

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah yang akan diteliti, maka penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja guru pembimbing pada program Prakerin keahlian Teknik Kendaraan Ringan (TKR) di SMK Taman Harapan Bekasi.

Adapun tujuan khusus penelitian ini untuk mengevaluasi kinerja guru pembimbing kejuruan TKR pada program Prakerin yang mengacu pada pedoman dasar PKL dari Kementerian Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan yang telah dikembangkan oleh Pihak Sekolah dan Peneliti antara lain:

1. Tahap Perencanaan meliputi merencanakan pelaksanaan prakerin dan mengadakan koordinasi pelaksanaan prakerin.
2. Tahap Pelaksanaan meliputi memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan prakerin dan melayani konsultasi permasalahan di perusahaan selama prakerin
3. Tahap Passa Pelaksanaan meliputi melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Taman Harapan yang terletak di Perumahan Taman Harapan Baru Pejuang, Kec. Medan Satria, Kota Bekasi. Waktu penelitian dilaksanakan ketika program Prakerin berlangsung mulai bulan Agustus-November 2019.

C. Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian evaluatif. Penelitian evaluatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematis untuk menentukan nilai dan manfaat (*worth*)¹. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikatakan sebagai penentuan hasil atas suatu kegiatan untuk memperoleh tujuan tentang nilai atau kinerja.

Penelitian ini akan mengevaluasi kinerja guru pembimbing Prakerin kejuruan TKR dengan menggunakan model 360 derajat. Menurut Linman, metode umpan balik 360 derajat adalah metode evaluasi yang menggabungkan umpan balik dari para pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, atasan langsung, para bawahannya dan pelanggan.² Model ini metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja ternilai.

¹ Nana Syaodiah, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011) hlm.120

² Hasan Ali, *Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode 360 degrees feedback* (https://www.academia.edu/4473262/Penilaian_Kinerja_dgn_Metode_360_Derajat, Diakses pada 3 Agustus 2019)

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lima sumber data yaitu : kepala sekolah SMK Taman Harapan, kepala Hubin, guru pembimbing kejuruan TKR, peserta didik, dan pamong Industri. Dengan melakukan penilaian dari berbagai sumber akan diperoleh hasil evaluasi yang lebih jujur, akurat dan tepat sasaran. Pengukuran kinerja guru pembimbing Prakerin kejuruan TKR di SMK Taman Harapan melalui penyebaran kuesioner. Dengan lebih rinci jumlah dari masing-masing sumber data adalah:

1. Atasan : 1 orang Kepala Sekolah
2. Rekan Kerja : 1 orang kepala Hubin
3. Diri Sendiri : 6 orang guru pembimbing TKR
4. Bawahan : 24 siswa kelas XI kejuruan TKR
5. Pelanggan : 6 Pamong dari tempat Prakerin

D. Responden

Seperti yang sudah dijelaskan pada poin sebelumnya, bahwa penelitian ini akan menggunakan 5 elemen penilaian.

1. Guru Pembimbing Prakerin Keahlian TKR :

Penelitian ini hanya akan memfokuskan kepada guru pembimbing Prakerin keahlian TKR saja yang berjumlah 6 orang. Berikut ini daftar nama guru pembimbing Prakerin dari keahlian TKR :

Tabel 3.1 Data Guru Pembimbing Prakerin Keahlian TKR

No	Nama
1	Eko Wahyudi S.Pd
2	Tuti Marwiyanti, S. Pd
3	Via Alfasyiani S.Pd
4	Fatturahman S.Pd.T
5	Herman S.Pd
6	Tintin Rahmawati, S.Pd

2. Responden yang akan menilai guru pembimbing Prakerin

Setiap guru pembimbing Prakerin keahlian TKR nantinya akan di evaluasi oeh atasan, rekan kerja, bawahan dan pelanggan. Berikut adalah tabel tiap-tiap guru pembimbing yang akan di evaluasi:

Tabel 3.2 Responden yang akan menilai guru pembimbing Prakerin

Guru Pembimbing	Atasan (Kepala Sekolah)	Rekan Kerja (Kepala Hubin)	Bawahan (Siswa TKR)	Pelanggan (Pamong Industri)
Tuti Marwiyanti, S.Pd	ling Solihin S.Pd	Dedi utomo S.Pd	Defa Abdul	Sunardi (PT. Morita Tjokro Gearindo)
			Dimas Adi	
			Dwi Wahyudin	
			Fajar Mustaqim	
Eko Wahyudi S.Pd			Angga Febrianto	Parulian patamba puton
			Antoni Dwi	

			Chandra	(Blue bird group)
			Arif Fadillah	
			Bayu Fajar	
Herman S.Pd			Sendi Wijaya	Seto (Yamaha setia asih)
			Rafly Reza	
			Renaldi Bayu Saputra	
			M. Rafi'i	
Tintin Rahmawati, S.Pd			Idam	Jainul Anwar (PT Isuzu Astra Motor Indonesia)
			Khairunnizam	
			Robi Maulana	
			Satyoko Dimas Pramono	
Fatturahman S.T			M. Iwbal Maulana	Cahyadi (PT. Asco Daihatsu Bekasi)
			Harry Fitri	
			M. Rizky Ramadhan	
			Ihsan Joddy	
Via Alfasyiani S.Pd			Sopian Maulana	Nizar (Honda Prima Harapan) Indah
			Farhan Arif	
			Fathan Fakhrozi	
			Faturrahman Malik Putra	
			Hadid Fahru	

E. Prosedur Evaluasi Kinerja

Penelitian evaluasi kinerja pasca pelatihan MOT ini menggunakan prosedur proses evaluasi kinerja menurut Mondy dan Noe³:

1. Merumuskan tujuan evaluasi.

Pada tahap ini peneliti melakukan evaluasi dengan tujuan untuk mengukur kinerja yang dihasilkan guru pembimbing pada program Prakerin di SMK Taman menjalankan tugasnya pada program Prakerin. Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk melihat indikator apa saja yang sudah meningkat maupun indikator yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki kembali

2. Menetapkan standar – standar untuk mengetahui variabel perubahan kinerja yang akan diukur.

Pada tahap ini peneliti merujuk pada teori bab 2, dimana peneliti mengaitkan tujuan dilakukannya evaluasi kinerja. Indikator yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu mengacu pada pedoman dasar PKL dari Kementerian Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan yang telah dikembangkan oleh Pihak Sekolah dan Peneliti antara lain: (1) merencanakan pelaksanaan prakerin; (2) mengadakan koordinasi pelaksanaan prakerin; (3) memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan prakerin; (4) melayani konsultasi

³ Mondy, Noe. *Human Resources Management*. (Massachusetts : Allyn & Bacon, 1993) hlm. 398

permasalahan di perusahaan selama prakerin; dan (5) melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan

3. Menyusun sistem penilaian kinerja.

Peneliti akan menggunakan model 360 derajat dengan menggunakan 5 kuadran penilaian, yaitu atasan, bawahan, rekan kerja, guru itu sendiri dan pelanggan (pamong Industri). Peneliti merancang instrumen yang akan digunakan berdasarkan indikator kinerja guru pembimbing Prakerin, hasilnya instrumen yang didapatkan adalah kuisisioner. Selanjutnya instrumen sudah disusun, dilakukan uji coba validitas konstruk oleh ahli instrumen yaitu dosen Teknologi Pendidikan. Uji validitas tersebut berguna untuk menilai kelayakan instrumen yang dibuat sebelum disebarkan kepada responden yang bersangkutan

4. Melakukan penyebaran instrumen dan analisis data.

Pada langkah ini, instrumen yang sudah divalidasi diberikan kepada responden yang sudah ditentukan sebelumnya. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden. Selanjutnya data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis, sehingga menghasilkan kesimpulan atas variabel yang sudah dirumuskan.

5. Terakhir, pelaporan/pendiskusian hasil analisis data kepada para pegawai ternilai.

Hasil dari kesimpulan tersebut akan dijadikan laporan evaluasi, dari laporan ini akan diketahui indikator kompetensi yang sudah baik dan yang perlu ditingkatkan. Hasil laporan evaluasi ini juga berguna sebagai bahan pertimbangan untuk menindaklanjuti kegiatan sekaligus kinerja guru pembimbing selanjutnya di SMK Taman Harapan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian diperlukan metode dan teknik yang tepat serta alat pengumpul data yang relevan. Pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner.

1. Penyebaran Kuesioner/Angket

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data. Angket atau kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang diperlukan dalam sebuah penelitian yang berbentuk daftar pernyataan atau pertanyaan dan pengambilan datanya pun secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden. Bentuk angket berupa angket tertutup dengan skala likert yang modifikasi pilihan bobot nilai 1 sampai 4.

Peneliti menggunakan 2 kuesioner dalam penelitian ini. Kuesioner pertama akan diisi oleh Kepala Sekolah, Kepala Hubin, Guru pembimbing itu sendiri dan siswa dengan jumlah total 42 orang. Adapun kuesioner ini meliputi indikator: (1) merencanakan pelaksanaan prakerin; (2) mengadakan koordinasi pelaksanaan prakerin; (3) memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan prakerin; (4) melayani konsultasi permasalahan di perusahaan selama prakerin; dan (5) melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan. Sedangkan, kuesioner kedua akan diisi oleh pamong industri berjumlah 6 orang. Kuesioner kedua ini meliputi indikator: (1) mengadakan koordinasi pelaksanaan Prakerin; (2) memantau dan merespon peserta dan (3) melayani konsultasi permasalahan prakerin yang dihadapi siswa saat Prakerin. Dalam penyebaran kuesioner untuk pamong, tidak semua sub indikator dilaksanakan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen evaluasi yang akan digunakan berdasarkan definisi konseptual dan operasional yang dikembangkan menjadi kisi-kisi instrumen seperti angket, pedoman wawancara, dan analisis dokumen.

1. Definisi konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas serta dapat membantu pemahaman. Definisi konseptual pada penelitian ini adalah :

- a. Menurut *Society for Human Resource Management*, evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi sejauh mana kinerja aparatur dalam bekerja dengan membandingkannya terhadap serangkaian standar yang telah ditetapkan dan hasil akhir berupa feedback yang nantinya diinformasikan kepada aparatur.
- b. Evaluasi kinerja guru pembimbing pada program Prakerin kejuruan TKR merupakan proses penilaian individu guru untuk mengetahui kinerja yang dimiliki seorang guru pembimbing yang seharusnya dilakukan sesuai dengan pedoman Prakerin di Sekolah, yang ketentuan dasarnya mengacu dengan pedoman pemerintah.
- c. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model evaluasi kinerja 360 derajat. Menurut Ward dalam Amstrong, metode umpan balik 360 derajat adalah pengumpulan data dan umpan balik yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja individu atau kelompok yang berasal dari sejumlah pihak yang berkepentingan terhadap kinerja mereka.

d. Evaluasi ini dilakukan dengan berfokus pada indikator kinerja guru pembimbing dari tiap tahapnya. Acuan dasarnya yaitu pedoman PKL dari Kementerian Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan yang telah dikembangkan oleh Pihak Sekolah dan Peneliti dari tiap tahapannya yaitu tahap perencanaan, pelaksanaan dan pasca pelaksanaan. Indikatornya antara lain: (1) merencanakan pelaksanaan prakerin; (2) mengadakan koordinasi pelaksanaan prakerin; (3) memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan prakerin; (4) melayani konsultasi permasalahan di perusahaan selama prakerin; dan (5) melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri – ciri spesifik yang substansive dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya⁴

Definisi operasional pada penelitian ini didasarkan pada skor hasil penyebaran kuesioner agar peneliti dapat menganalisis tiap butir kuesioner. Penilaian ini meliputi indikator kompetensi guru pembimbing

⁴ Imam Chourmain, Acuan Normatif Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi. (Jakarta: Al-Haramain Publishing House) hlm.36

program Prakerin yang mengacu pada pedoman dasar PKL dari Kementerian Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan yang telah dikembangkan oleh Pihak Sekolah dan Peneliti.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data, dimana responden hanya memberikan tanda $\checkmark$ dari tiap instrumen pernyataan. Bentuk kuesioner berupa pernyataan dengan pilihan jawaban dengan menggunakan skala Likert yaitu skala 1 sampai dengan 4.

H. Validitas Instrumen

Validitas instrumen menjadi hal penting yang perlu dipertimbangkan untuk menentukan batas-batas kebenaran dan ketepatan suatu indikator variabel yang akan dicari pada data tertentu. Instrumen yang sah atau valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya. Instrumen diuji coba kepada ahli instrumen untuk memeriksa validitas dan kesahihan data. Validasi instrumen dilakukan dengan menilai beberapa kompetensi kinerja guru pembimbing antara lain : (1) merencanakan pelaksanaan prakerin; (2) mengadakan koordinasi pelaksanaan prakerin; (3) memantau dan merespon peserta didik selama pelaksanaan prakerin; (4) melayani konsultasi permasalahan di perusahaan selama prakerin; dan (5) melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan. Setelah indikator tersebut sudah tercapai, maka instrumen siap untuk digunakan.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah hasil kuesioner diperoleh pada instrumen kuesioner dari tiap tahapan, yaitu:

Tahap Perencanaan:

- 1) merencanakan pelaksanaan PKL
- 2) Mengadakan koordinasi pelaksanaan Prakerin

Tahap Pelaksanaan:

- 1) Memantau dan merespon peserta didik
- 2) Melayani konsultasi permasalahan Prakerin yang dihadapi peserta didik

Tahap Pasca Pelaksanaan:

- 1) Melayani konsultasi peserta didik dalam pembuatan laporan :
Setelah mendapatkan data penelitian dari penyebaran kuesioner/angket, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁵ Semua hasil

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.80

data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif dengan teknik presentasi rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean} = \frac{\text{Jumlah skor tiap sub-indikator}}{\text{Jumlah responden yang menjawab}}$$

Jumlah responden yang menjawab

Dari hasil perhitungan statistik deskriptif melalui narasi pada deskripsi data mengacu pada skala nominal dengan alternatif jawaban

4. Pemberian skor menggunakan acuan rentang sebagai berikut :

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Pilihan Jawaban}} = \frac{4-3}{4} = 0,75$$

Tabel 3.3 Intepretasi data

Skor	Keterangan
3,26 – 4	Sangat Baik
2,51 – 3,25	Baik
1,76 – 2,5	Kurang baik
1 – 1,75	Tidak baik