHAN GUNA PENINGKATAN KEMAMPUAN MENGAJAR GURU (Suatu Studi terhadap Guru-guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi)
2. Ketua Tim Peneliti
- a. Nama : Dra. Nelfia Adi, M.Pd.
  - b. Pangkat/Gol/NIP : Penata/IIIc/131582355
  - c. Jabatan Sekarang : Lektor
  - d. Pengalaman di Bidang Penelitian : Sudah Ada
  - e. Fakultas : Ilmu Pendidikan
  - f. Jurusan : Administrasi Pendidikan
  - g. Institut : Universitas Negeri Padang
3. Anggota Tim Peneliti : 1. Drs. Irsyad, M.Pd.  
2. Dra. Anisah, M.Pd.
4. Lokasi Penelitian : SMU Negeri Kota Bukittinggi
5. Kerjasama dengan Institusi lain : Tidak ada
6. Alamat : Komp. Perumh. Singgalang Blok A2/14
7. Lama Penelitian : 4 (empat) bulan
8. Biaya yang diperlukan : Rp. 3.000.000,-
9. Sumber Dana : Rutin UNP



Padang, Desember 2002

Pelaksana Utama Penelitian,

Dra. Nelfia Adi, M.Pd.  
NIP. 131 582 355

Mengetahui/menyetujui :  
Kepala Lembaga Penelitian UNP,

Prof. Dr. H. Agus Irianto  
NIP. 130 879 791

## ABSTRAK

Judul : Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Guna Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Mengajar.

Peneliti : Nefia Adi, Irsyad, Anisah

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kemampuan mengajar para guru SMU yang masih perlu untuk ditingkatkan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan-kemampuan guru SMUN se Kota Bukittinggi yang perlu ditingkatkan, terutama dalam bidang (1) Merencanakan pengajaran, (2) Melaksanakan pengajaran, dan (3) Mengevaluasi pengajaran.

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah (1) Kemampuan-kemampuan apa sajakah yang perlu ditingkatkan bagi para guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi dalam merencanakan pengajaran? (2) Kemampuan-kemampuan apa sajakah yang perlu ditingkatkan bagi para guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi dalam melaksanakan pengajaran? (3) Kemampuan-kemampuan apa sajakah yang perlu ditingkatkan bagi para guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi dalam mengevaluasi pengajaran?

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi yang berjumlah orang dan berstatus pegawai negeri sipil, yang semuanya berjumlah 271 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 45% dari jumlah populasi pada setiap sekolah. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling. Jumlah responden yang terpilih sebagai sampel adalah sebanyak 100 orang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara umum kemampuan mengajar guru SMUN se Kota Bukittinggi masih sangat perlu dan perlu untuk ditingkatkan. Hal ini terlihat dan tingginya angka rata-rata jawaban responden yang menyatakan sangat perlu dan perlu yaitu 86.31%

Secara khusus dapat dilihat ketiga kemampuan mengajar guru, yaitu merencanakan, melaksanakan pengajaran dan mengevaluasi pengajaran. Menurut responden sama-sama sangat perlu dan perlu untuk ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan dengan rata-rata masing-masingnya (87.58%, 84.33%, dan 87.01%)

## PENGANTAR

Kegiatan penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang *Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Guna Peningkatan Kemampuan Mengajar Guru Suatu Studi terhadap Guru-Guru SMU Negeri se Kodya Bukittinggi*, berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Nomor : 202a/J41.2/KU/Rutin/2002 Tanggal 1 Mei 2002

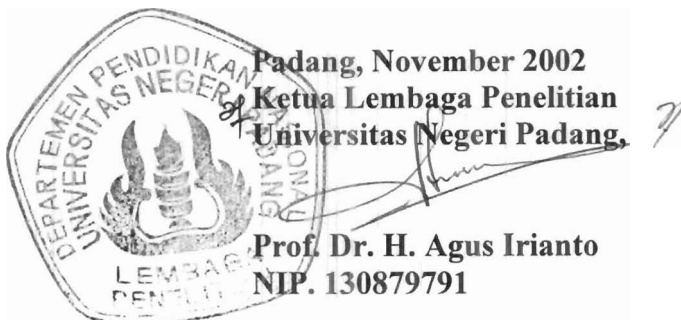
Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, maka Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dan kompleks dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah ditelaah oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Kemudian untuk tujuan diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan yang melibatkan dosen/tenaga peneliti Universitas Negeri Padang sesuai dengan fakultas peneliti. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya, dan peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, tim pembahas Lembaga Penelitian dan dosen-dosen pada setiap fakultas di lingkungan Universitas Negeri Padang yang ikut membahas dalam seminar hasil penelitian. Secara khusus kami menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Terima kasih.

Padang, November 2002  
Ketua Lembaga Penelitian  
Universitas Negeri Padang.



Prof. Dr. H. Agus Irianto  
NIP. 130879791

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kurnianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Guna Meningkatkan Kemampuan Guru SMUN Kota Bukittinggi dalam Mengajar ”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak bantuan yang penulis terima dalam penyelesaian laporan hasil penelitian ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Kepala Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang
4. Kepala SMUN se Kota Bukittinggi
5. Anggota tim peneliti
6. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu

Semoga Allah membalas segala bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Selanjutnya penulis juga menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan penulis semoga skripsi bermanfaat adanya.

Padang, Oktober 2002  
Peneliti,

Nelfia Adi, dkk

## DAFTAR ISI

|  | Hal. |
|--|------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                     | i    |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....              | ii   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                  | iii  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                | v    |
| <br>                                     |      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                 |      |
| A. Latar Belakang .....                  | 1    |
| B. Pembatasan Masalah .....              | 4    |
| C. Perumusan Masalah .....               | 5    |
| D. Tujuan Penelitian .....               | 6    |
| E. Pertanyaan Penelitian .....           | 6    |
| F. Definisi Operasional .....            | 6    |
| G. Asumsi .....                          | 8    |
| H. Kegunaan Penelitian .....             | 9    |
| <br>                                     |      |
| <b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b>          |      |
| A. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan..... | 9    |
| B. Peningkatan Kemampuan Mengajar.....   | 10   |
| C. Konsep Dasar Pelatihan .....          | 14   |
| D. Kerangka Berpikir .....               | 18   |
| <br>                                     |      |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>     |      |
| A. Jenis Penelitian .....                | 20   |
| B. Populasi dan Sampel .....             | 20   |
| C. Variabel Penelitian .....             | 21   |
| D. Jenis dan Sumber Data .....           | 22   |
| E. Instrumen Penelitian .....            | 22   |
| F. Pengumpulan Data .....                | 23   |
| G. Keterbatasan .....                    | 23   |
| H. Teknik Analisis Data .....            | 24   |

|               |  |    |
|---------------|--|----|
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>   |    |
|               | A. Deskripsi Data Hasil Penelitian ..... | 25 |
|               | B. Pembahasan .....                      | 31 |
| <b>BAB V</b>  | <b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>              |    |
|               | A. Kesimpulan .....                      | 35 |
|               | B. Saran .....                           | 36 |
|               | <b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b> .....          | 37 |
|               | <b>Lampiran</b>                          |    |



## DAFTAR TABEL

|                |  | Hal. |
|----------------|--|------|
| <b>Tabel 1</b> | Jumlah Guru SMUN Bukittinggi yang Menjadi Populasi                         | 20   |
| <b>Tabel 2</b> | Jumlah Guru SMUN Bukittinggi yang Menjadi Sampel                           | 21   |
| <b>Tabel 3</b> | Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan dalam Merencanakan Pengajaran ..... | 26   |
| <b>Tabel 4</b> | Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan dalam Melaksanakan Pengajaran ..... | 28   |
| <b>Tabel 5</b> | Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan dalam Mengevaluasi Pengajaran ..... | 30   |
| <b>Tabel 6</b> | Rekapitulasi Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan ..                     | 31   |

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan dalam bidang pendidikan pada saat ini ditekankan pada peningkatan mutu. Untuk itu, sebagai konsekuensinya perlu ditingkatkan kualitas keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang bersifat *human resources* maupun *material resources* yang mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan.

Peningkatan kualitas komponen-komponen sistem pendidikan yang banyak memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *human resources*. Hal ini karena komponen yang bersifat *material resources* tidak dapat bermanfaat secara optimal apabila komponen *human resources*.

Komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* dapat digolongkan atas dua bagian yaitu tenaga kependidikan guru dan non guru. Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa komponen-komponen pendidikan yang bersifat *human resources* dapat digolongkan menjadi tenaga pendidikan dan pengelola satuan pendidikan; yaitu pengawas/penilik, peneliti, dan pengembang dalam bidang pendidikan; pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar.

Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu komponen *human resources* yang selama ini mendapat perhatian yang sangat dominan dari pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya kebijaksanaan-kebijaksanaan uang khusus bagi pembinaan dan pengembangan progesi guru, seperti diberikannya kenaikan pangkat

guru secara otomatis, serta dikeluarkannya SK Menpan Nomor 26/Menpan/1989 yang memberikan peluang bagi guru untuk naik pangkat sampai dengan gilingan ruang IV/e. Diberikannya tunjangan fungsional, kesempatan melanjutkan pendidikan secara formal ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dibentuknya kelompok-kelompok belajar bagi para guru melalui program Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Bidang Studi (MGBS) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan sebagainya.

Perhatian yang cukup besar dari pemerintah terhadap guru didasarkan pada anggapan bahwa mutu pendidikan itu banyak tergantung pada guru. Guru merupakan faktor kunci untuk keberhasilan pendidikan.

Menurut Joni (1992 : 81), pada hakekatnya guru :

1. merupakan agen pembaharuan
2. berperan memimpin dan mendukung nilai-nilai masyarakat
3. memahami karakteristik unik dan berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan pendidikan yang bersifat khusus dari masing-masing peserta didik yang memiliki minat dan potensi yang perlu diwujudkan secara optimal
4. sebagai fasilitator pembelajaran guru menciptakan kondisi yang menggugah dan menyusiakan kemudahan bagi subjek didik
5. pendidik tenaga kependidikan dituntut menjadi contoh dalam pengelolaan proses belajar mengajar bagi calon guru yang menjadi subjek didiknya.
6. Bertanggung jawab atas tercapainya hasil belajar subjek didik
7. Bertanggung jawab secara profesional untuk terus menerus meningkatkan kemampuannya
8. Menjunjung tinggi kode etik profesional

Sampai saat ini peningkatan terhadap mutu guru masih terus dilakukan dalam berbagai bentuk dan program. Ada yang bersifat lokal, regional, maupun nasional. Dilakukan secara individu maupun berkelompok dengan biaya pribadi maupun biaya pemerintah.

Meskipun peningkatan terhadap mutu guru itu masih terus berlangsung, namun masih terdengar kritikan-kritikan terhadap mutu pendidikan. Kritikan-kritikan itu ditujukan hampir pada semua jenjang pendidikan yang ada. Misalnya kritikan terhadap rendahnya nilai ebtanas murni yang dicapai oleh para siswa, sehingga menimbulkan kesulitan untuk memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi, Ketidak seimbangan antara lapangan pekerjaan dengan lulusan sekolah, sehingga banyak pengangguran terdidik. Mengeluhnya para guru terhadap perubahan yang terjadi pada kurikulum, karena beban kurikulum yang terlalu sarat.Sulitnya para guru membelajarkan siswa secara optimal, kurang mampunya para guru memanfaatkan berbagai sumber belajar yang ada di lingkungan, pada hal guru-guru itu memiliki berbagai keterbatasan kemampuan dan pengetahuan.

Fenomena-fenomena yang digambarkan di atas ada yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Carkhuff dan Berenson seperti dikutip Soekartawi (1995 : 11), pengajar yang melakukan tugasnya secara tidak efisien disebabkan oleh beberapa faktor : yaitu (1) kurangnya kemampuan akademis, (2) kurangnya kreativitas, (3) kurangnya kemampuan manajerial, (4) kurangnya kemampuan memberikan bahan ajar dan (5) kurangnya kontak atau berinteraksi dengan siswa.

Berdasarkan gejala-gejala yang dipaparkan ini, timbul suatu pertanyaan, **apakah upaya peningkatan mutu guru yang berlangsung selama ini belum efektif?** Untuk menjawab pertanyaan ini maka perlu dilakukan suatu penelitian dengan jalan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan

mengajar para guru. Berdasarkan hasil identifikasi ini nanti dapat diketahui secara tepat kemampuan-kemampuan mengajar apa sajakah yang dirasakan para guru masih perlu untuk ditingkatkan.

Pada kesempatan ini penelitian akan dilakukan pada guru-guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi.

## **B. Pembatasan Masalah**

Peningkatan terhadap kemampuan mengajar para guru sampai saat ini masih terus dilaksanakan. Tetapi masyarakat masih terdengar keluhan terdapat kemampuan mengajar para guru tersebut. Untuk itu diperlukan suatu upaya yang dapat meningkatkan kemampuan mengajar guru yang bebar-benar tepat.

Salah satu upaya yang dianggap tepat adalah dengan mempersiapkan suatu program pelatihan untuk peningkatan kemampuan mengajar para guru. Program pelatihan hendaklah dirancang sedemikian rupa, sehingga benar-benar tepat mencapai sasarnya.

Langkah awal yang harus dilakukan dalam merancang program pelatihan yang tepat ini adalah dengan melakukan analisis kebutuhan. Pada tahap ini diidentifikasi kebutuhan-kebutuhan akan kemampuan mengajar yang dirasakan oleh para guru perlu untuk ditingkatkan baik yang bersifat pengetahuan, keterampilan, serta nilai dan sikap.

Kemampuan mengajar guru merupakan pencerminan penguasaan guru terhadap kompetensinya. Menurut Raka Joni seperti dikutip oleh Imron (1995 : 168) adalah sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru, yaitu :

1. menguasai bahan
2. menguasai landasan-landasan kependidikan
3. menyusun program pengajaran
4. melaksanakan program pengajaran
5. menilai proses dan hasil belajar
6. menyelenggarakan program bimbingan dan penyuluhan
7. menyelenggarakan administrasi sekolah
8. mengembangkan kepribadian
9. berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat
10. menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar.

Pada kesempatan kali ini penelitian yang akan dilakukan, dibatasi hanya pada tiga kemampuan dasar yang harus dikuasai guru untuk dapat melaksanakan kegiatan mengajar dengan baik. Pertama kemampuan merencanakan pengajaran, kedua kemampuan melaksanakan pengajaran dan ketiga kemampuan mengevaluasi pengajaran.

Ketiga kemampuan mengajar guru inilah yang akan dilakukan identifikasi kebutuhan, guna mengetahui hal-hal apa sajakah yang masih perlu untuk ditingkatkan melalui program pelatihan.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : apa sajakah kemampuan mengajar guru yang perlu ditingkatkan melalui program pelatihan menurut pandangan mereka?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan mengajar para guru SMU yang masih perlu untuk ditingkatkan menurut pandangan mereka. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan-kemampuan guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi yang perlu ditingkatkan, terutama dalam bidang :

1. Merencanakan pengajaran
2. Melaksanakan pengajaran
3. Mengevaluasi pengajaran.

#### **E. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan-kemampuan apa sajakah menurut para guru SMU yang perlu ditingkatkan dalam merencanakan pengajaran?
2. Kemampuan-kemampuan apa sajakah menurut para guru SMU yang perlu ditingkatkan dalam melaksanakan pengajaran?
3. Kemampuan-kemampuan apa sajakah menurut para guru SMU yang perlu ditingkatkan dalam mengevaluasi pengajaran?

#### **F. Definisi Operasional**

Guna menghindari kesalahpahaman dalam memberi arti terhadap penelitian ini maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang menjadi kata kunci penelitian ini. Adapun istilah-istilah yang akan dijelaskan tersebut adalah sebagai berikut :

## 1. Identifikasi Kebutuhan

Kebutuhan adalah kesenjangan keadaan saat ini dibandingkan dengan keadaan yang seharusnya. Dengan kata lain setiap keadaan yang kurang dari yang seharusnya menunjukkan adanya kebutuhan.

Identifikasi kebutuhan menurut Kusnandar (1997 : 1), yaitu suatu studi yang sistematis tentang suatu permasalahan atau suatu inovasi, pengumpulan data dan pendapat-pendapat dari berbagai sumber yang digunakan untuk membuat suatu keputusan yang tepat atau merekomendasikan tentang apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

Identifikasi kebutuhan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan mengenal dan mengumpulkan informasi tentang kemampuan guru-guru SMU dalam mengajar.

## 2. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk memperbaiki dan mempertimbangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan. Pendapat lain mengatakan bahwa pelatihan berhubungan dengan pemberian bantuan kepada pegawai/guru agar guru/pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan yang lebih tinggi.

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu kegiatan pemberian bantuan dan layanan kepada guru-guru SMUN Kota Bukittinggi untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas pokok sehari-hari, yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas.



### 3. Kemampuan Mengajar

Soekartawi (1995 : 68) mengemukakan bahwa pengajaran yang efektif akan terjadi kalau pengajar melakukan (1) persiapan atau perencanaan, (2) pelaksanaan dengan baik, dan (3) penilaian (evaluasi) dengan baik. Maka yang dimaksud dengan kemampuan mengajar dalam penelitian ini adalah kemampuan dalam membuat persiapan atau perencanaan, kemampuan dalam melaksanakan pengajaran, dan kemampuan dalam menilai (evaluasi) kegiatan belajar mengajar.

### **G. Asumsi Penelitian**

Penelitian ini didasarkan atas asumsi sebagai berikut :

1. Identifikasi kebutuhan merupakan langkah awal yang perlu dilakukan agar pelatihan yang akan dilaksanakan efektif.
2. Kemampuan guru-guru dalam melaksanakan pengajaran perlu dibina dan dikembangkan secara terus menerus agar sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terjadi.

### **H. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Masukan bagi kepala sekolah SMU se Kota Bukittinggi dalam melaksanakan kegiatan supervisi pengajaran bagi para guru
2. Bahan masukan bagi para pengambil kebijakan dalam rangka membina kemampuan mengajar para guru SMU
3. Masukan yang berupa langkah awal bagi pihak yang berwenang melakukan pembinaan terhadap kemampuan mengajar guru guna menentukan program pelatihan yang tepat.

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

Pada bagian ini akan diuraikan beberapa kerangka teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Kajian teori yang akan diuraikan tersebut mencakup tentang (1) konsep identifikasi kebutuhan pelatihan, (2) merencanakan pengajaran, (3) melaksanakan pengajaran, (4) mengevaluasi pengajaran, (5) bentuk-bentuk pelatihan dan (6) teknik-teknik pelatihan yang dapat dipedomani dalam rangka peningkatan kemampuan guru.

#### **A. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan**

Kebutuhan adalah kesenjangan keadaan saat ini dibandingkan dengan keadaan yang seharusnya. Dengan kata lain setiap keadaan yang kurang dari yang seharusnya menunjukkan adanya kebutuhan.

Kebutuhan yang menjadi prioritas untuk dipecahkan adalah masalah. Sadiman (1994 : 61) berpendapat bahwa masalah adalah sisi balik dari kebutuhan. Sedangkan kebutuhan adalah kesenjangan (*gap/dicrepancy*) antara apa/kondisi yang ada dari apa/kondisi yang seharusnya ada.

Menurut Suparman (1996 : 63) proses identifikasi kebutuhan dimulai dari mengidentifikasi kesenjangan antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan, seringkali dilanjutkan sampai kepada proses pemecahan masalah dan evaluasi terhadap efektivitas dan efisiensinya.

Pendapat lain tentang identifikasi kebutuhan dikemukakan oleh Kusnandar (1997 : 1), yaitu suatu studi yang sistematis tentang suatu permasalahan atau suatu

inovasi, pengumpulan data dan pendapat-pendapat dari berbagai sumber yang digunakan untuk membuat suatu keputusan yang tepat atau merekomendasikan tentang apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang.

Identifikasi kebutuhan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kegiatan mengumpulkan informasi tentang kemampuan mengajar guru-guru SMU yang masih perlu untuk ditingkatkan melalui program pelatihan.

## **B. Peningkatan Kemampuan Mengajar**

Ada dua alasan penting perlunya peningkatan terhadap kemampuan mengajar guru. *Pertama*, karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, para guru dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan yang terjadi. Oleh sebab itu perlu selalu dilakukan peningkatan kualitas kemampuan mengajar guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan serta nilai dan sikap. *Kedua* disadari bahwa guru-guru sebagai manusia biasa memiliki berbagai keterbatasan, Untuk itu para guru memerlukan bantuan untuk mengatasi segala keterbatasannya itu.

Berdasarkan kedua hal di atas, maka peningkatan kemampuan mengajar guru harus selalu dilakukan guna menjaga mutu dari pengajaran sekaligus mutu dari pendidikan.

Peningkatan terhadap kemampuan mengajar yang dimaksudkan itu meliputi kemampuan dalam merencanakan pengajaran, kemampuan dalam melaksanakan pengajaran dan kemampuan dalam mengevaluasi pengajaran.

Menurut Soekartawi (1995 : 68), pengajaran yang efektif akan terjadi kalau pengajar melakukan (1) persiapan atau perencanaan, (2) pelaksanaan dengan baik, dan (3) penilaian (evaluasi) dengan baik.

Berikut ini akan dibahas secara lebih luas tentang masing-masing kemampuan mengajar itu sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan merencanakan pengajaran

Sebelum guru melaksanakan pengajaran, maka terlebih dahulu hendaklah membuat perencanaan pengajaran. Menurut Kemp (1977 : 127) kemampuan merencanakan pengajaran meliputi 7 hal, yaitu :

- a. memahami tujuan pengajaran, mengidentifikasi topik-topik pengajaran dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pengajaran
- b. mengenali karakteristik utama para siswa
- c. membuat tujuan pengajaran menjadi spesifik dalam bentuk tingkah laku siswa hingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung.
- d. Mengenali subjek dan isi setiap materi hingga mendukung bagi pencapaian tujuan
- e. Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang siswa serta pengetahuannya mengenai topik yang akan diajarkan
- f. Menyaring kegiatan-kegiatan belajar mengajar beserta sumbernya hingga para siswa dapat mencapai tujuan
- g. Mengarahkan layanan-layanan yang mampu mendukung (dana, alat, jadwal) dan mengembangkan alat-alat evaluasi belajar.

Dick and Carey (1990 : 2), mengemukakan bahwa kemampuan-kemampuan dalam merencanakan pengajaran meliputi sepuluh hal, yaitu :

- a. mengenali tujuan pengajaran
- b. melakukan analisis pengajaran
- c. mengenali tingkah laku masukan dan karakteristik siswa
- d. merumuskan tujuan performasi
- e. mengembangkan butir-butir tes acuan patokan
- f. mengembangkan strategi pengajaran
- g. mengembangkan dan memilih materi pengajaran
- h. merancang dan melakukan penilaian formatif
- i. merevisi pengajaran
- j. melakukan penilaian sumatif.

## 2. Kemampuan melaksanakan pengajaran

Kemampuan melaksanakan pengajaran merupakan penerapan secara nyata rencana pengajaran yang telah dibuat. Ibrahim (1995 : 130-132), berpendapat ada empat pokok dalam pelaksanaan pengajaran, yaitu (1) evaluasi awal, (2) pelaksanaan pengajaran, (3) evaluasi akhir, (4) tindak lanjut.

Dalam format instrumen penilaian kemampuan mengajar (IPKM) seperti yang dikutip Usman (1992 : 127-127) dikemukakan pelaksanaan prosedur mengajar mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :

- a. memulai pelajaran
  - 1) menyampaikan bahan pengait atau bahan appersepsi
  - 2) memotivasi siswa untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar mengajar
- b. mengelola kegiatan inti
  - 1) menyampaikan bahan
  - 2) memberi contoh
  - 3) menggunakan alat/media pengajaran
  - 4) memberi kesempatan pada siswa untuk terlibat secara aktif
  - 5) memberi penguatan
- c. mengorganisasi waktu, siswa, dan fasilitas belajar
  - 1) mengatur penggunaan waktu
  - 2) mengorganisasi siswa
  - 3) mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar
- d. melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
  - 1) melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar berlangsung
  - 2) melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran
- e. mengakhiri pelajaran
  - 1) menyimpulkan pelajaran
  - 2) memberikan tindak lanjut

### 3. Kemampuan Mengevaluasi Pengajaran

Kemampuan mengevaluasi pengajaran merupakan salah satu kemampuan mengajar guru yang tidak dapat dipisahkan secara tegas dengan dua kemampuan yang telah dibahas terdahulu.yaitu kemampuan merencanakan pengajaran dan

kemampuan melaksanakan pengajaran, karena kegiatan mengevaluasi ini termasuk dalam dua kegiatan itu.

Di dalam melakukan evaluasi pengajaran guru hendaklah memiliki seperangkat pengetahuan tentang evaluasi. Menurut Ibrahim (1995 : 132), pengetahuan yang perlu dipahami tentang evaluasi oleh para guru adalah :

- a. fungsi evaluasi
- b. cara-cara evaluasi yang dapat ditempuh guru dalam proses pengembangan aprogram pengajaran
- c. pengolahan hasil evaluasi
- d. penggunaan hasil evaluasi

Stanley (1964 : 229) berpendapat, prosedur dalam mengadakan evaluasi dapat dibagi atas beberapa langkah yaitu : menetapkan tujuan program, memilih alat yang layak, pelaksanaan pengukuran, memberikan skor, menganalisa dan menginterpretasikan skor, membuat catatan yang baik, dan menggunakan hasil-hasil pengukuran.

### **C. Konsep Dasar Pelatihan**

#### **1. Pengertian**

Seorang pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tuntutan tugas yang biasanya mengalami perubahan dan perkembangan dari waktu ke waktu. Dalam proses karirnya, seorang pegawai biasanya tidak bisa berkembang dengan sendirinya, namun memerlukan upaya pengembangan baik melalui pendidikan maupun latihan.

Latihan sebagai upaya pengembangan pegawai menurut Flippo dalam Moekijat (1981 : 14) adalah “training is the act of increasing the knowledge and skill an employee for doing a particular job” (atau latihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan). Kemudian Simamora (1999 : 342) merumuskan pelatihan sebagai :

Proses sistematis pengembangan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dua batasan pelatihan di atas menggambarkan bahwa pelatihan adalah usaha untuk membantu pegawai mengembangkan/meningkatkan pengetahuan dan kecakapan yang berhubungan erat dengan pekerjaan baik yang sedang atau akan menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Usaha pelatihan ini dilaksanakan secara terencana dan terorganisir, bukan dilakukan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan.

Sehubungan dengan pelatihan ini menurut Moekijat (1981 : 16) ada 3 (tiga) syarat yang harus dipenuhi, yaitu :

- a. latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. Apabila pegawai menjadi lebih efektif dalam pekerjaannya melalui usahanya sendiri hal ini tidak disebut latihan,
- b. latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan bekerja dari pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari,
- c. latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.



Jadi pelatihan merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi atau pihak yang berwenang untuk membantu dan membina pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

## 2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Secara umum pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan-pekerjaannya.

Simamora (1999 : 334) merinci tujuan pelatihan sebagai berikut :

- a. Memperbaiki kinerja, karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan perlu diberi pelatihan
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Pelatihan dimaksudkan supaya para karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya. Di lapangan sering ditemui gap antara kinerja pegawai baru yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya dalam kondisi ini maka perlu dilakukan pelatihan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Dalam organisasi sering terjadi masalah-masalah operasional seperti kurang tersediaan SDM, tingkat ketidakhadiran, konflik antar pribadi dll. Pelatihan biasanya dapat membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan tugas mereka secara efektif.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya dan memudahkan transisi dari pekerjaan karyawan saat ini ke posisi/pekerjaan yang menuntut tanggung jawab yang lebih besar
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaannya.
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Pelatihan dan pengembangan di samping dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas organisasional yang lebih besar, juga untuk meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Sesuai dengan tujuan-tujuan di atas suatu pelatihan mempunyai manfaat seperti berikut :

- a. Meningkatkan kreativitas dan kulaitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karuawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat-manfaat di atas menunjukkan bahwa pelatihan membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang egekltif bermanfaat dalam perencanaan karis bahkan jadi penyembuh penyakit-penyakit organisasional.

### 3. Bentuk/Teknik Pelatihan

Pelatihan untuk pegawai termasuk guru dapat dilakukan dengan berbagai cara. Simamora (1999 : 396) membedakan bentuk pelatihan ini menjadi dua, yaitu L (1) on the job training dan (2) of the job training. On the job training adalah pelatihan yang dilakukan ditempat kerja sesungguhnya. Sedangkan of the job training adalah program pelatihan yang memberikan keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan peserta untuk melaksanakan tugasnya. Pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Kemudian Soetopo (1983 : 268) mengemukakan teknik-teknik pelatihan untuk pertumbuhan jabatan guru diantaranya adalah (1) latihan karya (in the job training), (2) latihan berperan (role playing), (3) wisata

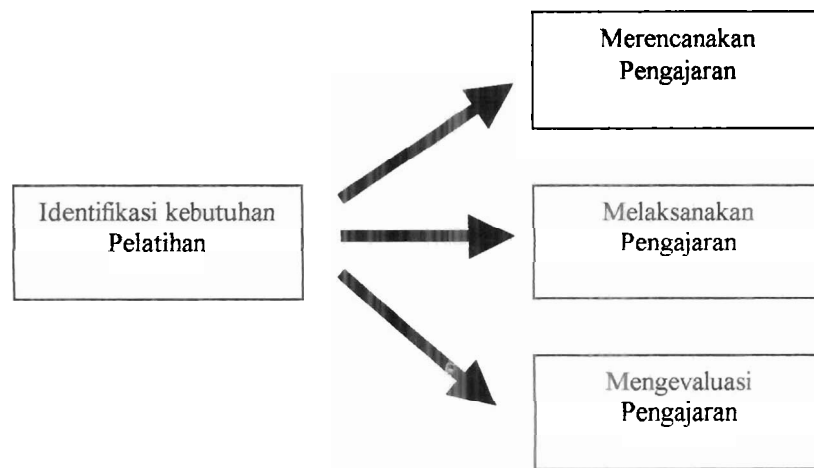
karya, (4) demonstrasi, (5) studi kasus, (6) memberi ceramah, (7) berpartisipasi dalam seminar, simposium, diskusi panel, workshop, konferensi, (8) penyelesaian masalah (problem solving), (9) tacher meeting, (10) kunjungan ke kelas, (11) intervisitation (saling mengunjungi antar guru) dan (12) orientasi bagi guru-guru baru.

Dalam pelaksanaan program pelatihan, teknik di atas dipergunakan secara bervariasi tergantung pada masalah dan tujuan yang ingin dicapai.

#### **D. Kerangka Berpikir**

Salah satu tugas pokok guru di sekolah adalah mengajar. Untuk melaksanakan kegiatan ini maka guru hendaklah membuat rencana yang jelas, kemudian melaksanakannya dan melakukan evaluasi untuk mengukur keberhasilan pengajaran yang telah dilakukan. Oleh sebab itu seorang guru hendaklah memiliki kemampuan yang profesional untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya.

Upaya yang dapat dilakukan guna menjadikan guru profesional dalam kegiatan mengajar ini dapat dilaksanakan melalui program pelatihan. Salah satu kegiatan yang harus dilakukan dalam mempersiapkan program pelatihan yang tepat adalah dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Untuk itu pada penelitian kali ini akan diidentifikasi kebutuhan para guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi guna peningkatan kemampuan mengajar dengan kerangka berpikir sebagai berikut :



### Kerangka Konseptual Penelitian

PUSTAKAAN  
ERI PABANG

## BAB III

### METODLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif, yaitu menggambarkan sesuatu sebagaimana adanya. Lebih jelasnya hasil penelitian ini akan menggambarkan tentang identifikasi kemampuan mengajar guru-guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi yang masih perlu ditingkatkan melalui program pelatihan.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi yang berjumlah 221 orang dan berstatus pegawai negeri sipil. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 1 berikut :

Tabel 1

Jumlah Guru SMUN Kota Bukittinggi yang Menjadi Populasi

| No | Nama Sekolah             | Jumlah Guru |
|----|--------------------------|-------------|
| 1  | SMU Negeri 1 Bukittinggi | 60 orang    |
| 2  | SMU Negeri 2 Bukittinggi | 64 orang    |
| 3  | SMU Negeri 3 Bukittinggi | 63 orang    |
| 4  | SMU Negeri 4 Bukittinggi | 34 orang    |

Sumber data : Kantor Dinas Dikbudora Kota Bukittinggi

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipandang dapat mewakili seluruh subjek yang akan diteliti. Bertitik tolak dari tujuan yang akan dicapai dan sesuai dengan pendapat Hadi (1989 : 107) sebagai berikut :

Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik ambil semua, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek lebih besar dari 100 dapat diambil 10% 0- 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 45% dari jumlah populasi pada setiap sekolah. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling.

Untuk lebih jelasnya, tabel 2 berikut menggambarkan sampel yang diambil dari populasi masing-masing SMU Negeri se Kota Bukittinggi

Tabel 2

Jumlah Guru SMUN Kota Bukittinggi yang terpilih Menjadi Sampel

| No | Nama Sekolah             | Jumlah Guru | Sampel    |
|----|--------------------------|-------------|-----------|
| 1  | SMU Negeri 1 Bukittinggi | 60 orang    | 27 orang  |
| 2  | SMU Negeri 2 Bukittinggi | 64 orang    | 30 orang  |
| 3  | SMU Negeri 3 Bukittinggi | 63 orang    | 28 orang  |
| 4  | SMU Negeri 4 Bukittinggi | 34 orang    | 15 orang  |
|    | Jumlah                   | 221 orang   | 100 orang |

### C. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari satu variabel, yaitu berkenaan dengan kemampuan guru-guru SMUN se Kota Bukittinggi yang perlu ditingkatkan melalui program



pelatihan. Kemampuan guru tersebut mencakup : kemampuan dalam merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran dan mengevaluasi pengajaran.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan tujuan dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang langsung diperoleh dari sumber aslinya. Sedangkan yang menjadi sumber data penelitian ini adalah guru-guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi yang terpilih sebagai sampel.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun dalam model skala Likert dengan 4 alternatif jawaban. Adapun langkah-langkah dalam menyusun angket ini adalah :

1. Membuat kisi-kisi (terlampir)
2. Membuat pernyataan/item berdasarkan masing-masing indikator yang ditetapkan
3. Melakukan uji coba kepada guru-guru yang menjadi anggota populasi, tetapi tidak terpilih menjadi sampel penelitian
4. Mengolah hasil uji coba (hasil uji coba terlampir)
5. Merevisi dan menyusun ulang angket berdasarkan hasil uji coba

## **F. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data diawali dengan penyebaran angket kepada guru-guru SMUN Kota Bukittinggi yang terpilih menjadi sampel. Pengumpulan data ini dilakukan dalam waktu  $\pm$  1 bulan dengan cara mengunjungi guru-guru tersebut ke masing-masing sekolah. Dengan meninggalkan angket yang akan diisi, kemudian dikumpulkan kembali satu minggu berikutnya.

## **G. Keterbatasan**

Berbagai keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Karena penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diungkap masih cenderung berkenaan dengan hal-hal yang bersifat umum, sehingga permasalahan khusus yang dialami guru-guru SMU secara spesifik belum terungkap.
2. Penelitian ini baru dapat dilaksanakan terhadap guru-guru SMU Negeri di Kota Bukittinggi, sehingga permasalahan yang dialami oleh guru-guru SMU pada sekolah swasta dan yang ada pada guru-guru sekolah lain dalam jenjang sekolah menengah belum terjangkau.
3. Ketersediaan dana dan waktu juga dirasakan sebagai salah satu faktor untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.
4. Lokasi penelitian yang cukup jauh dari tempat tugas/tinggal juga dirasakan sebagai salah satu kendala, meskipun tidak begitu mendasar.



5. Karena jumlah guru yang mengisi angket cukup banyak, sehingga tidak memungkinkan untuk bertatap muka secara perorangan, maka untuk mengumpulkan data tambahan (cross check) tidak dapat dilaksanakan

## H. Teknik Analisis Data

Pada setiap item angket disediakan empat alternatif jawaban. Kemudian masing-masing jawaban diskor sebagai berikut : 4 untuk jawaban sangat perlu, 3 untuk perlu, 2 untuk yang kurang perlu, dan 1 untuk yang tidak perlu. Data yang telah di skor dijumlahkan dan dicari rata-rata serta persentasenya dengan formula :

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

## I. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu  $\pm 2$  bulan, tepatnya pada bulan September dan Oktober 2002. Laporan penelitiannya telah dapat diselesaikan satu bulan berikutnya (Nopember 2002)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dikemukakan deskripsi dan pembahasan hasil penelitian mengenai identifikasi kebutuhan pelatihan guna meningkatkan kemampuan mengajar guru SMUN Kota Bukittinggi. Adapun aspek kebutuhan yang diidentifikasi tersebut mencakup kebutuhan pelatihan akan : (1) kemampuan dalam merencanakan pengajaran, (2) kemampuan dalam pelaksanaan pengajaran, serta (3) kemampuan dalam mengevaluasi. Agar lebih jelasnya pembahasan ini dibagi menjadi dua bagian. Pada bagian pertama akan disampaikan deskripsi data hasil penelitian, dan pada bagian kedua akan diuraikan pembahasan dari hasil penelitian.

#### **A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

1. Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan dalam Merencanakan Pengajaran

Gambaran data tentang kemampuan guru SMU Negeri se Kota Bukittinggi yang perlu ditingkatkan dalam merencanakan pengajaran, digambarkan dalam tabel 3

Tabel 3  
Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan  
Dalam Merencanakan Pengajaran

| No        | Pernyataan  | SP |       | PR |       | KP |      | TP |      | Total |     |
|-----------|---|----|-------|----|-------|----|------|----|------|-------|-----|
|           |   | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F  | %    | Jlh   | %   |
| 1.        | meningkatkan kemampuan dalam menganalisis materi                                    | 68 | 68    | 29 | 29    | 2  | 2    | 1  | 1    | 100   | 100 |
| 2.        | peningkatan kemampuan dalam memahami kurikulum untuk merencanakan pengajaran        | 55 | 55    | 40 | 40    | 2  | 2    | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 3.        | peningkatan pengetahuan dalam menyusun program tahunan                              | 37 | 37    | 45 | 45    | 13 | 13   | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 4.        | Penambahan pengetahuan dalam menyusun program semester/cawu                         | 34 | 34    | 50 | 50    | 11 | 11   | 5  | 5    | 100   | 100 |
| 5.        | tambahan pengetahuan dalam menyusun rencana pengajaran                              | 39 | 39    | 44 | 44    | 13 | 13   | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 6.        | peningkatan pengetahuan dalam merumuskan tujuan pembelajaran                        | 45 | 45    | 44 | 44    | 6  | 6    | 5  | 5    | 100   | 100 |
| 7.        | peningkatan pengetahuan dalam memilih materi pengajaran                             | 48 | 48    | 41 | 41    | 5  | 5    | 6  | 6    | 100   | 100 |
| 8.        | tambahan pengetahuan dalam menentukan metode mengajar.                              | 53 | 53    | 38 | 38    | 7  | 7    | 2  | 2    | 100   | 100 |
| 9.        | peningkatan kemampuan dalam merencanakan pengelolaan kelas                          | 34 | 34    | 43 | 43    | 19 | 19   | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 10.       | peningkatan pengetahuan dalam menentukan sumber belajar                             | 39 | 39    | 49 | 49    | 8  | 8    | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 11.       | peningkatan pengetahuan dalam menentukan media pembelajaran                         | 35 | 35    | 53 | 53    | 10 | 10   | 2  | 2    | 100   | 100 |
| 12.       | peningkatan kemampuan dalam membuat/menyiapkan alat bantu pengajaran yang sederhana | 34 | 34    | 57 | 57    | 7  | 7    | 2  | 2    | 100   | 100 |
| 13.       | peningkatan kemampuan dalam cara-cara memotivasi siswa                              | 53 | 53    | 34 | 34    | 9  | 9    | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 14.       | pengembangan diri dalam merencanakan penilaian prestasi belajar siswa               | 39 | 39    | 46 | 46    | 12 | 12   | 3  | 3    | 100   | 100 |
| Rata-rata |   |    | 43.79 |    | 43.79 |    | 8.86 |    | 3.57 | 100   | 100 |

Pada tabel 3 di atas digambarkan rata-rata (87.58) responden menyatakan bahwa kemampuan guru SMUN Kota Bukittinggi dalam penyusunan rencana pengajaran sangat perlu dan perlu untuk ditingkatkan.

Secara khusus kemampuan guru dalam merencanakan pengajaran yang sangat perlu ditingkatkan adalah kemampuan guru dalam menganalisis materi, yaitu sebanyak 97%. Sedangkan 91% responden menyatakan kemampuan dalam merencanakan metode mengajar dan kemampuan guru dalam menyiapkan alat bantu pengajaran perlu dan sangat perlu untuk ditingkatkan

Disisi lain, pendapat responden tentang kemampuan guru dalam merencanakan pengelolaan kelas sebanyak 23% menyatakan kurang perlu dan tidak perlu untuk ditingkatkan. Sedangkan sebanyak 10% dan 8% responden menyatakan kemampuan guru dalam menyusun program tahunan dan kemampuan dalam merencanakan pengajaran juga kurang perlu dan tidak perlu untuk ditingkatkan. Namun, bila kita lihat dari jawaban responden tentang beberapa kemampuan di atas, secara umum sebenarnya masih sangat perlu dan perlu untuk ditingkatkan karena persentase jawaban responden untuk perlu dan sangat perlu memiliki angka yang dalam kategori tinggi

## 2. Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan dalam Melaksanakan Pengajaran

Gambaran data tentang kemampuan guru SMUN Negeri se Kota Bukittinggi yang perlu ditingkatkan dalam melaksanakan pengajaran, digambarkan dalam tabel 4 berikut.

Tabel 4  
Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan Dalam Melaksanakan Pengajaran

| No        | Pernyataan  | SP |    | PR |       | KP |    | TP |      | Total |     |
|-----------|---|----|----|----|-------|----|----|----|------|-------|-----|
|           |   | F  | %  | F  | %     | F  | %  | F  | %    | Jlh   | %   |
| 1         | Peningkatan pengetahuan dalam memulai pengajaran                            | 31 | 31 | 45 | 45    | 20 | 20 | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 2         | Kemampuan dalam menyajikan dan menjelaskan materi pelajaran                 | 37 | 37 | 56 | 56    | 4  | 4  | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 3         | Penambahan pengetahuan untuk menentukan contoh-contoh                       | 42 | 42 | 48 | 48    | 8  | 8  | 2  | 2    | 100   | 100 |
| 4         | Penambahan pengetahuan dalam menggunakan alat /media                        | 36 | 36 | 56 | 56    | 6  | 6  | 2  | 2    | 100   | 100 |
| 5         | peningkatan kemampuan dalam mengaktifkan siswa dlm belajar                  | 35 | 35 | 45 | 45    | 15 | 15 | 5  | 5    | 100   | 100 |
| 6         | Penambahan pengetahuan dalam memberikan penguatan yang cocok                | 34 | 34 | 52 | 52    | 10 | 10 | 4  | 4    | 100   | 100 |
| 7         | Penambahan pengetahuan dalam mengelola waktu                                | 28 | 28 | 47 | 47    | 18 | 18 | 7  | 7    | 100   | 100 |
| 8         | peningkatan kemampuan dalam menggunakan metode pengajaran                   | 40 | 40 | 48 | 48    | 10 | 10 | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 9         | penambahan pengetahuan untuk menggunakan media                              | 36 | 36 | 52 | 52    | 9  | 9  | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 10        | peningkatan kemampuan dalam menggunakan sumber belajar                      | 42 | 42 | 50 | 50    | 7  | 7  | -  | -    | 100   | 100 |
| 11        | peningkatan kemampuan untuk mendorong dan memotivasi siswa                  | 42 | 42 | 48 | 48    | 7  | 7  | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 12        | peningkatan pengetahuan untuk melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung | 26 | 26 | 53 | 53    | 18 | 18 | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 13        | peningkatan pengetahuan untuk melaksanakan penilaian di akhir pengajaran    | 25 | 25 | 50 | 50    | 20 | 20 | 5  | 5    | 100   | 100 |
| 14        | peningkatan kemampuan dalam menyimpulkan pelajaran                          | 23 | 23 | 50 | 50    | 20 | 20 | 7  | 7    | 100   | 100 |
| 15        | peningkatan kemampuan pengajaran pengayaan                                  | 33 | 33 | 55 | 55    | 8  | 8  | 4  | 4    | 100   | 100 |
| Rata-rata |   |    | 34 |    | 50.33 |    | 12 |    | 3.67 | 100   | 100 |

Pada tabel 4 di atas tergambar hasil penelitian secara umum tentang kemampuan guru-guru SMUN Kota Bukittinggi dalam melaksanakan pengajaran masih sangat perlu ditingkatkan, yaitu 84.33% responden yang menyatakan sangat perlu dan perlu.

Ditinjau dari aspek-aspek kemampuan yang perlu ditingkatkan menurut responden yang dirasa sangat perlu adalah kemampuan dalam menyajikan dan menjelaskan pelajaran (93%), kemampuan dalam menggunakan alat/media (92%) dan kemampuan dalam memberi contoh-contoh (90%).

Disisi lain, menurut 27% responden kemampuan dalam menyimpulkan pelajaran kurang perlu dan tidak perlu ditingkatkan. Kemudian (25%) menyatakan kemampuan dalam melaksanakan penilaian di akhir pengajaran dan mengelola waktu kurang perlu dan tidak perlu ditingkatkan. Namun kemampuan-kemampuan ini sebenarnya masih perlu ditingkatkan karena menurut hasil penelitian 73% dan 75% responden menyatakan masih sangat perlu dan perlu untuk ditingkatkan..

### 3. Kemampuan Guru dan Mengevaluasi Pengajaran

Gambaran data tentang kemampuan guru SMUN Kota Bukittinggi dalam mengevaluasi pengajaran, digambarkan dalam tabel 5.

**Tabel 5**  
**Kemampuan Guru yang Perlu Ditingkatkan dalam Mengevaluasi Pengajaran**

| No        | Pernyataan   | SP |       | PR |       | KP |      | TP |      | Total |     |
|-----------|--|----|-------|----|-------|----|------|----|------|-------|-----|
|           |  | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F  | %    | Jlh   | %   |
| 1         | Peningkatan pengetahuan dalam menyusun kisi-kisi test                                | 49 | 49    | 43 | 43    | 7  | 7    | 1  | 1    | 100   | 100 |
| 2         | Peningkatan kemampuan dalam menyusun item soal/tes                                   | 45 | 45    | 49 | 49    | 4  | 4    | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 3         | Peningkatan keterampilan dalam menyelenggarakan test hasil belajar                   | 31 | 31    | 50 | 50    | 12 | 12   | 7  | 7    | 100   | 100 |
| 4         | peningkatan kemampuan tentang cara mengolah hasil test                               | 35 | 35    | 52 | 52    | 10 | 10   | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 5         | peningkatan kemampuan dalam memberikan skor terhadap hasil belajar siswa             | 25 | 25    | 54 | 54    | 18 | 18   | 3  | 3    | 100   | 100 |
| 6         | peningkatan kemampuan dalam menginterpretasikan hasil penilaian                      | 27 | 27    | 57 | 57    | 11 | 11   | 5  | 5    | 100   | 100 |
| 7         | peningkatan kemampuan dalam mengadministrasikan hasil penilaian                      | 23 | 23    | 57 | 57    | 15 | 15   | 5  | 5    | 100   | 100 |
| 8         | Peningkatan pengetahuan tentang prosedur & cara menganalisis item                    | 43 | 43    | 52 | 52    | 3  | 3    | 2  | 2    | 100   | 100 |
| 9         | peningkatan kemampuan dalam menggunakan hasil penilaian untuk perbaikan pembelajaran | 38 | 38    | 53 | 53    | 8  | 8    | 1  | 1    | 100   | 100 |
| Rata-rata |  |    | 35.12 |    | 51.89 |    | 9.78 |    | 3.34 | 100   | 100 |

Pada tabel 5 digambarkan bahwa kemampuan guru dalam mengevaluasi pengajaran secara umum menurut hasil penelitian sangat perlu dan perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden sebanyak 87.01%.

Secara khusus dilihat dari beberapa aspek yang sangat perlu dan perlu untuk ditingkatkan adalah pengetahuan tentang prosedur dan cara menganalisis item tes (95%). Kemudian kemampuan dalam menyusun item tes (94%) dan kemampuan dalam menyusun kisi-kisi tes sebanyak 92%.

beranggapan bahwa kemampuan guru merencanakan pengajaran itu penting, sehingga perlu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tersebut.

Kemampuan merencanakan pengajaran merupakan salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dengan sebaik-baiknya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sudiarto yang dikutip oleh Imron(1995:168) dinyatakan bahwa salah satu kompetensi dasar dari guru adalah merencanakan pengajaran . Oleh sebab itu setiap guru diharapkan dapat menguasai kompetensi ini dengan sebaik-baiknya sehingga hasil belajar siswa dapat dicapai secara maksimal, karena pengajaran yang direncanakan secara tepat tentulah yang benar-benar memperhatikan kebutuhan siswa.

Usman (1993:43) mengemukakan tujuan penyusunan satuan pelajaran adalah untuk mempermudah dan memperlancar serta meningkatkan hasil proses belajar mengajar. Sehingga pembuatan rencana pengajaran tidak boleh ditangguhkan, karena akan dipedomani bagi guru sebelum maupun waktu melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan beberpa pendapat di atas jelaslah bahwa keberadaan perencanaan pengajaran sangat penting sekali sehingga perlu dibuat dengan sebaik-baiknya, karena semakin baik perencanaan yang dibuat makin mudah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar sehingga semakin tinggi kemungkinan hasil belajar yang dapat dicapai(Usman,1993:43).

Berdasarkan penjelasan di atas mungkin para guru SMUN Kota Bukittinggi cenderung merasa sangat perlu dan perlu ditingkatkan terus menerus kemampuan mereka dalam merencanakan pengajaran.



## KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

| Variabel                      | Sub Variabel               | Indikator                           | Item No.                   |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Kemampuan Mengajar Guru       | 1. Merencanakan Pengajaran | a. Memahami kurikulum               | 1,2                        |
|                               |                            | b. Menyusun prog. Tahunan           | 3                          |
|                               |                            | c. Menyusun Prog. Cawu              | 4                          |
|                               |                            | d. Menyusun rencana pengajaran      | 5                          |
|                               |                            | e. Merumuskan TIK                   | 6                          |
|                               |                            | f. Menentukan Materi                | 7                          |
|                               |                            | g. Memilih Metode                   | 8                          |
|                               |                            | h. Menentukan Pengel. Kelas         | 9                          |
|                               |                            | i. Menetapkan media                 | 10                         |
|                               |                            | j. Menyiapkan sarana bel.           | 11                         |
|                               |                            | k. Menetapkan cara memotivasi siswa | 12                         |
|                               |                            | l. Mementukan penil. Prestasi siswa | 13                         |
|                               |                            |                                     | 2. Melaksanakan Pengajaran |
| b. Menjelaskan Pengajaran     | 15                         |                                     |                            |
| c. Memberi contoh yg cocok    | 16                         |                                     |                            |
| d. Penggunaan alat pengajaran | 17                         |                                     |                            |
| e. Mengaktifkan siswa         | 18                         |                                     |                            |
| f. Memberi Penguatan          | 19                         |                                     |                            |
| g. Mengelola waktu            | 20                         |                                     |                            |
| h. Menggunakan metode         | 21                         |                                     |                            |
| i. Menggunakan media          | 22                         |                                     |                            |
| j. Menggunakan sumber         | 23                         |                                     |                            |
| k. Memotivasi siswa           | 24                         |                                     |                            |
| l. Melaksanakan penilaian     | 25,26                      |                                     |                            |
| m. Menyimpulkan pengajaran    | 27                         |                                     |                            |
| n. Memberikan pengayaan       | 28                         |                                     |                            |
|                               | 3. Mengevaluasi Pengajaran | a. membuat kisi-kisi tes            | 29                         |
|                               |                            | b. menyusun soal                    | 30                         |
|                               |                            | c. melaksanakan tes                 | 31                         |
|                               |                            | d. mengolah hasil tes               | 32                         |
|                               |                            | e. menskor hasil tes                | 33                         |
|                               |                            | f. menginterpretasi hasil penil.    | 34                         |
|                               |                            | g. Mengadministrasikan tes          | 35                         |
|                               |                            | h. Menganalisis hasil               | 36                         |
|                               |                            | i. Menggunakan hasil penilaian      | 37                         |

## Angket Penelitian

Dengan hormat, terlebih dahulu saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu guru SMU Negeri Kota Bukittinggi berada dalam keadaan sehat selalu dan sukses menjalankan kegiatan sehari-hari, Amin

Dalam kesibukan Bapak/Ibu melaksanakan tugas sehari-hari, perkenankanlah saya meminta sedikit waktu untuk mengisi angket ini (terlampir). Angket ini saya berikan pada Bapak/Ibu bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkenaan dengan Kebutuhan Pelatihan Guna Peningkatan Kemampuan Mengajar, yang nantinya dipergunakan sebagai dasar untuk peningkatan kemampuan tenaga pendidik dimasa yang akan datang dan tidak ada maksud lain yang dapat merugikan Bapak/Ibu

Oleh sebab itu sudilah kiranya Bapak/Ibu memberi data dan informasi sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu inginkan sesungguhnya. Selanjutnya, data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Padang, Agustus 2002

Peneliti

Mata Pelajaran yang Diajarkan .....

Masa Kerja Bapak/Ibu : ..... tahun

### Petunjuk Pengisian Angket

Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan dan masing-masing pernyataan disediakan 4 pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk Sangat Perlu (SP), Perlu (PR), Kurang Perlu (KP), dan Tidak Perlu (TP).

Kepada Bapak/Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap cocok dengan memberi tanda cek (V) pada tempat yang telah disediakan

Contoh alternatif jawaban yang dianggap cocok untuk kebutuhan guru dalam rencana pengajaran adalah sbb :

| No | Pernyataan  | SP | PR | KP | TP |
|----|---|----|----|----|----|
| 1  | Saya perlu meningkatkan kemampuan saya dalam menyusun program tahunan | V  |    |    |    |

Keterangan : Jawaban sangat perlu yang diberikan di atas berarti Bapak/Ibu merasakan hal yang ditanyakan memang sangat perlu untuk ditingkatkan.

| No | Pernyataan  | Jawaban |    |    |    |
|----|---|---------|----|----|----|
|    |   | SP      | PR | KP | TP |
| 1. | Saya butuh pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menganalisis materi                               |         |    |    |    |
| 2. | Saya perlu peningkatan kemampuan dalam memahami kurikulum untuk merencanakan pengajaran                   |         |    |    |    |
| 3. | Saya perlu peningkatan pengetahuan dalam menyusun program tahunan   |         |    |    |    |
| 4. | Saya perlu tambahan pengetahuan dalam menyusun program semester/cawu                                      |         |    |    |    |
| 5. | Saya perlu tambahan pengetahuan dalam menyusun rencana pengajaran atau rencana harian                     |         |    |    |    |
| 6. | Saya perlu peningkatan pengetahuan dalam merumuskan tujuan pembelajaran                                   |         |    |    |    |
| 7. | Saya perlu peningkatan pengetahuan dalam memilih materi pengajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran |         |    |    |    |
| 8. | Saya memerlukan tambahan peningkatan pengetahuan dalam menentukan metode mengajar yang sesuai.            |         |    |    |    |
| 9. | Saya perlu pelatihan untuk peningkatan kemampuan dalam merencanakan pengelolaan kelas                     |         |    |    |    |

| No  | Pernyataan  | Jawaban |    |    |    |
|-----|---|---------|----|----|----|
|     |   | SP      | PR | KP | TP |
| 10. | Saya perlu pelatihan untuk peningkatan pengetahuan dalam menentukan media pembelajaran  |         |    |    |    |
| 11. | Saya perlu pelatihan untuk peningkatan kemampuan dalam membuat/menyiapkan alat bantu pengajaran yang sederhana                |         |    |    |    |
| 12. | Saya perlu peningkatan kemampuan dalam menentukan cara-cara memotivasi siswa supaya terlibat aktif dalam KBM                  |         |    |    |    |
| 13. | Saya butuh pengembangan diri dalam merencanakan penilaian prestasi belajar siswa  |         |    |    |    |
| 14. | Saya perlu peningkatan pengetahuan dalam memulai pengajaran   |         |    |    |    |
| 15. | Kemampuan saya dalam menyajikan dan menjelaskan materi pelajaran perlu ditingkatkan   |         |    |    |    |
| 16. | Penambahan pengetahuan untuk menentukan contoh-contoh yang dapat membantu siswa memahami materi pengajaran perlu ditingkatkan |         |    |    |    |
| 17. | Penambahan pengetahuan dalam menggunakan alat /media pengajaran, saya perlukan  |         |    |    |    |
| 18. | Saya perlu peningkatan kemampuan dalam mengaktifkan siswa mengikuti pelajaran   |         |    |    |    |
| 19. | Penambahan pengetahuan saya dalam memberikan penguatan yang cocok bagi siswa, saya perlukan                                   |         |    |    |    |
| 20. | Saya perlu penambahan pengetahuan dalam mengelola waktu untuk pelaksanaan pengajaran  |         |    |    |    |
| 21. | Saya perlu peningkatan kemampuan dalam menggunakan metode untuk pencapaian tujuan pengajaran                                  |         |    |    |    |
| 22. | Saya perlu penambahan pengetahuan untuk menggunakan media guna pencapaian tujuan pengajaran                                   |         |    |    |    |
| 23. | Saya perlu peningkatan kemampuan dalam menggunakan sumber belajar untuk pencapaian tujuan pengajaran                          |         |    |    |    |
| 24. | Saya membutuhkan peningkatan kemampuan untuk mendorong dan memotivasi siswa supaya terlibat aktif dalam proses pembelajaran   |         |    |    |    |
| 25. | Saya perlu peningkatan pengetahuan untuk melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung  |         |    |    |    |
| 26. | Saya perlu peningkatan pengetahuan untuk melaksanakan penilaian di akhir pengajaran   |         |    |    |    |
| 27. | Saya perlu peningkatan kemampuan dalam menyimpulkan pelajaran   |         |    |    |    |

|  |  |
|--|--|
| $O^2_{(10)} = \frac{106 - \frac{32^2}{10}}{10} = 0.36$ | $O^2_{(30)} = \frac{115 - \frac{33^2}{10}}{10} = 0.61$ |
| $O^2_{(11)} = \frac{104 - \frac{32^2}{10}}{10} = 0.16$ | $O^2_{(31)} = \frac{125 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.25$ |
| $O^2_{(12)} = \frac{127 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.45$ | $O^2_{(32)} = \frac{81 - \frac{27^2}{10}}{10} = 0.81$  |
| $O^2_{(13)} = \frac{122 - \frac{34^2}{10}}{10} = 0.64$ | $O^2_{(33)} = \frac{118 - \frac{34^2}{10}}{10} = 0.24$ |
| $O^2_{(14)} = \frac{108 - \frac{32^2}{10}}{10} = 0.56$ | $O^2_{(34)} = \frac{100 - \frac{30^2}{10}}{10} = 1.0$  |
| $O^2_{(15)} = \frac{113 - \frac{33^2}{10}}{10} = 0.41$ | $O^2_{(35)} = \frac{105 - \frac{31^2}{10}}{10} = 0.89$ |
| $O^2_{(16)} = \frac{125 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.25$ | $O^2_{(36)} = \frac{88 - \frac{32^2}{10}}{10} = 0.96$  |
| $O^2_{(17)} = \frac{127 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.45$ | $O^2_{(37)} = \frac{125 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.25$ |
| $O^2_{(18)} = \frac{125 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.25$ | $O^2_{(38)} = \frac{125 - \frac{35^2}{10}}{10} = 0.25$ |

$$O^2_{(19)} = \frac{105 - \frac{31^2}{10}}{10} = 0.89 \qquad O^2_{(29)} = \frac{111 - \frac{33^2}{10}}{10} = 0.21$$

Jumlah varians semua items =

$$0.13+0.21+0.36+0.29+0.56+0.21+0.21+0.24+0.36+0.36+0.16+0.45+0.64+0.56+0.41+0.25+0.45+0.25+0.89+0.89+1+0.41+0.25+0.25+0.25+0.49+0.69+0.49+0.61+0.25+0.81+0.24+1.0+0.89+0.96+0.25+0.25+0.21 = 17.53$$

$$\text{Varians total} = \frac{1588849 - \frac{1251^2}{10}}{6} = \frac{1588849 - 1565001}{10} = 234.89$$

$$\text{Rumus alpha } r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

$$\frac{38}{38-1} \times \left( 1 - \frac{17.32}{234.89} \right)$$

$$\frac{54}{53} \times (1 - 0.74)$$

$$= 0.951$$

$$r_{\text{tabel}} = 0.811$$

$$r_{11} > r_{\text{tabel}} = \text{reliabel}$$