

**POLA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

LESMANA GINTING
NPM. 2120060119



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

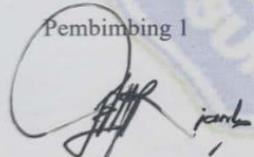
PENGESAHANAN TESIS

Nama : LESMANA GINTING
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120060119
Prodi/ Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pola Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Pengesahan Tesis
Medan, 30 Mei 2024

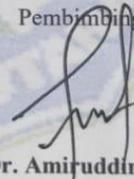
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Amiruddin, M.Pd

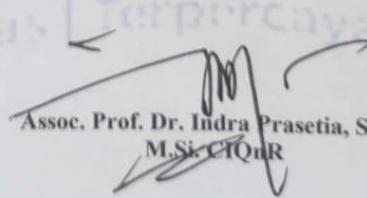
Diketahui,

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd,
M.Si. CIQR

PENGESAHAN

**POLA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI**

LESMANA GINTING

NPM: 2120060119

Program Studi :Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)
Pada Hari Kamis, Tanggal 30 MEI 2024

Komisi Penguji

1. **Assoc. Prof. Dr. AMINI, M. Pd** 1.....
Ketua
2. **Dr. MUHAMMAD ISMAN, M.Hum** 2.....
Sekretaris
3. **Dr. LILIK HIDAYAT, M.Pd** 3.....
Anggota

Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN
POLA PEMBINAAN DAN PENGEMBANGAN KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Mei 2024

Penulis

LESMANA GINTING
NPM. 2120060119



Pola Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Lesmana Ginting
2120060119

Abstrak

Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Untuk mengetahui proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Dengan menggunakan tehnik analisis data observasi wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan pola pembinaan Dalam kinerja guru Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi kegiatannya meliputi strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui organisasi MGMP, revitalisasi MGMP dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Proses pengembangan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikembangkan melalui studi lanjutan yakni melakukan kegiatan yang berkesinambungan yang memiliki dampak terhadap kinerja guru seperti lanjutan pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang seperti pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. dan yang terakhir adalah pembinaan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru yang di adakan oleh pemerintah. Kendala yang dihadapi di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, kurangnya sarana prasarana, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Solusi yang ditempuh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

Key Word: Pola Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru

Teacher Performance Coaching and Development Patterns SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Lesmana Ginting
2120060119

Abstrak

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

This research aims to determine the pattern of teacher performance development at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. To find out the process of developing teacher performance at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi To determine the inhibiting and supporting factors in the process of coaching patterns and developing teacher performance at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. By using data analysis techniques, interview observation and documentation. The results of this research show that coaching patterns In the teacher performance of the Principal of SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, his activities include the principal's strategy for implementing teacher quality improvement, namely by involving teachers in educational training programs and even organizing education and training which is carried out independently by teachers of SMK Negeri 2 Tebing High through the MGMP organization, MGMP revitalization and three supervision methods used, namely: class visit technique; personal talks and group discussions. The process of developing teacher performance at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi can be developed through further studies, namely carrying out ongoing activities that have an impact on teacher performance such as continuing education, providing supporting facilities such as procuring new reading materials such as books, educational magazines, educational journals, and Internet access as an additional learning resource also supports improving teacher performance. and the last one is developing teacher performance by involving teachers in the teacher certification program held by the government. The obstacles faced at SMK Negeri 2 Tebing Tinggi in coaching and developing teacher performance are that there are still teachers who have low awareness of improving teacher quality, lack of infrastructure, there are still teachers who are less competent and there is still a lack of teachers according to needs. The solution taken by the Principal of SMK Negeri 2 Tebing Tinggi in overcoming obstacles to improving teacher quality is by continuously communicating and campaigning for a culture of educational quality for teachers who still have low awareness and submitting applications for teachers through the Regional III Education Office Branch of North Sumatra Province as well as by appoint honorary teachers to overcome the shortage of teachers.

Key Word: Teacher Performance Coaching and Development Patterns

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pola Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi”**.

Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun dari pada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk istri tercinta yang selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Serta Anak saya yang bernama Graicella Alecia Rosaida Putri Ginting dan keluarga besar saya.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. Triono Eddy, S.H M.Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si. CIQnR** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. **Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya tesis ini
5. **Bapak Dr. Amiruddin, M.Pd** selaku dosen pembimbing Tesis II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. **Ibu Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd** selaku dosen penguji Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis hingga selesainya Tesis ini.
7. **Bapak Dr. Muhammad Isman, M.Hum** selaku dosen penguji Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis hingga selesainya Tesis ini.

8. **Bapak Dr. Lilik Hidayat, M.Pd** selaku dosen penguji Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis hingga selesainya Tesis ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi.
10. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do'a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Wassalamualaikumwr.wb

Medan, Mei 2024

Lesmana Ginting

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian	11
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	12
1.5 Manfaat Penelitian.....	12
1.5.1 Manfaat Secara Teoretis	12
1.5.2 Manfaat Secara Pragmatis	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Kajian Teoritik.....	14
2.1.1 Pola Pembinaan	14
2.1.1.1 Pengertian Pola Pembinaan	14
2.1.1.2 Jenis Pola Pembinaan.....	17
2.1.1.3 Tujuan Pembinaan	19
2.1.1.4 Pengertian Pengembangan	20
2.1.1.5 Metode Pengembangan	22
2.1.1.6 Tujuan Pengembangan.....	23
2.1.2 Kinerja Guru.....	24
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru	24
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	29
2.1.2.3 Penilaian Kinerja Guru	30
2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru	35
2.1.2.5 Pengukuran Kinerja Guru	36
2.1.2.6 Tujuan Pengukuran Kinerja	38
2.1.2.7 Indikator Kinerja Guru	38
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan.....	41
2.3 Kerangka Konseptual	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Pendekatan Penelitian	46
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.3 Subjek dan Objek Penelitian.....	47
3.4 Sumber Data Penelitian	47
3.4.1 Data Primer.....	47
3.4.2 Data Sekunder.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48

3.6	Keabsahan Data	52
3.7	Teknik Analisa Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		56
4.1	Deskripsi hasil penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.....	56
a.	Visi	56
b.	Misi	56
c.	Struktur Organisasi	57
d.	Keadaan Guru	57
e.	Keadaan Siswa	58
4.2.	Temuan Penelitian	58
4.2.1	Pola Pembinaan Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.....	59
4.2.2	Pengembangan proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi	68
4.2.3	Faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri Tebing Tinggi.....	73
4.3	Pembahasan	77
4.3.1	Pola Pembinaan Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi	77
4.3.2	Pengembangan proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi	80
4.3.3	Faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri Tebing Tinggi.....	83
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI		87
5.1	Kesimpulan.....	87
5.2	Saran	88
5.3	Implikasi	89
5.3.1	Manfaat Teoritis	89
5.3.2	Manfaat Praktis.....	90
DAFTAR PUSTAKA		91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Sertifikasi Guru di SMK 2023	9
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Wawancara	48
Tabel 4.1	Keadaan Guru.....	57
Tabel 4.2	Keadaan Siswa	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1	Triangulasi Metode	52
Gambar 3.2	Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif	53
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam fungsinya sebagai penggerak guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar senantiasa mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kinerjanya, karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajarkan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan, maka seorang guru dituntut untuk selalu meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga yang bermartabat dan profesional. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Sebagaimana hasil penelitian Alifah. (2021: 20) Penelitian ini menggambarkan upaya pemerintah untuk mendorong akses dan mutu pendidikan di Indonesia dan dapat mengejar ketertinggalan dari negara lain yang lebih maju, yang kedua untuk mendeskripsikan kelebihan dan kekurangan pendidikan di

Indonesia dengan pendidikan di luar negeri. Penulis menggunakan studi literatur sebagai bentuk penulisan dengan menggunakan sumber atau referensi yang berasal dari arsip, internet, baik berbentuk digital atau berbentuk fisik dan buku. Proses yang sedang berlangsung perlu mendapat dukungan dari semua pihak. Pendidikan di Indonesia mempunyai ciri khas dan kearifan lokal yang tidak dimiliki oleh negara lain. Walaupun dari data PISA kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal, namun hal ini tidak menyurutkan semua pihak untuk terus meningkatkan kualitas. Tiap sistem mempunyai sisi lemah dan sisi kuat. Hendaknya sistem yang digunakan disesuaikan dengan keadaan masing-masing daerah, sehingga tanpa menghilangkan kearifan lokal yang harus dilestarikan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan *Tatik Sudiati*. (2018: 10). Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal Melalui Workshop. Hasil analisis menunjukkan terjadi peningkatan kesiapan dan kinerja guru dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal dari siklus I ke siklus II. Ketercapaian indikator kinerja terdapat pada tindakan II. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa melalui workshop dapat meningkatkan kinerja guru dalam menetapkan kriteria ketuntasan minimal di SMK Ma'arif NU Sunan Giri Driyorejo.

Berbagai upaya pembinaan peningkatan kualitas guru telah dilakukan, baik oleh pemerintah, swasta, maupun instansi lain yang terkait dengan penjaminan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Seperti pembinaan kemampuan atau penguasaan tentang berbagai macam strategi ataupun metode pembelajaran

melalui berbagai kegiatan (workshop, diklat, dan lain-lain), dan tidak kalah menariknya adalah pembinaan kualitas guru melalui program sertifikasi guru yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tentang 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dimana di dalamnya disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi.

Zakir, M (2020: 22) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah wadah untuk pertemuan para guru mata pelajaran di sekolah. Organisasi tersebut dibentuk sebagai forum pertemuan para guru mata pelajaran, selain itu juga sebagai sarana silaturahmi serta sebagai organisasi yang menampung berbagai gagasan para guru dan juga sebagai sarana menampung berbagai permasalahan yang dihadapi guru di sekolah masing-masing. Hal ini membuktikan bahwa begitu pentingnya pembentukan MGMP di dalam mengatasi persoalan yang dihadapi oleh guru di satuan pendidikan masing-masing. Dengan melalui MGMP diharapkan guru dapat mempertahankan kualitas kinerjanya dalam menjalankan tugas sebagai guru sesuai dengan kebutuhan masyarakat terutama dalam dunia kerja. Peran serta MGMP dalam proses peningkatan kinerja guru, dituntut untuk melakukan berbagai terobosan-terobosan yang akan membangun pendidikan berkualitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu peranan MGMP dalam meningkatkan profesional guru PAI MAN 2 Langsa. Hasilnya akan menjadi pedoman dalam proses mengajar sehingga mampu menghasilkan guru-guru yang memiliki kinerja baik

Kinerja Guru dalam lembaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial dan mengharuskan setiap lembaga melakukan penataan dan pembenahan sesuai

dengan dimensi ruang dan waktu. Terlebih-lebih bagi lembaga pendidikan yang ditunjuk untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara disiplin dan tepat waktu. Tuntutan ini menjadi kecenderungan global yang mau tidak mau, suka tidak suka, harus dipenuhi guna menyelaraskan kinerja Guru di dalam lembaga pendidikan, yang mengakselerasi perubahan eksternal dengan menggunakan berbagai pendekatan. Upaya pembinaan kinerja Guru dalam lembaga pendidikan terus dilakukan dengan cara, antara lain adalah meningkatkan kualitas Guru, meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia dalam memecahkan berbagai masalah dan tumbuhnya responsibilitas lembaga pendidikan terhadap persoalan dan tuntutan dari dalam lembaga pendidikan itu sendiri maupun dari luar.

Hasil penelitian Jusman Nainggolan. (2021: 34). Peningkatan kemampuan guru dalam pengembangan silabus dan RPP melalui pola pembinaan profesional dengan pendekatan kooperatif di SMAN 9 Kec. Medan Labuhan semester 2 tahun pelajaran 2017/2018. Hasil penelitian menunjukkan peningkatan kemampuan guru dalam pengembangan silabus dan perencanaan pelaksanaan pembelajaran meningkat yakni dari nilai rata-rata dari 49,59 dengan kriteria nilai kurang pada kondisi awal, menjadi 69,98 kriteria nilai cukup pada siklus pertama dan menjadi 89,47 kriteria nilai sangat baik pada siklus kedua. Kesimpulannya adalah pola pembinaan profesional dengan pendekatan kooperatif terbukti dapat meningkatkan kemampuan guru dalam pengembangan silabus dan RPP di SMAN 9 Kota Medan pada semester 2 tahun pelajaran 2017/2018.

Pembinaan yang sah adalah pembinaan yang konsisten dengan tujuan pelatihan. Jika pelatihan tersebut sah dan karyawan mempelajarinya, pelatihan

seharusnya menghasilkan perbedaan dalam kinerja mereka. Rohmah, & Maunah, (2022: 11). Guru merupakan ujung tombak dari kegiatan pendidikan dan pembelajaran. Upaya untuk peningkatan kemampuan guru secara individu telah banyak dilakukan. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan usaha pengembangan profesi yang berkaitan dengan rekrutmen guru dan pemberdayaan guru. Penilaian kinerja guru dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa dengan membantu para guru menyadari potensi mereka dan dapat melaksanakan tugas seefektif mungkin. Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan, pelaksanaan supervisi dalam lembaga pendidikan sangatlah diperlukan. Penilaian terhadap kinerja guru difokuskan pada usaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh sebab itu diperlukan adanya evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru. Dengan adanya evaluasi terhadap pembinaan guru tersebut, seorang guru akan lebih berhati-hati dalam segala hal. Jurnal ini bertujuan untuk menggambarkan tentang evaluasi terhadap pembinaan kinerja guru. Jurnal ini menggunakan metode analisis perpustakaan yang digunakan untuk mencari tahu deskripsi, yang melibatkan aktual dan rujukan factual

Pembinaan memiliki nilai-nilai dasar yang sangat esensial dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan staf. Beberapa studi ilmiah mendukung argument ini. Farmer dalam bukunya (Danim 2018: 31) berdasarkan hasil studinya menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya

insani berfungsi mengatasi konflik organisasi. Hasil penelitian Puna kelar menyimpulkan bahwa pelatihan dan pembekalan ketrampilan sosial karyawan bermanfaat positif untuk memperbaiki status dan mengatasi krisis yang dialami oleh mereka (Danim, 2018: 31). Dalam setiap kelompok, group atau organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Kepemimpinan yang ada akan mempengaruhi kelompok di dalam mencapai tujuan. Cara seseorang memimpin dapat membawa kelompok atau organisasi tersebut kearah keberhasilan atau ketidak berhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Desi Marlina. (2022: 21). Pengaruh Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Dan Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh pola pembinaan Kepala Sekolah terhadap disiplin guru, tidak terdapat pengaruh pola pengawasan Kepala Sekolah terhadap disiplin guru, tidak terdapat pengaruh pola pembinaan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, tidak terdapat pengaruh pola pengawasan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh secara simultan pola pembinaan dan pola pengawasan Kepala Sekolah terhadap disiplin guru dilihat dari nilai f-hitung sebesar 3.805 dengan probabilitas sig $0,033 < \alpha$ (0,05), dan tidak terdapat pengaruh secara simultan pola pembinaan dan pola pengawasan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dilihat dari nilai f-hitung sebesar 1.187 dengan probabilitas sig $0,318 > \alpha$ (0,05).

Dengan adanya pemberian otonomi kepada lembaga pendidikan seperti pembinaan kinerja guru maka peran kepala sekolah sangat besar dalam

penyelenggaraan pendidikan, termasuk pendidikan dasar jenjang Sekolah menengah kejuruan, khususnya SMK Negeri 2 Tebing Tinggi yang menjadi objek penelitian ini. SMK Negeri 2 Tebing Tinggi merupakan salah satu organisasi pendidikan yang utama dalam jenjang pendidikan yang mengasah kemampuan dan *skill* siswa. Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 tahun 1990 telah disebutkan bahwa pendidikan bertujuan untuk SMK sendiri merupakan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan setingkat SMA. Tujuan sekolah ini adalah mempersiapkan siswa untuk masuk lapangan kerja. Porsi materi di atas juga menjelaskan mengapa keterampilan kerja lulusan lebih memadai dari pada lulusan SMA.

Andika Riyan. (2018: 12). Hasil penelitian ini bahwa kegiatan pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru di MTSN 1 Tangggamus dilakukan dengan sekolah sendiri dengan memperhatikan apa kekurangan dari guru untuk saling menjadi bahan koreksi dan perbaikan. Akan tetapi program pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru yang dilakukan belum secara maksimal melainkan masih membutuhkan bimbingan serta sarana guna tercapainya program tersebut.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dikota Tebing Tinggi terdiri dari empat sekolah, dimana sekolah tersebut dalam menjalankan program pembelajaran melalui pengembangan dan pembinaan yang dilaksanakan oleh dinas pendidikan dan kepala sekolah. Terdapat beberapa alasan mengapa SMK Negeri kota Tebing Tinggi menerapkan pengembangan dan pembinaan kepada guru yakni kini sulit untuk mempertahankan kelangsungan pendidikan kejuruan dikarenakan tidak

dapat melakukan sosialisasi kepada masyarakat karena banyaknya sekolah yang sejenis dan pendidikan yang murah. SMK Negeri Kota Tebing Tinggi tidak mampu mengidentifikasi tanda-tanda perubahan pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat dan stake holder, sehingga pada saat perubahan benar terjadi, SMK Negeri Kota Tebing tinggi tidak siap untuk menghadapi, selain itu karena struktur internalnya tidak mampu dan terlambat melakukan penyesuaian. Penyebab lainnya adalah SMK Negeri Kota Tebing Tinggi hanya memfokuskan diri dan terbelenggu pada satu fokus program kejuruan.

SMK Negeri Kota Tebing Tinggi juga setelah dilakukan observasi penyebab kegagalan perubahan banyak ditemukan karena penolakan terhadap perubahan. Penolakan terhadap perubahan di antaranya karena masalah biaya dan penundaan dalam proses pengembangan pendidikan. Sebenarnya suatu perlawanan juga dapat dijadikan sumber informasi yang berguna dalam mempelajari permasalahan dalam rangka untuk mengembangkan proses perubahan dengan lebih baik, sehingga penolakan terhadap perubahan merupakan hal penting dalam perubahan manajemen untuk dipertimbangkan dalam mencapai keberhasilan transformasi organisasi.

Pola pengembangan dan pendidikan merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun

2003). SMK memiliki banyak program keahlian. Program keahlian yang dilaksanakan di SMK menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Program keahlian pada jenjang SMK juga menyesuaikan pada permintaan masyarakat dan pasar.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi pada tanggal 19 Januari 2023 dapat diketahui berbagai permasalahan yang timbul mengenai kinerja guru yang telah memiliki sertifikat pendidik, diantaranya adalah belum maksimalnya kinerja guru bersertifikat pendidik di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dengan jumlah guru sertifikasi sebanyak 52 orang

Tabel 1.1. Data Sertifikasi Guru di SMK 2023

No	Komponen	Keterangan	
		Ya	Tidak
1	Perencanaan proses pembelajaran	16	36
2	Pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan perencanaan	23	29
3	Penilaian sesuai dengan perencanaan	13	39

Dari penjelasan diatas maka dapat di jelaskan bahwa masih ada guru yang dalam mengajar belum mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar yang belum lengkap, dalam merumuskan materi atau metode pembelajaran kurang inovatif, adanya guru yang terkadang menyepelekan tanggung jawab profesinya, bahkan ada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik memanfaatkan guru honorer untuk menggantikannya mengisi jam pelajaran, tanpa alasan yang jelas, adanya guru – guru yang setiap diberi tanggung jawab oleh kepala sekolah hanya sanggup tetapi tidak segera diselesaikan atau adanya penundaan waktu, belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dalam menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan olehnya, ini terbukti

dari adanya guru yang kurang sukarela menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepala sekolah kepadanya.

Menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi yang telah bersertifikat pendidik belum optimal dan kepemimpinan kepala sekolah belum dapat sepenuhnya, mempengaruhi, menggerakkan, mengembangkan, dan memberdayakan guru-guru bersertifikat pendidik untuk senantiasa meningkatkan mutu pembelajaran dan pendidikan melalui adanya pola pembinaan dan pengembangan. Sejauhmana pembinaan yang di berikan kepala sekolah sangat rendah disebabkan kurang antusiasnya guru dalam memberikan partisipasi dan merasa sudah cukup ilmu untuk mengajar. Karena sikap itulah kepala sekolah tidak hanya berperan dalam melakukan memotivasi guru, melainkan melakukan pengawasan terhadap guru dengan menilai kinerjanya, namun dia juga berperan dalam menggerakkan guru agar mau melakukan tugas secara sukarela.

Di sini pola pembinaan yang di harapkan kepala sekolah mampu memberikan dampak seperti diadakannya seminar, klub kejuruan dan MGMP yang seyogyanya dilaksanakan sekali dalam sebulan untuk mengupgrate ilmu para guru. Seyogyanya guru merasa dipedulikan oleh sikap kepala sekolah. Bisa jadi fenomena belum optimalnya kinerja guru yang tidak memegang teguh dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru, termasuk guru-guru yang telah bersertifikat pendidik maupun guru yang belum sertifikasi. Kepala sekolah yang tidak intens melakukan kunjungan kelas, jarang melakukan bimbingan dan memberi bantuan kepada para guru dalam pembuatan RPP, hal tersebut dapat menjadi salah satu indikator kepemimpinan kepala sekolah yang kurang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut mengenai pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru. Bertolak dari uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pola Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi”.

1.2 Fokus Penelitian

Pola pembinaan dan pengembangan pada SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menimbulkan berbagai kendala yang perlu ditangani secara serius, yang menjadi fokus penelitian adalah pola pembinaan, proses pengembangan kinerja guru dan faktor penghambat dan pendukung pola pembinaan dan pengembangan SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian pada pola pembinaan dan pengawasan dengan mengambil sumber data dari *stakeholder* sebagai informan dan data-data dari tata usaha serta bagian keuangan. Adapun masalah yang akan di jawab melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?
2. Bagaimana proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?
3. Bagaimana faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada focus penelitian yang telah digambarkan sebelumnya maka tujuan penelitian ini secara umum adalah

1. Untuk mengetahui pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi
2. Untuk mengetahui proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dipandang perlu dilakukan untuk mengetahui dan mendeskripsikan ditinjau dari sisi perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi program pembiayaan pendidikan serta pola pembinaan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

1.5.1 Manfaat Secara Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan (manfaat) yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang implementasi kebijakan pada umumnya, dan manajemen tata kelola lembaga khususnya, selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan dan memperkuat teori-teori yang sudah ada. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan variabel yang ada pada penelitian ini.

1.5.2 Manfaat Secara Pragmatis

Secara pragmatis penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat khususnya bagi pengelola lembaga, ketua lembaga baik pemerintah maupun non pemerintah melalui teori yang diungkap dalam penelitian terutama yang berkaitan implementasi manajemen pembiayaan serta bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang merupakan bagian dari sistem dalam sebuah manajemen yang efektif serta dapat melihat sebagai wujud dari bentuk kepatuhan dan disiplin dalam mengelola organisasi lembaga.

- a. Menginspirasi pengelola/ ketua lembaga dalam menjalankan manajemen sesuai aturan yang ditetapkan
- b. Penelitian ini dapat memberi kontribusi bagi pimpinan bagaimana mengarahkan *stakeholder* sebuah organisasi untuk dapat mentaati dan melaksanakan aturan yang telah dibuat.
- c. Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran yang positif kepada orang tua atau wali santri serta kalangan akademisi sebagai ilmuwan yang haus akan ilmu pengetahuan.
- d. Penelitian ini berguna sebagai pedoman dalam mengambil kebijakan yang akan berdampak bagi meningkatkan kualitas sekolah

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritik

2.1.1 Pola Pembinaan Pengembangan

2.1.1.1 Pengertian Pola Pembinaan

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pola berarti gambar, contoh dan model. Adapun pembinaan adalah usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdayaguna untuk memperoleh hasil yang baik. Muhammad Arifin, (2018: 30) pembinaan yaitu usaha manusia secara sadar untuk membimbing dan mengarahkan kepribadian serta kemampuan anak, baik dalam pendidikan formal maupun non formal. Abuddin Nata, (2019: 167) Pembinaan memberikan arah penting dalam masa perkembangan anak, khususnya dalam perkembangan sikap dan perilaku. Untuk itu, pembinaan bagi anak-anak pasti sangat diperlukan sejak dini guna memberikan arah dan penentuan pandangan hidupnya, pembentukan Akhlak dipengaruhi oleh Faktor internal yaitu pembawaan si anak, dan faktor dari luar yaitu pendidikan dan pembinaan yang di buat secara khusus, atau melalui interaksi dalam lingkungan sosial.

Dalam hal ini menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan pertumbuhan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu.

Ada dua unsur dari definisi pembinaan yaitu:

- a. Pembinaan itu bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan tujuan.
- b. Pembinaan bisa menunjukan kepada perbaikan atas sesuatu.

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola kehidupan yang direncanakan. Setiap manusia memiliki tujuan hidup tertentu dan ia memiliki keinginan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Apabila tujuan hidup tersebut tidak tercapai maka manusia akan berusaha untuk menata ulang pola kehidupannya.

Pola merupakan sesuatu yang sudah tetap dan disepakati. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang berkaitan dengan pendidikan pola merupakan bentuk pengorganisasian program kegiatan atau program belajar yang hendak disajikan kepada murid oleh lembaga pendidikan tertentu. Pembinaan merupakan suatu proses untuk membantu individu dalam rangka menemukan dan mengembangkan kemampuannya agar dia memperoleh kebahagiaan pribadi dan kemanfaatan sosial. Pembinaan menekankan pengembangan manusia pada segi praktisnya itu mengenai pengembangan sikap, kemampuan dan kecakapan.

Unsur dari pembinaan adalah mendapatkan sikap (*attitude*), dan kecakapan (*skill*). Menurut Mangunhardjana, beliau menjelaskan bahwa pembinaan merupakan terjemahan dari kata Inggris *training* yang berarti latihan, pendidikan, pembinaan. Di dalam pembinaan terdapat fungsi pokok yang mencakup tiga hal yaitu penyampaian informasi dan pengetahuan, perubahan dan pengembangan sikap, serta latihan dan pengembangan kecakapan serta keterampilan.

Pembinaan merupakan usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur dan terarah serta bertanggungjawab untuk mengembangkan kepribadian dengan segala aspeknya. Depag Republik Indonesia (2010) Pembinaan dapat

berupa bimbingan, pemberian informasi, stimulasi, persuasi, pengawasan dan juga pengendalian yang pada hakekatnya adalah menciptakan suasana yang membantu pengembangan bakat-bakat positif dan juga pengendalian naluri-naluri yang rendah.

Pola pembinaan pada dasarnya diciptakan untuk menjalin hubungan sehari-hari dengan anak-anak asuh. Sudarsono (2018:148) Pola pembinaan disertai tindakan dari lembaga atau pengasuh untuk membentuk anak. Pola pembinaan merupakan cara atau teknik yang dipakai oleh lembaga atau pengasuh di dalam mendidik dan membimbing anak-anak asuhnya agar kelak menjadi orang yang berguna. Menurut Ibnu Maskawaih di dalam bukunya Sudarsono berpendapat bahwa pembinaan akhlak dititik beratkan kepada pembentukan mental anak atau remaja agar tidak mengalami penyimpangan.

Pola pembinaan juga merupakan suatu untuk menjalankan peran orang tua, cara orang tua menjalankan peranan yang penting bagi perkembangan anak selanjutnya, dengan memberi bimbingan dan pengalaman serta memberikan pengawasan agar anak dapat menghadapi kehidupan yang akan datang dengan sukses, sebab di dalam keluarga yang merupakan kelompok sosial dalam kehidupan individu, anak akan belajar dan menyatakan dirinya sebagai manusia sosial dalam kehidupan individu, anak akan belajar dan menyatakan dirinya sebagai manusia sosial dalam hubungan dan interaksi dengan kelompok.

Secara singkat dapat disimpulkan bahwa pola pembinaan adalah cara dalam mendidik dan memberi bimbingan dan pengalaman serta memberikan pengawasan kepada anak-anak agar kelak menjadi orang yang berguna, serta

memenuhi kebutuhan fisik dan psikis yang akan menjadi faktor penentu dalam menginterpretasikan, menilai dan mendeskripsikan kemudian memberikan tanggapan dan menentukan sikap maupun berperilaku.

2.1.1.2 Jenis Pola Pembinaan

Jenis-jenis Pola Pembinaan Terdapat beberapa jenis pola pembinaan, yaitu:

1) Pola Pembinaan yang Otoriter

Menurut Enung ada beberapa pendekatan yang diikuti orang tua dalam berhubungan dan mendidik anak-anaknya salah satu di antaranya adalah sikap dan pendidikan otoriter. Enung Fatimah, (2018: 85) Pola pembinaan otoriter ditandai dengan ciri-ciri sikap orang tua yang kaku dan keras dalam menerapkan peraturan-peraturan maupun disiplin. Orang tua bersikap memaksa dengan selalu menuntut kepatuhan anak agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh orang tuanya. Karena orang tua tidak mempunyai pegangan mengenai cara bagaimana mereka harus mendidik, maka timbullah berbagai sikap orang tua yang mendidik menurut apa yang dianggap terbaik oleh mereka sendiri, diantaranya adalah dengan hukuman dan sikap acuh tak acuh, sikap ini dapat menimbulkan ketegangan dan ketidaknyamanan, sehingga memungkinkan keributan di dalam rumah.

Rhy Silitonga (2021: 11) Guru berkewajiban untuk memiliki penguasaan akan materi pembelajaran, konsep, serta mempunyai pola pikir keilmuan sehingga mampu melakukan pengembangan sesuai dengan bidang mata pelajaran. Penguasaan akan standar kompetensi maupun kompetensi dasar

dari mata pelajaran yang dibidangi. Melakukan pengembangan materi ajar serta menggunakan teknologi informasi yang dapat mendorong guru untuk berkembang secara profesional.

Berdasarkan beberapa kutipan di atas dapat diketahui bahwa masing-masing dari pola asuh yang diterapkan akan menghasilkan macam-macam bentuk perilaku moral pada anak. Oleh karena itu orang tua harus memahami dan mengetahui pola asuh mana yang paling baik diterapkan dalam mengasuh dan mendidik anak-anaknya.

2) Pola Pembinaan yang Permisif

Dalam pola pembinaan ini anak diberi kebebasan yang penuh dan diijinkan membuat keputusan sendiri tanpa mempertimbangkan orang tua serta bebas apa yang diinginkan. Pola asuh permisif dikatakan pola asuh tanpa disiplin sama sekali. Orang tua enggan bersikap terbuka terhadap tuntutan dan pendapat yang dikemukakan anak. Menurut Kartono dalam pola asuh permisif, orang tua memberikan kebebasan sepenuhnya dan anak diijinkan membuat keputusan sendiri tentang langkah apa yang akan dilakukan, orang tua tidak pernah memberikan pengarahan dan penjelasan kepada anak tentang apa yang sebaiknya dilakukan anak. Dalam pola asuh permisif hampir tidak ada komunikasi antara anak dengan orang tua serta tanpa ada disiplin sama sekali.

3) Pola Pembinaan yang Demokratis

Sebagaimana Hurlock (2018: 112) berpendapat bahwa pola pembinaan demokrasi adalah salah satu teknik atau cara mendidik dan membimbing anak, di mana orang tua atau pendidik bersikap terbuka terhadap tuntutan dan pendapat

yang dikemukakan anak, kemudian mendiskusikan hal tersebut bersama-sama. Pola ini lebih memusatkan perhatian pada aspek pendidikan dari pada aspek hukuman, orang tua atau pendidik memberikan peraturan yang luas serta memberikan penjelasan tentang sebab diberikannya hukuman serta imbalan tersebut. Pola asuh demokrasi ditandai dengan sikap menerima, responsif, berorientasi pada kebutuhan anak yang disertai dengan tuntutan, kontrol dan pembatasan. Sehingga penerapan pola asuh demokrasi dapat memberikan keleluasan anak untuk menyampaikan segala persoalan yang dialaminya tanpa pada perasaan takut, keleluasaan yang diberikan orang tua tidak bersifat mutlak akan tetapi adanya kontrol dan pembatasan berdasarkan norma-norma yang ada.

2.1.1.3 Tujuan Pembinaan

Hendrat Soetopo & Wati Soemanto (2018: 43) Pembinaan merupakan suatu aktivitas menjaga dan memperbaiki apa yang sudah ada. Pembinaan memiliki maksud untuk membimbing anak supaya menjadi lebih dewasa diketahui bahwa Membimbing merupakan tahapan untuk mengenalkan anak pada dirinya dan dunianya, sehingga bisa dimengerti bahwa dalam mendidik orang tua, hanya berperan untuk memberikan pertolongan. Hal tersebut dilaksanakan untuk menumbuhkan bakat dan keahlian yang ada dalam diri seorang anak dalam proses pertumbuhannya.

Dalam pelaksanaan konsep pembinaan hendaknya didasarkan pada hal bersifat efektif dan pragmatis dalam arti dapat memberikan pemecahan persoalan yang dihadapi dengan sebaik- baiknya, dan pragmatis dalam arti mendasarkan

fakta-fakta yang ada sesuai dengan kenyataan sehingga bermanfaat karena dapat diterapkan dalam praktek.

Ketidak tercapaian apa yang diharapkan akan sangat mempengaruhi kondisi seseorang tersebut baik secara psikis maupun mental. Di sini peran pembinaan ini sangat diperlukan guna *me-refresh* kondisi psikis dan mental seseorang agar kembali agar tidak mengalami depresi, dan hal ini sangat membantu agar apa yang direncanakan tadi dapat tercapai dengan baik.

2.1.1.4 Pengertian Pengembangan

Ardhana dalam Irfandi, (2018: 64) mengartikan, pengembangan merupakan pemakaian secara sistematis pengetahuan ilmiah yang diarahkan pada proses produksi bahan, sistem, atau metode termasuk perancangan berbagai prototipe. Asim melalui (Irfandi, 2018: 64) menuturkan penelitian pengembangan dalam pembelajaran adalah sebuah proses yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk-produk yang digunakan dalam proses pembelajaran. Maka pengembangan pembelajaran lebih realistis, bukan sekedar idealis pendidikan yang sulit diterapkan dalam kehidupan. Pengembangan pembelajaran adalah usaha meningkatkan kualitas proses pembelajaran, baik secara materi maupun metode dan substansinya. Secara materi, artinya dari aspek bahan ajar yang disesuaikan dengan perkembangan pengetahuan, sedangkan secara metodologis dan substansinya berkaitan dengan pengembangan strategi pembelajaran, baik secara teoritis maupun praktis.

Menurut Seels & Richey dalam Prasetyo (2018: 7) pengembangan berarti proses menterjemahkan atau menjabarkan spesifikasi rancangan ke dalam bentuk

fitur fisik. Pengembangan secara khusus berarti suatu proses menghasilkan bahan-bahan pembelajaran. Sedangkan menurut Tessmer dan Richey dalam jurnal (Prasetyo, 2018: 7) pengembangan memusatkan perhatiannya tidak hanya pada analisis kebutuhan, tetapi juga isu-isu luas tentang analisis awal-akhir, seperti analisis kontekstual dimana pengembangan bertujuan untuk menghasilkan produk berdasarkan temuan-temuan uji lapangan.

Berdasarkan pengertian pengembangan yang telah diuraikan yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berguna sedangkan penelitian dan pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk atau menyempurnakan produk yang telah ada menjadi produk yang dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Danim dalam Mutia, Nur Abu Bakar, Nurbaity Bustamam (2018: 31) pengembangan diri (*self-development*) merupakan penyemaian potensi diri sendiri. Pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik formal maupun non formal yang dilaksanakan secara sadar, berencana, terarah, teratur dan bertanggungjawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh, selaras, pengetahuan, keterampilan sesuai dengan bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuan, sebagai bekal atas prakarsa sendiri untuk menambah, meningkatkan, mengembangkan diri ke arah tercapainya martabat, mutu dan kemampuan manusiawi yang optimal serta pribadi yang mandiri.

2.1.1.5 Metode Pengembangan

Mudlofir dalam Mutia, Nur Abu Bakar, Nurbaity Bustamam (2018: 35) yang menyarankan upaya pengembangan diri guru dan keprofesiannya secara umum melalui: (1) pendidikan formal sesuai dengan jalur, jenjang dan jenis bidang keahlian; (2) pendidikan non formal (sepanjang tersedia); (3) keikutsertaan dalam berbagai kegiatan penelitian, seminar, lokakarya, penulisan/publikasi dan sebagainya yang relevan dengan bidang keprofesiannya; (4) belajar mandiri dengan memanfaatkan berbagai sumber dan media (cetak dan atau elektronik)..

Berdasarkan uraian diatas didukung oleh pendapat Wijaya dan A Tabrani Rusyan Turmuzi, dalam Mutia, Nur Abu Bakar, Nurbaity Bustamam. (2021: 36). yang mengatakan bahwa tumbuhnya kreativitas pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : iklim kerja yang memungkinkan para karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas, kerjasama yang cukup baik antar personil, dan pemberian dorongan terhadap setiap upaya yang bersifat positif. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik maka akan menjadi suatu hambatan bagi karyawan termasuk juga guru BK dalam melakukan pengembangan diri

Kesimpulan dari berbagai pernyataan-pernyataan di atas adalah penelitian dan pengembangan (*research and development (R&D)*) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan atau menghasilkan serta memvalidasi suatu produk pendidikan, yang kemudian diuji keefektifan dan kelayakannya. Dalam penelitian ini, produk yang dihasilkan berupa media pembelajaran interaktif untuk mata kuliah elektronika analog II.

Menurut para ahli, tahap dalam suatu metode pengembangan media memiliki beberapa tahap. DE Amrina · (2019: 11) Pengembangan diri yang diadakan oleh sekolah atau intensif berdasarkan analisis kebutuhan pendidik dan secara kolektif. Sekolah secara mandiri mengadakan kegiatan pelatihan satu kali setiap semesternya untuk meningkatkan kompetensi pendidik seperti workshop pembuatan soal *High Order Thinking Skill*.

2.1.1.6 Tujuan Pengembangan

Pengembangan disebut kreatif dikarenakan untuk mewujudkan hasil pengembangan dibutuhkan ide yang menarik pada prosesnya sehingga menghasilkan sesuatu yang berbeda dan berkualitas. Pendapat yang sejalan dikemukakan oleh Kemp dalam Trianto (2010: 12) yang menyatakan bahwa pengembangan perangkat merupakan suatu lingkaran yang kontinum. Tiap-tiap langkah pengembangan berhubungan langsung dengan aktivitas revisi. Revisi yang dilakukan dalam pengembangan bermanfaat untuk memperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan dari pengembangan tersebut.

Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 disebutkan bahwa pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru.

Oleh sebab itu, pengembangan merupakan tahapan yang dibuat untuk merealisasikan rancangan terbaru dari sebuah produk dengan berbagai perbaikan di dalamnya.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris, yaitu dari kata *performace*. Banyak pakar atau peneliti memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2018: 12) menyatakan kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai terhadap tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah dalam Uray Iskandar (2013: 118) menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru terhadap kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai terhadap tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai

kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Mulyani dalam referensi dalam Celia Tri Pristya Devitha (2021: 11) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan substansial pada kinerja guru dalam mutu kegiatan belajar SMK sekabupaten Purwakarta dengan persentase pengaruh sebesar 46,7%. Hasil penelitian ini memberi informasi bahwa semakin baik kinerja guru, tentunya dapat diikuti dengan semakin tinggi pula mutu pembelajaran. Hal tersebut mampu dijelaskan bahwa guru yang mempunyai rata-rata kinerja baik akan memperoleh mutu atau kualitas belajar dan kualitas yang optimal pada peserta didik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, idealnya guru harus memiliki kinerja yang optimal dan berkualitas sehingga dapat memberi kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan penentuan kompetensi tersebut, guru diharapkan dapat lebih fokus dan selalu meningkatkan kemampuannya agar kinerja yang dicapai semakin baik. De Amrina · (2019: 11) Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab. Sebagai pendidik, guru dituntut mengajar berdasarkan kualifikasinya. Sebagai pendidik, guru dituntut mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai pendidik. Kompetensi tidak diartikan sebagai sesuatu

kemampuan yang dimiliki seorang individu, ketika ia akan memasuki dunia kerja. Melainkan kemampuan itu harus terus dikembangkan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk mendorong tumbuhnya profesionalisme guru dengan memberikan penghargaan yang profesional. Seperti yang telah di atur dalam UU Guru dan Dosen bahwa guru berhak mendapatkan tunjangan profesi. Hal tersebut dapat mendorong tumbuhnya semangat profesionalisme pada diri guru. Dengan adanya pengembangan profesionalisme guru, peranan guru dituntut lebih ditingkatkan. Guru harus lebih mengoptimalkan tanggung jawabnya, bukan hanya untuk disanjung, dihormati, disegani, dan diagungkan.

Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara efektif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai terhadap tuntunan masyarakat yang semakin berkembang. Yang dimaksud terhadap kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran. Tujuan, misi dan visi lembaga yang terulang dalam rencana strategis suatu organisasi. Wahjosumidjo mendefinisikan kinerja sebagai sumbangan secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga terhadap baik dan maksimal kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok

orang dalam lembaga, sesuai terhadap wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga. Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.

Sedangkan yang di maksud kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi lembaga yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Abd. Khalid Hs. Pandipa (2019: 15) kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan misalnya, dalam mengajar tidak memperhatikan kualitas kerja, seperti kurang mempersiapkan instrumen pembelajaran, alat peraga, serta persiapan bahan ajar, Kuantitas kerja.

Guru menjadi salah satu faktor yang menemukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Dalam kaitannya terhadap kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi

menjadi guru artinya, mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas terhadap sebaik-baiknya.

Menurut Khalid, Abd. Hs. Pandipa. (2019: 19) Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Kedudukan dan peran guru semakin bermakna strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi era global. Secara sederhana mudah dikatakan, bahwa peran guru menyelenggarakan proses belajar mengajar, yaitu membantu dan memfasilitasi peserta didik agar mengalami dan melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas.

Beberapa aktivitas tersebut diantaranya meliputi: kegiatan sebelum mengajar, kegiatan selama mengajar dan kegiatan setelah mengajar. Dari pemaparan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kinerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik yang penilaian dilakukan oleh lembaga dan elemen-elemen sekolah untuk melihat sejauh mana peran, tanggung jawab dan fungsi yang telah dijalankan guru tersebut. Apakah ia layak dinilai mempunyai profesionalitas yang tinggi ataukah belum, sehingga akan terlihat kinerjanya baik atau tidak, demi terwujudnya visi dan misi lembaga pendidikan yang diharapkan.

Kinerja seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga terhadap baik dan maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh

cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang lembaga, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan lembaga. Landy dan Farr memandang perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan karakteristik individual seperti kemampuan (*ability*) misalnya kognitif, fisik, sosial, faktor emosional, pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan. Selain itu motivasi (*motivation*) misalnya tingkat upaya yang dikeluarkan dan peran persepsi (*perceptionrules*) seperti keyakinan individu tentang efektifitas kinerja yang dicapai dari pekerjaan.

Terhadap demikian kinerja dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan kerja dan kemauan. Tanpa adanya kemauan kerja kendati memiliki kemampuan kerja memadai maka kinerja yang diharapkan tidak akan terbentuk demikian sebaliknya. Landy dan Farr menambahkan faktor karakteristik situasional seperti atasan, teman kerja, sistem ganjaran, struktur dan kebijakan organisasi sehingga kinerja akan terbentuk baik jika didukung oleh kemampuan kerja, kemauan kerja yang tinggi dan situasi kerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Meningkatkan kinerja bukan merupakan sesuatu yang tidak mungkin untuk dilakukan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 23) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

a) Faktor Internal kerja guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

b) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Jika kedua faktor selalu diperhatikan dan ditingkatkan diharapkan dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja guru.

2.1.2.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual terhadap kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2018: 11) mengemukakan ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait terhadap proses pembelajaran, aspek yang terkait terhadap proses bimbingan, dan aspek yang terkait terhadap pelaksanaan tugas tambahan.

- a) Penilaian kinerja yang terkait terhadap pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- b) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- c) Kinerja yang terkait terhadap pelaksanaan tugas tambahan yang relevan terhadap fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adanya proses atau organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Adapun kegunaan penilaian kinerja yaitu mendorong seseorang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar, sebagai bahan penilaian manajemen dan memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi. Penilaian kerja sangat diperlukan sebagai audit bagi organisasi mengenai efektifitas setiap pegawai. Sebagai suatu sistem kontrol berdasarkan kunci perilaku tugas terstandar. Perilaku kinerja memungkinkan atasan merinci apa yang harus mulai dilakukan, ditentukan atau diberikan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan proses penilaian seberapa baik kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Pekerjaan perlu dinilai melalui informasi-informasi dari hasil penilaian

guna pengembangan dan pembinaan pegawai sebagai salah satu instrumen penyesuaian diri terhadap perubahan dan pengembangan yang terjadi sangat penting artinya umpan balik bagi pegawai maupun organisasi.

Dalam jurnal pendidikan yang dikutip oleh Supriadi, Dedi (2018: 89) *Education Leadership* menyatakan bahwa untuk menjadi profesional seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal :

- a) Guru mempunyai komitmen kepada siswa dan proses selanjutnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa;
- b) Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkan kepada siswa, bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan;
- c) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar;
- d) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang akan dilakukan dan belajar dari pengalamannya, artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang dilakukannya;
- e) Guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya misalnya di Indonesia adalah PGRI dan organisasi profesi lainnya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain: kompetensi

pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

1. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial yaitu memahami peserta didik terhadap memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik;
2. Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial yang memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar serta membuat rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih;
3. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu menata latar atau setting, pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif;
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial yaitu merancang dan melaksanakan evaluasi atau *assessment* proses dan hasil belajar secara berkesinambungan terhadap berbagai metode,

menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum;

5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial yaitu memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantab, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif terhadap peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru agar guru menganalisa, mendiagnosis, dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain; a). Disiplin

ilmu pengetahuan sebagai sumber pelajaran; b). Bahan ajar yang diajarkan; c). Pengetahuan tentang karakteristik siswa; d). Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan; e). Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar; f). Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran; dan g). Pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan serta memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

Berdasarkan tiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Dilaksanakannya penilaian kinerja guru diharapkan dapat memberi manfaat. Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2018: 90) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru bermanfaat bagi sekolah yaitu dalam hal berikut :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personel sekolah;
- b. Perbaikan kinerja personel sekolah;
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah;
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru;
- e. Penelitian personel sekolah;

f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang dimaksud terhadap kinerja dan unsur-unsur apa saja yang harus diperhatikan. Sehingga guru menjadi lebih tahu mengenai kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat diperbaiki dalam upaya menjadi guru yang lebih profesional.

2.1.2.5 Pengukuran Kinerja Guru

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan, seorang guru harus melakukan penilaian atas kinerjanya, yaitu membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dan yang telah direncanakan. Terhadap kata lain, sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, mana yang telah dicapai sepenuhnya, mana yang diatas standar (target) dan mana yang dibawah target atau tidak dicapai penuh. Penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Pengukuran kinerja (*performance*) merupakan salah satu upaya supaya dapat dilakukan sumber daya secara efektif dan dapat memberikan arah pada pengambilan keputusan strategis yang menyangkut perkembangan suatu organisasi pada masa yang akan datang. Kinerja merupakan status organisasi secara keseluruhan dibanding organisasi lain yang sejenis atau terhadap suatu standar yang disepakati bersama, baik standar internal maupun eksternal.

Dalam menilai kinerja terhadap seorang pegawai, apakah memiliki suatu kinerja atau *performance* yang baik sangat ditentukan oleh pemakaian manajerial skill, sistem, dan prosedur kerja yang lebih baik, peningkatan motivasi serta kepuasan kerja di antara pegawai, telah memberikan sumbangan terhadap

tercapainya tujuan secara efisien dan efektif, dimana sasaran pendekatan tersebut adalah semua pimpinan yang bertugas mengimplementasikan kebijakan yang telah dibuat.

Pendekatan kebijakan, melihat sampai seberapa jauh strategi kebijakan ditetapkan telah secara efektif memecahkan masalah-masalah publik. Apakah ada peningkatan dalam kemampuan memecahkan masalah-masalah publik, dan sampai seberapa jauh sumbangan peningkatan tersebut terhadap pemecahan masalah publik.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir dalam Wahyuningsi, Sri. (2021: 89) terdapat sejumlah kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang terkenal terhadap sebutan *Stanford Teacher of Appraisal Competence* (STAC) yaitu:

a. Model Rob Norris, meliputi:

- 1) Kualitas-kualitas personal dan professional
- 2) Persiapan pengajaran
- 3) Perumusan tujuan pengajaran
- 4) Penampilan guru saat mengajar dikelas
- 5) Penampilan siswa dalam belajar
- 6) Evaluasi.

b. Model Oregon ,meliputi:

- 1) Perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar

- 3) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar
- 4) Kemampuan pengaruh interpersonal yang meliputi pengaruh terhadap siswa, supervisor dan guru sejawat.
- 5) Kemampuan pengaruh terhadap tanggung jawab profesional.

2.1.2.6 Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja tersebut adalah:

- a. Mengetahui tingkat ketercapainya tujuan organisasi
- b. Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *Reward*
- e. Memotivasi pegawai
- f. Menciptakan Akuntabilitas publik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru dapat diukur melalui kemampuannya dalam membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi terhadap siswa dan menilai pengajaran.

2.1.2.7 Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu

kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyandkk, dalam Wadeltrudis Wele (2021) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdayaguna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikap kerja keras, produktif, dan disiplin.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004: 107) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

1. Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran.

2. Ketertiban penyelenggaraan pembelajaran.
3. Kemampuan menghidupkan suasana kelas.
4. Kepatuhan terhadap peraturan akademik.
5. Penguasaan media dan teknologi pembelajaran.
6. Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa.
7. Kemampuan membimbing siswa.
8. Berpersepsi positif terhadap kemampuan siswa.

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya Kinerja. Budaya Kinerja guru menurut A. Tabrani Rusyan dkk dalam Wele (2021) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya Kinerja bagi guru dalam kegiatan pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan guru dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

2.2. Kajian Penelitian Yang relevan

Tarmedi, Emed. (2013: 31). Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Oleh Pengawas Dalam Pembinaan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Di Jawa Barat. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa supervisi pengawas sekolah terhadap pelaksanaan administrasi pengajaran bagi guru SLB di Jawa Barat telah dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Secara rinci hasil penelitian berdasarkan kategorisasi permasalahan diungkapkan sebagai berikut:

1. Karakteristik khusus supervisi pendidikan untuk SLB dapat dilaksanakan dengan baik jika ada koordinasi dengan tim ahli atau tenaga rehabilitasi. Berkaitan dengan kebijakan pengembangan pendidikan luar biasa di Jawa Barat direalisasikan dengan adanya sekolah terpadu; dan guru kunjung.
2. Pembinaan pengawas sekolah terhadap pelaksanaan tugas pokok guru SLB di Jawa Barat diarahkan kepada pelayanan profesional untuk memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas pokoknya dengan baik, model pembinaan yang telah dilaksanakan saat ini diantaranya adalah kunjungan kelas, rapat rutin, pertemuan KKG/gugus sekolah, dan penataran.
3. Dampak supervisi pengawas sekolah terhadap kinerja guru sangat besar artinya dalam pelaksanaan tugas pokok terutama dari segi kedisiplinan, tanggungjawab, sikap, dan pengetahuan serta prestasi kerja.
4. Pelaksanaan tugas pokok pengawas sekolah pendidikan luar biasa di Jawa Barat, baik secara kuantitatif maupun kualitatif belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Hal ini disebabkan rasio pengawas dengan jumlah sekolah binaan tidak sesuai, sedangkan secara kualitatif karena jenis dan jenjang peserta didik luar biasa bermacam-macam, sehingga prestasi peserta didik anak luar biasa tidak ditentukan oleh hasil yang bersifat akademis saja.
5. Masalah yang dihadapi pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas pokoknya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Faktor intern diantaranya latar belakang pendidikan pengawas tidak memenuhi standar yang disyaratkan, belum semua pengawas sekolah

mengikuti diklat. Sedangkan faktor ekstern di samping latar belakang pendidikan yang belum memenuhi standar kualifikasi juga sistem pelayanan dan bimbingan belum melibatkan tim ahli / rehabilitasi.

6. Upaya-upaya yang telah dilakukan pengawas sekolah saat ini dalam memecahkan masalah di atas adalah mengikuti pendidikan formal, diklat/penataran, seminar dan lokakarya, berkenaan dengan masalah pembinaan guru adalah merancang suatu pola / model wadah pembinaan profesional melalui kegiatan KKG, KKKS, dan KKPS.

Busni, Rajeti. (2022: 90). Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Peningkatan kinerja guru menjadi salah satu pilar utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, menyadari hal ini maka pola manajemen yang diselenggarakan kepala sekolah menjadi penentu bagi perwujudan tujuan peningkatan kinerja guru. Berangkat dari latar belakang ini maka masalah utama penelitian ini adanya keingintahuan mengetahui bagaimana pola manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang.

Intan, Rafika. (2021: 31). pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di mas binaul iman pematang siantar. Hasil penelitian ini menggambarkan dan menunjukkan bahwa teknik serta pola kepala sekolah dalam membina dan mengawas sistem pembelajaran di sekolah ini

sangatlah membantu dan dapat meningkatkan serta memotivasi kinerja guru. selain pola tersebut juga kepala sekolah telah cukup maksimal dalam membantu penyelenggaraan proses pembelajaran di sekolah ini, baik dalam segi prasarana maupun kompetensi tenaga pendidik. pembinaan kepala sekolah juga menunjukkan hasil yang sangat signifikan, hal ini dikarenakan kepala sekolah juga berhasil memberikan bimbingan akademik dan non akademik kepada guru sehingga kompetensi guru sangat maksimal dan relevan. dan evaluasi kepala sekolah juga menunjukkan hasil yang menggambarkan meningkatnya kinerja guru di mas binaul iman.

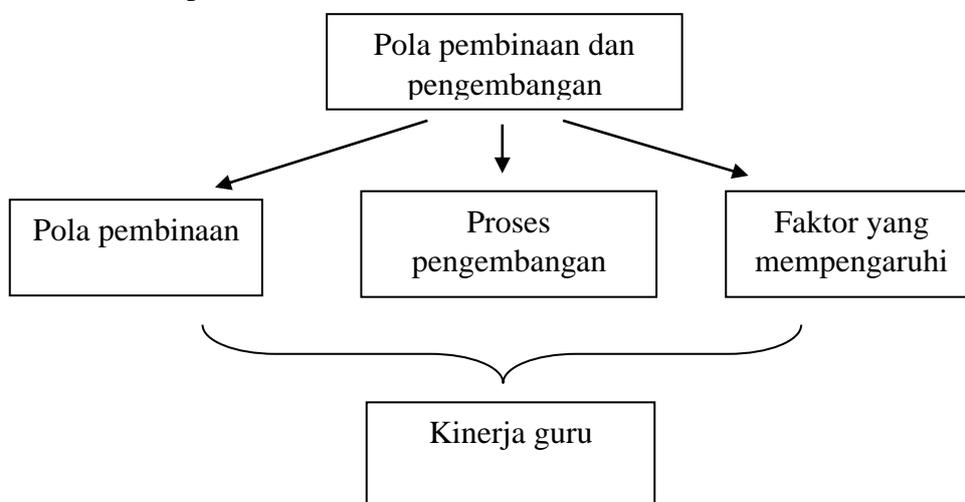
Dian Tri Andini Lubis, M. Nur Mustafa (2018: 90). Pola pembinaan dan pengawasan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin dan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, Riau,. Hasil penelitian Adapun variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah (X) sedangkan variabel terikatnya adalah Disiplin (Y1) dan Kinerja Guru (Y2). Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri Kecamatan Ujung Batu berjumlah 107 orang dan sampel 50 orang. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah memberikan pengaruh langsung secara signifikan terhadap Disiplin Guru sebesar 2,1%. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 6,55%, dan Pola Pembinaan dan Pengawasan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru sebesar kontribusi 24,1%. Hasil pengolahan dan analisis data

menunjukkan bahwa Disiplin Guru memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 10,95%.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2018: 60) Model konseptual ini menunjukkan bagaimana hubungan teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi dengan masalah yang penting Kerangka konseptual didapat dari tinjauan pustaka dimana konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang berupa rangkuman dari tujuan pustaka yang sesuai variabel yang diteliti. Untuk menyusun kerangka berfikir dan operasional penelitian diperlukan tinjauan pustaka.

Dalam membuat kerangka konseptual sangat diperlukan temuan hasil penelitian yang terdahulu. Dengan adanya kerangka konseptual diharapkan dapat memberikan gambaran dan mengarahkan kepada asumsi mengenai variabel - variabel yang akan diteliti serta memberikan petunjuk kepada peneliti di dalam merumuskan masalah penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan *deskriptif*. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami kondisi suatu konteks dengan mengarahkan pada pendeskripsian secara rinci, mendalam dan alami (*natural setting*), tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan.

Danim (2018:51) penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Sugiarto (2018:22) studi kasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan studi kasus adalah berusaha menemukan makna, meneliti proses, serta memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam serta utuh dari individu, kelompok, atau situasi tertentu. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Sumatera Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan dalam kurun waktu 8 bulan. Dari bulan Januari 2023 s/d Bulan Januari 2024. Adapun jadwal penelitian ini akan tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Tahun												
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
		2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
1	Persiapan Penelitian													
2	Pengumpulan Bahan Pustaka													
3	Pengumpulan Data Penelitian													
4	Seminar Proposal Penelitian													
5	Pengumpulan Data Hasil Penelitian													
6	Analisis Hasil Penelitian													
7	Seminar Hasil Penelitian													
8	Sidang Tertutup													

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek di dalam penelitian ini dapat disebut juga dengan informan. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Objek dalam penelitian ini pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru diterapkan oleh kepala sekolah untuk para guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

3.4 Sumber Data Penelitian

3.4.1 Data primer

yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh penulis dari hasil wawancara dengan narasumber (informan) dan melakukan pengamatan pada lembaga yang menjadi objek penelitian.

3.4.2 Data sekunder

Studi dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Komariah dan Satori (2018: 149) yaitu

mengumpulkan dokumen dan data - data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara intens sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini nantinya akan dilakukan melalui:

a. Observasi

Observasi alam hal ini peneliti adalah segala hal yang terlibat dalam penelitian dijadikan hasil peneliti dalam aktivitas kehidupan terhadap apa saja yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data kualitatif yang sesuai dan diuraikan secara deskriptif. Informan adalah orang yang benar – benar tahu dan terlibat dalam subyek penelitian tersebut. Peneliti memastikan dan memutuskan siapa orang yang dapat memberikan informasi yang relevan yang dapat membantu menjawab pertanyaan peneliti.

Tabel 3.2 Kisi – Kisi Wawancara

No	Variabel	Pertanyaan
1	Pola pembinaan dan pengembangan	1. Pengetahuan dan persepsi kepala sekolah terhadap kinerja guru 2. Latar belakang pendirian sekolah 3. Visi misi sekolah 4. Struktur organisasi 5. Pembuatan dan perencanaan kebijakan sekolah 6. Strategi peningkatan kinerja guru 7. Faktor-faktor peningkatan kinerja (fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan

		<p> rasa dihargai, dan aktualisasi diri) 8. Kompetensi mengajar guru (penguasaan bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, penggunaan media, mengelola interkasi belajar mengajar) 9. Kompetensi guru sebagai tenaga kependidikan (administrator) 10. Peran guru sebagai pengajar (demonstrator, pengelola kelas, mediator, fasilitator) Tugas guru sebagai pendidik (profesi, kemanusiaan, kemasyarakatan) 12. Tanggung jawab pendidik (membimbing, membentuk kepribadian, mengali potensi anak didik) 13. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenangan dan kenyamanan belajar) 14. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas 15. Penerapan disiplin dan sanksi pelanggaran kedisiplinan 16. Pengendalian dan pengawasan kinerja guru (mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) 17. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas 18. Penghargaan mencakup pemberian reward, beasiswa pendidikan 19. Membangun komitmen (peran, tugas, kewajiban, dedikasi) guru untuk meningkatkan kinerja </p>
2	Kinerja guru	<p> Pengetahuan dan persepsi guru tentang kinerjanya 2. Faktor- </p>

		<p>faktor peningkatan kinerja(fisiologis, rasa aman, kasih sayang, kebutuhan akan rasa dihargai, dan aktualisasi diri) 3. Kenyamanan lingkungan di SMK negeri 2 tebing tinggi 4. Minat guru sebagai tenaga pendidik 5. Kompetensi mengajar guru (penguasaan bahan ajar, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, penggunaan media, mengelola interaksi belajar mengajar) 6. Penggunaan metode pembelajaran 7. Kompetensi guru sebagai tenaga kependidikan (administrator) 8. Peran guru sebagai pengajar (demonstrator, pengelola kelas, mediator, fasilitator) 9. Tugas guru sebagai pendidik (profesi, kemanusiaan, kemasyarakatan) 10. Tanggung jawab pendidik (membimbing, membentuk kepribadian, mengali potensi anak didik) 11. Pengetahuan dan persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah 12. Strategi peningkatan kinerja guru 13. Pembinaan kinerja guru (menyusun RPP, media/alat pembelajaran, metode mengajar, kemampuan dalam menilai anak didik, memperbaiki situasi belajar (ketenangan dan kenyamanan belajar) Pembinaan disiplin tenaga kependidikan mencakup pendisiplinan waktu mengajar, disiplin menyelesaikan tugas 15. Peningkatan standar perilaku (kewibawaan, kematangan, dan kedewasaan) 16. Penerapan disiplin dan sanksi pelanggaran kedisiplinan 17. Pengendalian dan pengawasan kinerja guru</p>
--	--	---

		(mengadakan diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran) 18. Pemeriksaan daftar hadir guru 19. Memberikan motivasi (apresiasi, piagam, motif) terhadap tenaga pengajar dalam melakukan tugas 20. Penghargaan mencakup pemberian reward, beasiswa pendidikan 21. Membangun komitmen (peran, tugas, kewajiban, dedikasi) guru untuk meningkatkan kinerja
--	--	---

c. Dokumentasi

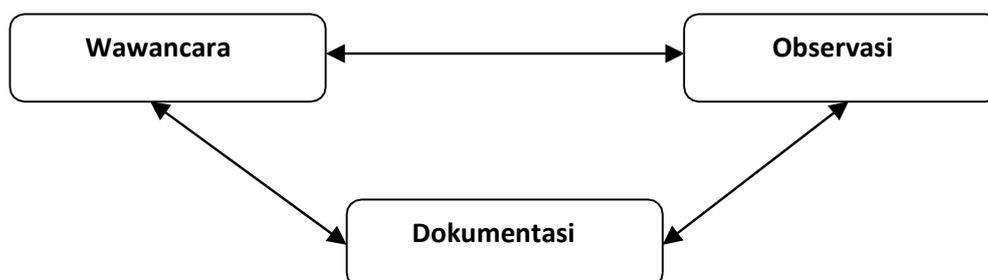
Dokumentasi dapat berupa dokumen resmi, buku perpustakaan, literasi, media internet yang digunakan dan hasil liputan media massa serta buletin yang berkaitan langsung dengan informasi yang berkaitan dengan tema penelitian yang sedang dilakukan.

d. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2018: 330), pada saat pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data, data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang sudah ada. Saat penelitian mengumpulkan data melalui triangulasi, peneliti mengumpulkan data sekaligus mengecek kredibilitas data yaitu pengujian kredibilitas data dengan teknik pengumpulan data yang berbeda dari sumber yang berbeda.

3.6 Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2018: 330) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada



Gambar 3.1 Triangulasi Metode

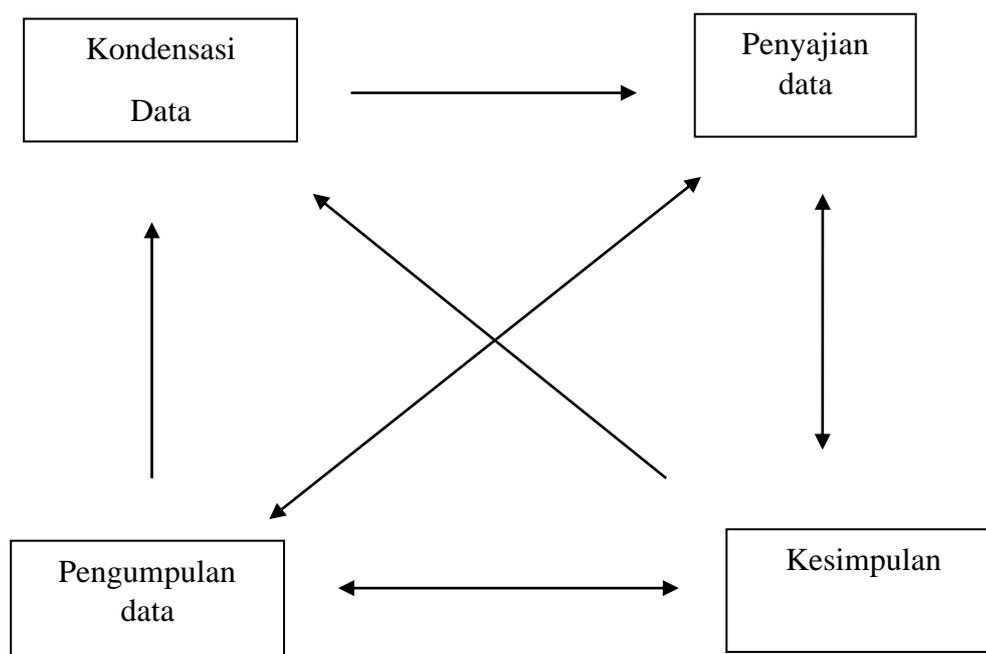
Tujuan dari kegiatan triangulasi dilaksanakan pada saat data yang diperoleh belum memuaskan dan membutuhkan kemukhtahiran data. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

3.7 Teknik Analisa Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Nasution dalam Sugiono (2018:2006), menyatakan bahwa proses analisis data telah dimulai sejak merumuskan masalah, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Miles and Huberman dalam Sugiono (2018: 37) mengemukakan aktifitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus sehingga datanya sudah jenuh. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami, maka langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah *Analysis Interactive Miles*, Huberman dan Saldana (2018: 14) yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Salda (2018) akan diterapkan sebagaimana:



Gambar 3.2 Komponen- Komponen Analisis Data Model Interaktif

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.

b. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Miles dan Huberman dalam Saldana (2018: 10) Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian.

c. Penyajian Data

Langkah berikut setelah kondensasi data adalah penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman dalam Saldana (2018: 30) sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.

d. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Dari beberapa tahap yang telah dilakukan dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta mengecek ulang dengan bukti yang telah ditemukan di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Sebagaimana dengan sekolah pada umumnya dimana SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Sumatera Utara juga memiliki biodata yakni NPSN : 10211592, Status : Negeri, Bentuk Pendidikan : SMK, Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah, SK Pendirian Sekolah : 1122/C55/PS/2003, Tanggal SK Pendirian : 1900-01-01, SK Izin Operasional : 060/50 Tahun 2004, Tanggal SK Izin Operasional : 2004-03-01, Kebutuhan Khusus Dilayani : Tidak ada, Nama Bank : BANK SUMUT, Cabang KCP/Unit : TEBING TINGGI, Rekening Atas Nama : SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI.

a. Visi

Mewujudkan Lulusan Yang Berkarakter, Unggul Dan Berdaya Saing Global

b. Misi

1. Memperkuat Profil Pelajar Pancasila dan Budaya Kerja
2. Mengembangkan kurikulum implementatif berbasis industri
3. Menerapkan sistem pendidikan kejuruan yang adaptif, berbasis mutu dan keunggulan, menyenangkan dan bermartabat
4. Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan sesuai standar industry 4.0
5. Bermitra dengan DUDI berskala nasional dan internasional
6. Menyiapkan lulusan yang siap mengisi lapangan kerja, berwirausaha dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

c. Struktur Organisasi

Sama dengan halnya dengan sekolah lain, SMK Negeri 2 Tebing Tinggi juga memiliki struktur organisasi guna untuk mengatur segala proses kegiatan fungsional agar berjalan dengan baik.



Gambar 4.1 struktur Organisasi

d. Keadaan Guru

Keadaan guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sesuai dengan tabel dibawah

ini :

Tabel 4.1 Keadaan Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Keadaan Guru	Jumlah
Guru Pendidikan S-1	67
Guru Pendidikan S-2	6
Guru yang sudah Sertifikasi	52
Guru yang belum Sertifikasi	21

e. Keadaan Siswa

Keadaan siswa di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sesuai dengan tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 Keadaan Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Konsentrasi Keahlian	Jumlah siswa PerKelas			Jumlah siswa
	X	XI	XII	
Teknik Komputer Jaringan	72	71	68	211
Rekaya Perangkat Lunak	72	106	71	249
Teknik Kendaraan Ringan	72	72	70	214
Teknik Sepeda Motor	36	30	34	100
Teknik Pemesinan	36	31	34	101
Teknik Audio Video	36	65	29	130
Teknik Elektronika Industri	36	36	35	107
Teknik Otomasi Industri	36	36	32	104
Teknik Instalasi Tenaga Listrik	36	69	33	138
Total Jumlah Siswa				1.354

4.2 Temuan Penelitian

Pada bab ini dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian dan pembahasan tentang strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dilakukan dengan urutan a) Proses pola pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, b) Proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, c) Faktor penghambat dan pendukung proses pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

4.2.1 Pola Pembinaan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Pola pembinaan yang dimaksud adalah suatu proses kegiatan merealisasikan apa-apa yang telah direncanakan untuk peningkatan mutu guru. Tahap pelaksanaan pada dasarnya menjawab bagaimana semua fungsi manajemen sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan lembaga yang telah ditetapkan melalui kerjasama dengan orang lain dan dengan sumber daya yang ada, dapat berjalan sebagaimana mestinya (efektif dan efisien) untuk pencapaian peningkatan mutu guru.

Pola pembinaan diupayakan makin lama mampu mandiri (untuk hal-hal tertentu) tanpa banyak bergantung kepada pihak lain. Pembinaan kinerja guru juga harus menjalin kerjasama atau kemitraan dengan stakeholders untuk menghasilkan tujuan yang optimal. Demikian juga suatu program harus dilaksanakan dengan melibatkan semua pihak secara proporsional dan profesional, sehingga menumbuhkan semangat partisipasi.

Pelaksanaan pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Kota Tebing Tinggi antara lain dilakukan dengan mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), revitalisasi MGMP, forum silaturahmi antar guru, dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas, pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok.

Sebagaimana hal yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

”Program ataupun usaha untuk meningkatkan mutu guru yang saya lakukan selaku kepala sekolah yang dibantu wakil kepala sekolah dan jajaran yang terkait, adalah mengikutkan seminar, diklat, kursus-kursus, MGMP,

melakukan metode supervisi dan kami membentuk forum silaturahmi antar guru”. (wwncra/ kepsek/ 26 Juni 2023)

Secara detail, usaha pembinaan dan pengembangan mutu guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

a. Mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam forum ilmiah (Pendidikan dan latihan (*up grading/in-service training*), workshop, dan seminar)

Pendidikan dan pembinaan (*in-service training/up grading*) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan/ profesionalisme guru. Selain meningkatkan kemampuan kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), pendidikan dan latihan juga bermanfaat bagi guru untuk memperoleh informasi baru yang berkaitan dengan pendidikan, pengajaran, metode-metode yang baru dalam bidang pembelajaran sekaligus bermanfaat bagi guru yang sedang menyusun portofolio sertifikasi guru sebagai poin tambahan untuk memenuhi poin yang ditetapkan untuk mencapai kelulusan.

Mengenai hal ini, hasil wawancara dengan kepala SMK Negeri 2 Tebing Tinggi mengatakan:

”Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kami selalu mengirimkan para guru secara bergiliran dan yang sesuai dengan bidang studinya untuk mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, workshop ataupun kegiatan pendidikan lainnya baik yang diadakan oleh balai diklat (pemerintah), penyelenggara swasta maupun diklat yang diadakan secara mandiri oleh sekolah” (wwncr/ kepsek/ 26 Juni 2023).

Lebih lanjut kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada bulan Januari 2022, SMK Negeri 2

Tebing Tinggi menyelenggarakan Diklat tentang Penelitian Tindakan Kelas (PTK) secara mandiri, hal ini sesuai dengan pernyataan guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, Ibu DL sebagai guru jurusan Teknik Komputer dan Jaringan yang mengatakan :

”Pada bulan Januari 2022, MGMP Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menyelenggarakan Diklat secara mandiri tentang penyusunan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) hal ini dimaksudkan agar guru-guru di sekolah ini lebih memahami dan dapat melakukan penelitian tindakan kelas sehingga proses belajar mengajar (PMB) dapat berjalan dengan baik dan lancar”. (wwncr/ kepsek/ 10 Juli 2023).

Lebih lanjut Ibu DL, yang pernah diikutkan dalam pelatihan dan seminar mengungkapkan:

”Kepala sekolah sering menunjuk guru-guru secara bergiliran untuk ikut pendidikan dan latihan, workshop, dan seminar yang sesuai dengan mata pelajaran dan yang relevan dengan kependidikan dan pengembangan kinerja guru. Para guru yang sudah mengikuti pelatihan diminta untuk menjelaskan hasil dari pelatihan dan seminar kepada guru yang lain dalam rapat sekolah, MGMP, maupun dalam forum silaturahmi antar guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.” (wwncr/ Gr/ 10 Juli 2023).

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa Kepala Sekolah selaku pengambil kebijakan (*policy makers*) mengikutkan para guru dalam diklat, seminar, maupun workshop sebagai salah satu upaya ataupun strategi untuk meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Selanjutnya mengenai pembiayaannya, hasil wawancara dengan kepala sekolah, Bapak Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi mengatakan:

”Dalam hal pembiayaan mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, seminar, maupun lokakarya pihak sekolah membiayai secara penuh semua biaya yang timbul akibat acara tersebut, dalam artian para guru yang diikutkan dalam acara pelatihan tersebut secara gratis, sehingga guru lebih bersemangat dan tidak mengalami kendala dalam hal biaya”. (wwncr/kepsek/ 11 Juli 2023).

Untuk pengimbasannya, kepala sekolah selanjutnya memerintahkan kepada guru yang sudah diikutsertakan dalam pelatihan, seminar, maupun lokakarya untuk menyampaikan ataupun mengimbaskan ilmunya kepada guru-guru lain yang tidak mengikutinya.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah, Bapak JS SMK Negeri 2 Tebing Tinggi mengatakan:

“ya, untuk pengimbasannya kita meminta kepada guru yang telah mengikuti pelatihan, seminar, maupun lokakarya untuk menyampaikannya kepada guru lain di sekolah ini”.(wwncr/ kepsek/ 11 Juli 2023).

Studi dokumentasi terhadap kegiatan sekolah, menunjukkan bahwa pada tanggal 12 April 2023 guru yang sudah selesai mengikuti kegiatan seperti pendidikan dan latihan, dan seminar. untuk memaparkan dan melaporkan hasilnya bagi kepala sekolah secara khusus dan kepada guru-guru secara umum, hal ini bertujuan materi maupun ilmu yang diperoleh dapat ditularkan kepada guru-guru yang lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui organisasi MGMP.

b. Revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

MGMP maupun kelompok kerja guru (KKG) merupakan wadah atau organisasi para guru untuk melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya adalah menyusun dan mengevaluasi perkembangan kemajuan pendidikan di sekolah,

menyiasati kurikulum yang padat dan mencari alternatif pembelajaran yang tepat serta menemukan berbagai variasi metode, variasi media untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sudah memiliki dan mengoptimalkan MGMP sebagaimana yang diungkapkan:

”Untuk mencapai kualitas pembelajaran yang optimal, mengatasi persoalan-persoalan yang timbul dalam proses pembelajaran, di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi ini telah berhasil membentuk MGMP dan sudah berjalan dengan baik, MGMP disini bersifat internal dan eksternal bekerja sama dengan MGMP sekolah yang berada di bawah naungan Diknas seperti MGMP kejuruan tehnik komputer jaringan.”(wwncr/ kepsek/ 11 Juli 2023)

Senada dengan pernyataan kepala sekolah di atas, hasil wawancara dengan Bapak wakil kepala sekolah bagian kurikulum menyatakan:

”Saya dengan guru lainnya selalu mengoptimalkan organisasi MGMP untuk meningkatkan kinerja guru sehingga kualitas pembelajaran menjadi baik, serta bagaimana menggunakan metode pembelajaran terbaru dan media pembelajaran yang efektif”. (wwncr/ wakum/ 7 Agustus 2023)

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa guru-guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sudah berupaya selalu mengoptimalkan organisasi MGMP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, bagaimana menggunakan metode pembelajaran terbaru dan media pembelajaran yang efektif. Studi dokumentasi terhadap notulen pertemuan MGMP menunjukkan bahwa pada tanggal 28 September 2022 dilakukan pertemuan MGMP jurusan tehnik komputer jaringan, para anggota MGMP saling bertukar pendapat mengenai persoalan-persoalan yang timbul dalam kegiatan belajar mengajar, serta mencari solusi. Disamping itu

juga para anggota MGMP saling bertukar informasi mengenai metode-metode baru untuk mempermudah penyampaian materi pembelajaran bagi peserta didik.

Dengan adanya organisasi profesi guru seperti MGMP, maka kepala sekolah sudah menjalankan proses pengembangan kinerja guru, karena dengan adanya forum seperti MGMP ini para guru dapat bertukar pikiran dan informasi dalam hal mata pelajaran yang akan mereka sampaikan kepada peserta didik, baik menyangkut metode, media maupun materi pelajaran. Selain itu, para guru juga bisa saling berdiskusi dengan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam proses mengajar belajar di sekolah dan mencari jalan keluarnya.

c. Metode Supervisi

Dalam pembinaan kinerja guru, evaluasi secara transparan dan obyektif mutlak diperlukan, dan evaluasi merupakan kegiatan akhir dari proses dan tindakan manajemen. Evaluasi atau penilaian terhadap guru biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu guru terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan peran sertanya dalam kegiatan pendidikan di sekolah. SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai kepala sekolah selalu mengadakan penilaian dan evaluasi terhadap guru terutama menyangkut kinerja guru di sekolah.

Berkaitan dengan hal ini kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menyampaikan:

”Untuk melihat perkembangan mutu guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, saya selaku kepala selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru, baik melalui teknik kunjungan kelas, pembicaraan secara individu maupun dalam diskusi kelompok dalam acara silaturahmi antar guru” (wwncr/kespek/ 11 Juli 2023).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa untuk melihat perkembangan mutu guru, terutama dalam proses belajar mengajar di kelas dan kinerja guru di sekolah, kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi selalu memantau dan menilai guru dengan melakukan supervisi terhadap guru. Lebih lanjut Bapak kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

“Disamping melakukan kegiatan supervisi pendidikan dalam melakukan penilaian pribadi, saya setiap hari mengecek kehadiran guru melalui presensi kehadiran guru di kelas, ketika saya mendapatkan guru-guru yang mempunyai masalah, saya memanggilnya ke kantor untuk menanyakan problem-problem apa yang sedang dihadapi, kemudian saya mengajak diskusi untuk mencari jalan keluarnya, selain itu saya juga mengoptimalkan layanan bimbingan konseling untuk mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi oleh guru ” (wwncr/ kesepk/ 11 Juli 2023)

Penilaian terhadap guru yang dilakukan kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja maupun perkembangan guru sehingga dapat dikembangkan pertimbangan nilai obyektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan; kenaikan pangkat, gaji berkala, penghargaan, pemindahan jabatan (promosi), perpindahan wilayah kerja (mutasi). Seorang evaluator dalam hal ini kepala sekolah selalu bersikap obyektif dalam melakukan penilaian terhadap guru agar mudah untuk membina dan meningkatnya.

Hal ini seperti yang diungkapkan Bapak kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

”Yang menjadi sasaran penilaian selain kinerja guru, kehadiran guru, saya juga melakukan penilaian terhadap guru dengan mengecek catatan-catatan di kelas, perkembangan siswa, prestasi siswa, hasil tes baik harian, mingguan, bulanan hingga semesteran dan juga silabus dan RPP yang dibuat oleh guru” (wwncr/ kesepk/ 11 Juli 2023).

Penjelasan kepala SMK Negeri 2 Tebing Tinggi tersebut diperkuat oleh pernyataan Wakil Kepala Sekolah Sekolah bagian kurikulum SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“dalam melakukan pengembangan dan Evaluasi guru dilakukan oleh kepala sekolah, saya sendiri sebagai wakil kepala sekolah, secara bergantian, kami melakukan evaluasi dengan berkeliling sekolah dengan waktu yang kondisional” (Wwwncr/ wakum/ 7 Agustus 2023)

Selain melakukan supervisi, metode yang dipakai untuk menilai kondisi dan perkembangan guru baik kinerja dan kompetensinya adalah dengan membuat format penilaian yang sudah dibakukan oleh pemerintah untuk menilai kinerja guru dan staf dilingkungan Departemen Pendidikan yaitu Daftar Penilaian Kinerja (DP3). Penilaian ini biasanya dilakukan disetiap akhir tahun.

Pernyataan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah di atas sesuai dengan hasil pengamatan selama melakukan penelitian dimana kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi setiap pagi selalu berkeliling sekolah untuk mengecek satu persatu ruang kelas untuk memastikan apakah ada ruang kelas yang kosong/guru yang tidak masuk kelas.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“kegiatan supervisi bukan hanya dilakukan pada saat tertentu saja namun keadaan dilapangan sebenarnya yang menjadi penilaian yang baik. Kita akan mengetahui guru yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. “(wwncr/ kasek/ 20 agustus 2023)

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti Terkait dengan hal ini, pada tanggal 28 Agustus 2023, Bapak kepala sekolah terlihat mondar mandir mengelilingi seluruh kelas yang ada di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, dan

beliaupun berhenti di depan kelas X1TKJ karena kelas tersebut tampak kosong karena guru Bahasa Inggris hari itu absen mengajar, kemudian beliau mengucapkan salam, kemudian para siswa kelas tersebut seperti dikomando mungkin dari saking gembiranya diajar langsung oleh kepala sekolah salam kembali. Kemudian beliau bertanya kabar seluruh siswa kelas X, dan kepala sekolah juga bertanya seputar cara mengajar guru bahasa Inggris ini. Ternyata mayoritas para siswa menjawab menyenangkan. Dari hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah melaksanakan monitoring dan pengembangan kinerja SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menunjukkan bahwa dalam mengembangkan kinerja guru.

Melakukan pengembangan juga dapat dilihat sikap dan perkembangan siswa apa yang disampaikan oleh guru. Teknik supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok. Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan adalah secara langsung (*directif*) dan tidak langsung (*non directif*). Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru.

Ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi memanggil secara pribadi masalah apa yang sedang dihadapi guru tersebut, kemudian dicarikan pemecahannya. Dalam mengevaluasi guru secara kelompok adalah diadakannya forum silaturahmi para guru yang diikuti oleh kepala sekolah, komite dan tenaga kependidikan secara bergiliran setiap tiga bulan

untuk melakukan koordinasi dan pemecahan masalah yang ada. Evaluasi dalam mengembangkan kinerja guru tersebut diharapkan dapat membantu menyelesaikan permasalahan yang ada dan untuk membina serta meningkatkan kinerja guru ke depan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pelaksanaan pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi antara lain dilakukan strategi mengikutkan para guru dalam forum ilmiah (seminar, diklat, lokakarya, wokshop dan kursus), revitalisasi MGMP dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok.

4.2.2 Proses Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Proses pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Selain mengacu dan berdasarkan visi, misi serta tujuan sekolah, proses perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut berdasarkan studi lanjut, penyediaan fasilitas penunjang , dan meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru.

a. Studi Lanjut

Studi lanjut sangat diperlukan dalam menunjang karir guru khususnya dalam kenaikan pangkat bagi guru PNS, bermanfaat dalam meningkatkan kualifikasi akademik seorang guru lebih-lebih bagi guru yang akan mengikuti sertifikasi guru dalam jabatan. Selain itu, studi lanjut juga bermanfaat bagi pengembangan keilmuan seorang guru. Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi selalu memberikan dorongan dan motivasi bagi guru untuk melakukan studi lanjut ke jenjang magister. Pada tahun ajaran 2022/ 2023 sudah ada 6 orang

guru dari 73 orang guru yang berhasil meraih gelar magister termasuk Kepala SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

”Untuk meningkatkan karir guru dan peningkatan kualifikasi akademik dan juga akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru, studi lanjut sangat dan bahkan mutlak dilakukan, sekarang ini guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi yang berhasil meraih gelar magister ada enam orang termasuk saya” (Wwncr/ kepsek/ 11 Juli 2023)

Dalam melakukan studi lanjut ada dua macam jalur yang dapat ditempuh yaitu melalui pendidikan kedinasan (beasiswa dari pemerintah) dan ada yang melalui jalur biaya mandiri (biaya pribadi). Guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi yang berhasil melakukan studi lanjut jenjang magister semuanya atas inisiatif sendiri atau biaya sendiri/pribadi, hal ini seperti yang disampaikan oleh wakil Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi Sebagai Berikut:

”Saya dan guru-guru yang berhasil meraih gelar magister atas dorongan kepala sekolah dan inisiatif sendiri dan pembiayaan kami tanggung secara pribadi, karena saya sadar bahwa seorang guru untuk dapat naik karir dan keangkatannya, meningkat kualifikasi akedemiknya, serta meningkatnya kinerjanya harus melakukan studi lanjut, dan hal ini akan menjadi motifasi bagi guru-guru yang lain untuk mengikuti jejak kami”. (wwncr/ wakasek/ 7 Agustus 2023)

Tindakan yang dilakukan oleh kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam memotifasi, dan mendorong para guru untuk melakukan studi lanjut bagi guru merupakan sebuah inisiatif dan kebijakan untuk meningkatkan kualifikasi akademik guru, dan mempermudah guru yang akan mengikuti program sertifikasi guru dalam jabatan. Dengan meningkatkan kualifikasi akademiknya, para guru

diharapkan lebih meningkat daya, dan kemampuannya dalam mengemban tugas sebagai pendidik di sekolah.

b. Penyediaan Fasilitas Penunjang

Fasilitas penunjang sangat mutlak dibutuhkan untuk menunjang proses dan kegiatan belajar mengajar (KBM), dalam hal ini adalah penyediaan sumber belajar seperti sarana internet agar para guru dapat mengakses informasi-informasi baru yang mendukung terhadap pengembangan keilmuan dan profesionalnya, pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. Berkaitan dengan hal ini, kepala SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menjelaskan:

”Penyediaan fasilitas penunjang seperti sambungan internet dan pengadaan buku-buku penunjang merupakan salah satu perhatian saya selaku kepala sekolah, di SMK ini sudah ada sambungan internet untuk diakses, dan pihak sekolah selalu memperbaharui buku-buku dengan membeli buku-buku baru, dan saya selalu menganjurkan kepada guru agar selalu mengakses informasi-informasi baru dan membeli buku-buku baru yang relevan dengan mata pelajaran masing-masing dan pihak sekolah yang membiayainya”(Wwncr/ kepsek/ 11 Juli 2023).

Studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan terhadap fasilitas penunjang seperti buku-buku perpustakaan, akses internet, media pembelajaran seperti audio visual, memang menunjukkan bahwa di sekolah ini fasilitas penunjang tersebut telah tersedia.

Dengan tersedianya fasilitas penunjang tersebut, menurut hasil pengamatan peneliti yang berhasil didapat menunjukkan guru dapat mengakses internet dalam lingkungan sekolah. Diperpustakaan, siswa dan guru terlihat sangat enjoy

menikmati fasilitas yang tersedia, ada yang asik baca buku, mengakses internet, berdiskusi antar guru, maupun ada yang khusyuk membaca majalah dan jurnal kependidikan, hal tersebut dilakukan untuk menunjang dan memperkaya bahan ajar yang akan disampaikan pada peserta didik.

c. Meningkatkan Tunjangan Kesejahteraan Guru

Tunjangan kesejahteraan guru termasuk bagian yang menjadi prioritas utama kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengembangkan kinerja guru, berkaitan dengan hal ini, Bapak kepala sekolah menyatakan sebagai berikut:

”Tunjangan kesejahteraan merupakan bagian dari usaha saya dalam meningkatkan mutu dan kiner guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, para guru yang mendapat tugas tambahan mengajar, PIB, binsus, maupun yang terlibat dalam kegiatan intrakurikuler dan ekstra kurikuler saya beri tambahan insentif dan transport diluar gaji pokok guru”. wwnocr/ kespsek / 26 Juni 2023).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pemberian tunjangan kesejahteraan merupakan bagian dari usaha ataupun strategi kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Lebih lanjut Bapak kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi menjelaskan:

”Tunjangan insentif dan transport yang diberikan kepada guru semata-mata untuk membantu meningkatkan kesejahteraan guru agar kinerja dan semangat guru menjadi meningkat, disamping itu, tunjangan kesejahteraan guru diberikan agar para guru menjadi fokus terhadap pekerjaannya supaya tidak disibukkan dengan mencari uang tambahan diluar tugas utamanya yaitu mengajar” (wwnocr/ kespsek/ 26 Juli 2023).

Dengan adanya perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru, maka para guru-guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi diharapkan lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaannya sebagai seorang pendidik dan selalu termotivasi untuk

meningkatkan kemampuan dan keahliannya demi tercapainya visi dan misi sekolah ke depan.

d. Mengikutkan Dalam Program Sertifikasi Guru

Usaha lain yang dilakukan kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam pembinaan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru. Dalam hal ini, Bapak kepala sekolah sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

”Semua guru disini saya daftarkan untuk mengikuti ujian sertifikasi guru, dan alhamdulillah sudah 52 orang yang berhasil lulus dalam sertifikasi guru termasuk saya” (wwncr/ kepsek / 26 Juni 2023).

Senada dengan penjelasan kepala sekolah tersebut, wakil kepala sekolah bagian kurikulum yang lulus sertifikasi guru menjelaskan:

”Guru-guru disini sudah ada 52 orang yang sudah lulus sertifikasi, diantaranya adalah saya dan kepala sekolah. Dan insyaallah pada tahun ini, bertambah guru-guru disini yang lulus dalam sertifikasi guru”. (wwncr/wakum/ 7 Agustus 2023)

Kebijakan kepala sekolah dalam mengikutkan guru-guru dalam program sertifikasi adalah sebuah tindakan yang membantu guru untuk memperoleh pengakuan secara resmi dengan diterbitkannya piagam/sertifikat sebagai tenaga guru yang profesional. Dengan adanya dorongan dan motifasi yang kuat dari kepala sekolah, guru-guru Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi akan lebih bersemangat dalam mempersiapkan bahan-bahan untuk mengikuti ujian sertifikasi, sehingga guru yang lolos sertifikasi secara *de jure* diakui oleh undang-undang sebagai guru yang profesional. Berdasarkan hasil wawancara, studi dokumentasi dan pengamatan yang dilakukan tentang strategi kepala sekolah

melaksanakan peningkatan mutu guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, diketahui bahwa kepala sekolah sudah melaksanakan upaya dan strategi untuk peningkatan mutu guru tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti lakukan bahwa proses pengembangan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikembangkan melalui studi lanjutan yakni melakukan kegiatan yang berkesinambungan yang memiliki dampak terhadap kinerja guru seperti lanjutan pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang seperti pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. dan yang terakhir adalah pengembangan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru yang di adakan oleh pemerintah.

4.2.3 Faktor Penghambat Dan Pendukung Proses Pola Pembinaan Dan Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Dalam sebuah proses, tidak ada satupun yang bisa berjalan secara sempurna, tak terkecuali pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Meskipun proses kinerja guru dirancang, dilaksanakan bahkan dievaluasi dengan modern melalui pola pembinaan dan pengembangan, tetapi pada akhirnya yang namanya kendala tetap ada. Secara umum kendala yang ditemui dalam mengembangkan kinerja guru adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan pengembangan kinerja guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan.

Hal ini didasarkan kepada hasil wawancara dengan kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi, Kendala pengembangan kinerja guru itu di sekolah ini adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan.

Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai berikut:

“bahwa dalam menjalankan pembinaan dan pengembangan kinerja tidak menutup kemungkinan akan menghadapi hambatan seperti ketidak sejalan pendapat antara guru dengan wakil kepala sekolah, ketidakmampuan guru dalam meluangkan waktu, kurangnya disiplin guru dan lain – lain. “(wwncr/kepsek/ 26 Juli 2023).

Hal ini di tambahkan oleh guru bahasa indonesia SMK Negeri 2 Tebing tinggi sebagai berikut:

“keadaan pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi saat ini ,masih terbilang pilih pilih bulu dikarena dilihat dari kemampuan guru dalam mengoperasikan komputer, dan kami sebagai guru senior terkendala dengan hal itu. Sebaiknya kebijakan kepala sekolah memberikan ruang kepada kami adalah memberikan kesempatan untuk mengapresiasikannya.”(wwncr/kepsek/ 26 Juli 2023).

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa terdapat kendala kepala sekolah dalam menerapkan strateginya untuk pembinaan dan pengembangan kinerja guru. Kendala itu adalah masih adanya guru yang kurang kesadarannya pembinaan dan pengembangan kinerja guru. Meskipun tidak semuanya guru dan bawahan mempunyai karakter seperti ini, tetapi dalam upaya untuk menciptakan sebuah kultur (budaya) kinerja guru akan sangat berpengaruh. Jikalau kesadaran akan pembinaan dan pengembangan kinerja guru tidak segera di laksanakan oleh semua elemen sekolah, maka lambat laun upaya peningkatan mutu akan cuma

menjadi slogan belaka. Dan sebaliknya, apabila kesadaran ini sudah dimiliki, tertanam sejak dini pada setiap individu lembaga maka lambat laun pula mutu guru di SMK negeri 2 Tebing Tinggi akan tercipta.

Hasil wawancara dengan kepala Sekolah SMK negeri 2 Tebing Tinggi dijelaskan bahwa tim yang kuat untuk mengembangkan kinerja guru.

“Kendala lainnya yang dihadapi dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru adalah masih adanya guru yang kurang berkompeten. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan, karena dengan kurang berkompetennya guru akan berakibat kepada keberhasilan peserta didik dalam pembelajarannya. Permasalahan ini ditambah dengan belum seimbang jumlah guru dengan murid (kelas). Sehingga upaya peningkatan mutu guru yang diinginkan oleh kepala sekolah akan berakibat stagnasi secara berkala. Mengenai kondisi ini peneliti melihat bahwa kinerja guru menjadi perhatian serius dari lembaga kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan. (wwncr/ kepsek/ 26 Juli 2023).

Adapun yang menjadi kendala juga dalam upaya meningkatkan mutu guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi adalah masih kurangnya jumlah guru sesuai dengan kebutuhan sekolah. Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan memang menunjukkan terjadinya kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu di sekolah ini. Hal ini tentunya menjadi salah satu kelemahan kepala sekolah dalam Pembinaan dan pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi. Kendala Pembinaan dan pengembangan di atas tentunya perlu dicarikan solusinya agar pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat terlaksana sesuai dengan rencana dan strategi yang disusun oleh kepala sekolah.

Solusi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 tebing Tinggi dalam menghadapi kendala tersebut Adalah melakukan komunikasi dan kampanye proses pembelajaran yang baik sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Pada pembelajaran keahlian kompetensi untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan dalam mengatasi kurangnya tenaga pengajar mata pelajaran tetap, maka sekolah mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil pengamatan peneliti melihat bahwa sarana prasarana juga menjadi kendala yakni tidak lengkapan alat yang dibutuhkan oleh guru dan siswa ketika praktek pembelajaran

Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi jurusan TKR di SMK Negeri 2 Tebing tinggi sebagai berikut:

“sebahagian sarana prasarana sudah tidak memungkinkan untuk digunakan seperti alat angkat beban berat sepeda motor, alat las yang digunakan untuk praktek.(wwncr/ gr/10 Juli 2023).

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa solusi yang ditempuh kepala sekolah dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru. Kampanye dan pembudayaan pembinaan dan pengembangan kinerja guru di sekolah merupakan salah satu upaya dalam mengatasi kendala dan permasalahan minimnya kesadaran guru dan bawahan akan peningkatan mutu guru di sekolah.

Kemudian dalam mengatasi kurangnya tenaga pengajar mata pelajaran tetap, kepala sekolah selalu berupaya mengajukan permohonan tenaga guru kepada Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, kepala sekolah juga mengatasi kekurangan guru tersebut dengan mengangkat guru

tidak tetap yang berkelayakan untuk mengatasi kebutuhan yang sangat mendesak dalam mengatasi kekurangan jumlah guru ini.

Dari hasil wawancara dan studi dokumentasi di atas dapat dipahami bahwa kendala yang dihadapi dalam kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Sedangkan solusi yang ditempuh kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengatasi kendala pembinaan dan pengembangan kinerja guru dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye pengembangan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pola Pembinaan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Dengan adanya otonomisasi sekolah kepala sekolah sangat berhak dan berperan untuk mengelola sekolah secara mandiri dan partisipatif termasuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas (diangkat) untuk memimpin suatu sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi (*top leader*) dalam organisasi sekolah mempunyai peran dan fungsi untuk meningkatkan kinerja guru. Diantara peran dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai seorang manajer, disamping memiliki peran dan fungsi, kepala sekolah juga mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk

mengelola dan memberdayakan guru dengan mengaplikasikan unsur-unsur dalam manajemen yaitu mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi.

Dalam proses pembinaan kinerja guru, kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi yang mempunyai kebijakan menetapkan perencanaan kinerja guru selalu memperhatikan kebutuhan (*need assesment*), memperhatikan visi dan misi dan tujuan pendidikan sekolah, serta analisis jabatan pekerjaan, untuk kemudian menyusun desain struktur yang tepat, sebagai landasan utama dalam menempatkan orang/guru dalam posisi yang tepat. Dan dalam perencanaan peningkatan mutu guru kepala sekolah juga sudah mendasarkannya kepada analisa kebutuhan, analisa pekerjaan dan berorientasi masa depan dapat menghindari salah sasaran, tumpang tindih (*over lapping*) pekerjaan dan tugas di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sudah melakukan kegiatan perencanaan yang pada hakikatnya adalah bertujuan untuk meningkatkan mutu guru. Dalam melakukan perencanaan peningkatan mutu guru, kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi selalu berdasarkan dan mengacu pada visi, misi, dan tujuan sekolah yang ingin dicapai kedepan baik dalam jangka waktu pendek menengah dan panjang.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa pola pembinaan Dalam kinerja guru Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi kegiatannya meliputi strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan

pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui organisasi MGMP, revitalisasi MGMP dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok.

Sebagaimana hasil penelitian, Elfrianto, Netti Erni, Ernita Sibuea, Dedi Ahmad Yani, Zilfaizah Nasution, (2023) menunjukkan bahwa: hasil uji t (parsial) variabel kemampuan akademik diperoleh nilai t-hitung (4,031) > t-tabel (1,675) dan Sig 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru; hasil uji t (parsial) variabel beban kerja diperoleh t-hitung (4,225) > t-tabel (1,675) dan Sig 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru; hasil uji f (simultan) diperoleh f-hitung (317,740) > f-tabel (3, 18) dan sig 0.000 < 0, 05. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan akademik dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Simpulan, adanya pengaruh kemampuan akademik dengan beban kerja terhadap disiplin kerja guru.

Sebagaimana hasil penelitian Prasetia, Indra, Frank Endang Sari, Elfrianto. 2021. Dari hasil penelitian menguraikan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematang siantar dalam melaksanakan kepemimpinannya telah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional : (1) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan kebebasan pada para guru untuk berinspirasi dan berkolaborasi dalam menyampaikan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa. (2) Kepala sekolah SMA

Negeri 2 Pematang siantar sudah dapat menjadi pendengar yang baik bagi para guru yang menghadapi masalah dan memerlukan perhatian dalam pemecahan masalah. (3) Kepala sekolah SMA Negeri 2 Pematangsiantar sudah memberikan contoh perilaku yang baik dan menghasilkan rasa hormat serta mampu menumbuhkan rasa percaya dari para guru yang nantinya guru itu akan dicontoh oleh para siswanya. (4) Kepala Sekolah SMA Negeri 2 Pematang siantar dalam bertindak beliau selalu mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Amini. Siti Netti Kwinni, Akrim, (2022) Hasil penelitian menjelaskan proses perencanaan dalam meningkatkan kompetensi guru yang telah dirancang pada saat rapat koordinasi sekolah yang dilakukan setiap tahun, kemudian perencanaan itu dimulai dengan melakukan kegiatan musyawarah dengan tutor sebaya atau MGMP, atau dengan mengundang guru tamu dari industry atau guru dari sekolah lain, dan menyuruh guru untuk mengikuti Pendidikan dan latihan baik yang dilakukan dari pihak pemerintah ataupun swasta

4.3.2 Proses Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Pendidikan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu diadakan perbaikan. Pengembangan dan pembinaan yang dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antara guru, kepala sekolah, konselor, supervisor, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi satuan pendidikan.

Berdasarkan temuan penelitian bahwa proses pengembangan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikembangkan melalui studi lanjutan yakni melakukan kegiatan yang berkesinambungan yang memiliki dampak terhadap kinerja guru seperti lanjutan pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang seperti pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. dan yang terakhir adalah pembinaan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru yang di adakan oleh pemerintah.

Sasaran maupun aspek yang dievaluasi adalah kehadiran guru (presensi), kinerja guru, prestasi dan perkembangan siswa, catatan kelas dalam hal ini adalah tes harian, mingguan, bulanan hingga semesteran, silabus dan RPP guru. Selanjutnya ketika ada guru yang mempunyai masalah, kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Sebagaimana hasil penelitian Elfrianto (2017) Sistem pengendalian manajemen pada suatu organisasi atau lembaga sangat diperlukan khususnya bagi suatu bangsa atau negara untuk membenahi diri, menuju peningkatan mutu khususnya pada perguruan tinggi. Karena merupakan tempat dimana seseorang ditempa, dididik, dibimbing dan diarahkan agar mampu menjadi manusia yang mempunyai cita-cita, mampu mewujudkan cita-cita baik itu cita-cita dirinya sendiri, keluarga, bangsa dan negara. Tujuan dari upaya perancangan sistem pengendalian manajemen adalah untuk mendapatkan keandalan dan integritas informasi, kepatuhan terhadap kebijakan, rencana, prosedur, peraturan dan

ketentuan, melindungi properti perusahaan, hasil yang efisien dan kegiatan ekonomi. Pengetahuan tentang manajemen hendaknya dimiliki oleh setiap orang untuk dirinya sendiri, atau orang lain atau kelompok, dengan harapan dapat mengatur dirinya sendiri dan mengatur bawahannya untuk mencapai tujuan.

Sebagaimana hasil Lilik Hidayat. 2022 penelitian Sumber daya manusia berperan penting terhadap kemajuan suatu bangsa, oleh karena itu perlu diupayakan peningkatan sumber daya manusia demi tercapainya keberhasilan pembangunan. Salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas pendidikan, baik formal maupun non formal. Kemampuan membaca, menulis, dan berhitung merupakan kemampuan dasar yang harus ditanamkan pada setiap jenjang pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 4 ayat 5 menyatakan bahwa salah satu prinsip dalam penyelenggaraan pendidikan adalah mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat. Kegiatan Kepelatihan Guru Kelas Rendah Tentang Penuntasan Calistung Sekolah Dasar Wilayah Kabupaten Aceh Tenggara dilaksanakan selama 2 (dua) hari pada tanggal 29 s/d 30 Agustus 2021 diikuti sebanyak 192 peserta dan telah terlaksana dengan baik. Kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para guru dalam memperbaiki kualitas guru dalam menuntaskan masalah calistung para murid disekolah masing masing.

4.3.3 Faktor Penghambat Dan Pendukung Proses Pola Pembinaan Dan Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Salah satu bagian dari komponen pendidikan dewasa ini yang penting adalah guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 (pasal 1 ayat 1) dinyatakan bahwa : guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan tugas-tugas yang ditandai oleh keahlian baik dalam materi maupun metode, rasa tanggung jawab, pribadi, sosial, intelektual moral dan spiritual, dan rasa kesejawatan yaitu rasa kebersamaan di antara sesama guru.

Perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme. Jiwa profesionalisme yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong untuk mewujudkan diri sebagai guru yang profesional. Selain itu kualitas profesionalisme dapat ditunjukkan melalui pola pikir dan perilaku kerja sebagai berikut : (1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. (2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi. (3) Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional (4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. (5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu guru. Namun semuanya itu kembali kepada faktor manusia yang menjalankannya. Oleh sebab itu manusia yang berada di dalam lingkungan pendidikan harus berusaha menjadi professional. Aktor kunci yang mengemban dalam peningkatan mutu

guru di sekolah adalah Kepala Sekolah sebagai manajer sekolah dan guru sebagai manajer pembelajaran.

Hasil penelitian tentang kendala yang dihadapi dalam kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Sedangkan solusi yang ditempuh kepala sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

Kondisi guru yang masih rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, dan jauh dari kualifikasi profesional tersebut akan berdampak pada proses pembelajaran yang seharusnya diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, dan menyenangkan masih jauh dari harapan. Begitu pun suasana pendidikan yang menantang dan memotivasi siswa kreatif belum dapat diterapkan. Selain itu kondisi masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan, merupakan persoalan serius, karena bisa berpotensi mengakibatkan turunnya kualitas mutu pendidikan di sekolah ini. Kekurangan tenaga guru tersebut, merupakan fenomena umum yang terjadi, karena faktor adanya tenaga guru yang pensiun, terjadi peningkatan jumlah murid/kelas, atau mungkin adanya kekeliruan berkaitan penyusunan analisis jabatan, dan tidak telitinya proses penempatan dan mutasi guru.

Berangkat dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kendala yang dihadapi dalam kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Sedangkan solusi yang ditempuh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara, serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan guru.

Akrim, Natalina Panggabean, Irvan. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru dengan nilai t hitung: 3.174. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja profesional guru dengan t hitung: 2.945. Ada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru dengan t hitung: 3.451. Dan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja profesional guru sebesar 34,2%.)

Indra Prasetia, Sri Nurabdiah Pratiwi, Akrim,. 2022. Hasil penelitian ini berupa prototipe program pelatihan online terbuka yang memberikan kemampuan kepada dosen dalam merancang SPTD melalui materi: desain pembelajaran

online, pengenalan OER, langkah-langkah melakukan analisis instruksional untuk memperoleh peta kompetensi dan garis besar program pembelajaran online (GBPP) berisi objek ajar siap pakai. diunggah ke platform yang sesuai, serta bahan ajar berupa modul. Objek ajar berupa program pembelajaran dalam berbagai bentuk seperti teks, presentasi, modul pembelajaran, video, animasi, sebagian atau seluruh mata pelajaran/kursus/mata pelajaran, yang siap diunggah/unggah ke berbagai platform SPTD.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Pola pembinaan Dalam kinerja guru Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi kegiatannya meliputi strategi kepala sekolah melaksanakan peningkatan mutu guru adalah dengan mengikutkan guru-guru dalam program pendidikan latihan dan bahkan menyelenggarakan pendidikan dan latihan yang dilaksanakan secara mandiri oleh guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi melalui organisasi MGMP, revitalisasi MGMP dan metode supervisi yang digunakan ada tiga yaitu: teknik kunjungan kelas; pembicaraan pribadi dan diskusi kelompok.
- 5.1.2 Proses pengembangan kinerja guru SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dapat dikembangkan melalui studi lanjutan yakni melakukan kegiatan yang berkesinambungan yang memiliki dampak terhadap kinerja guru seperti lanjutan pendidikan, penyediaan fasilitas penunjang seperti pengadaan bahan bacaan baru seperti buku, majalah kependidikan, jurnal kependidikan, dan akses internet sebagai tambahan sumber belajar juga menunjang terhadap peningkatan kinerja guru. dan yang terakhir adalah pembinaan kinerja guru dengan mengikutkan guru dalam program sertifikasi guru yang di adakan oleh pemerintah.

5.1.3 Kendala yang dihadapi di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam pembinaan dan pengembangan kinerja guru adalah masih adanya guru yang rendah kesadarannya akan peningkatan mutu guru, kurangnya sarana prasarana, masih adanya guru yang kurang berkompeten serta masih kurangnya jumlah guru sesuai kebutuhan. Solusi yang ditempuh Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Tebing Tinggi dalam mengatasi kendala peningkatan mutu guru adalah dengan secara terus menerus melakukan komunikasi dan kampanye budaya mutu pendidikan untuk guru yang masih rendah kesadarannya dan mengajukan permohonan tenaga guru melalui Cabang Dinas Pendidikan wilayah III Provinsi Sumatera Utara serta dengan melakukan pengangkatan guru honor untuk mengatasi kekurangan jumlah guru.

5.2 Saran

- 5.2.1 Pola pembinaan dan pengembangan kinerja guru pada SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sangat perlu dimaksimalkan sebisa mungkin, khususnya pada peningkatan mutu pendidikan dan kompetensi guru sesuai dengan kemajuan teknologi dan globalisasi khususnya didunia pendidikan agar SMK Negeri 2 Kota Tebing tinggi dalam kesetaraan pendidikan pada umumnya, dengan cara memperhatikan kebutuhan peserta didik sehingga pengelolaan strategis dan terstruktur dengan baik serta efektif dan efisien
- 5.2.2 Selalu memberikan wejangan melalui melalui pelatihan dan pembinaan sehingga guru menjadi baik secara lisan maupun tertulis agar para pendidik bersemangat dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas

kinerja yang dimiliki, sehingga dalam menjalankan tugas yang diembannya dapat di pertanggung jawabkan dengan baik, sesuai dengan keinginan sekolah dan masyarakat.

5.2.3 Senantiasa menjaga dan mempertahankan faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung jalanya kegiatan kerja untuk kemajuan sekolah serta memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan kegiatan kerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

5.3 Implikasi

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil temuan dalam penelitian. Sebagai sebuah penelitian di bidang pendidikan tentunya memiliki implikasi dalam pengembangan pendidikan. Adapun implikasi dari penelitian ini diantaranya adalah:

5.3.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian memiliki kontribusi terhadap evaluasi gerakan pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi sekolah sehingga pemerintah, Dinas Pendidikan, dan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian memiliki kontribusi dalam menggambarkan situasi dan kondisi di pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kinerja guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

5.3.2 Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian dapat menjadi pengingat bagi warga sekolah bahwa kemajuan pendidikan sangat diperlukan kompetensi guru yang baik sehingga menciptakan mutu lulusan yang siap pakai.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber penelitian lainnya agar menjadi tahapan ilmu baru

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Djam'an Satori. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Abuddin Nata. (2019). *Akhlaq Tasawuf*. (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada
- Alifah. (2021). *Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain*. Cermin Jurnal Penelitian
- Amini, Siti Netti Kwinni, Akrim,. (2022). *Analisis Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pemberdaya Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah Pendidikan* vol 13 (1)
- Arif Rahman. (2018). *Pola Pembinaan Peningkatan Profesionalitas Guru Smk Kota Medan*. Jurnal Tabulara PPS Unimed.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2018. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta :Ar-Ruzz Media.
- Busni, Rajeti. (2022). *Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang)*. *Jurnal Education Achievement* vol 3 (1)
- Celia Tri Pristya Devitha (2021) *Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kendari*. *Jurnal nalar pendidikan* vol 9 (1)
- Danim, Sudarwan. (2018). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit. Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- De Amrina (2019). *Analisis Pengembangan Diri Pada Kompetensi Pedagogik Guru Sma Model Di Kota Palembang*. *Jurnal Profit* volume 6 (1)
- Depag Republik Indonesia, 2010. *Bina Muda*. Jakarta: Balai Pustaka
- Desi Marlina. (2022). *Pengaruh Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Dan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan* vol 3 (4)
- Dian Tri Andini Lubis, M. Nur Mustafa, Gimin. (2018). *Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja*

Guru Di Smp Negeri Sekecamatan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu, Riau,.Vol 6 (2).

EkoPrasetyo, Sri Wahyuningsih. (2018). *Pengembangan Model Kebijakan Behaviour Safety Culture dalam Rangka Peningkatan Keamanan dan Kesehatan Lingkungan Kerja*. Jurnal Kesehatan Masyarakat.

Elfrianto (2017). *Sistem pengendalian manajemen dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi*. Jurnal Hijir vol 6 (1)

Eliterius Sennen. (2017). ***Problematika Kompetensi Dan Profesionalisme.Guru***
Prosiding Seminar Nasional HDPGSDI Wilayah IV Tahun 2017

Elfrianto, Netti Erni, Ernita Sibuea, Dedi Ahmad Yani, Zilfaizah Nasution, (2023). *Pengaruh Kemampuan Akademik dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang*. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT). Vol 6 (1)

Enung Fatimah. 2018. *Psikologi Perkembangan :Perkembangan Peserta Didik*.Bandung : Pustaka Setia

Harianto Santoso, 2018. *Disini Matahariku Terbit*. Jakarta : PT Gramedia

HestiSadtyadi. (2018). *Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar BerbasisTugasPokok Dan FungsiSTABN Raden Wijaya Wonogiri* 18 (2).

HendratSoetopo& Wati Soemanto. (2018). *Pembinaan Dan Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Bina Aksara

Hurlock. (2018). *Psikologi Perkembangan :Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta : UGM Press

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/671>diakses pada tanggal 25 januari 2023

Enung Fatimah. (2018). *Psikologi Perkembangan :Perkembangan Peserta Didik*. Bandung : Pustaka Setia

Intan, Rafika. (2021). *Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mas Binaul Iman PematangSiantar*. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi.

- Irfandi, Muhammad. (2018). *Pengembangan Pembelajaran*. Medan: Univesitas. Negeri Medan
- Jusman Nainggolan. (2021). *Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Pengembangan silabus dan RPP Melalui Pola Pembinaan Profesional dengan pendekatan kooperatif di SMAN 9 kec. Medan Labuhan Semester 2 Tahun Pelajaran 2017/2018*. Jurnal pendidikan dan Teologi vol 4 (1)
- Khalid Abd, Hs. Pandipa. (2019). *Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara*. Jurnal ilmiah administratie vol 12 (1)
- M Arifin, (2018). *Hubungan Timbal Balik Pendidikan Agama*. Jakarta: Bulan Bintang
- Miles M., B, Huberman, A. M dan Saldana, (2018). *Qualitative Data Analysis, A Methodes Sourcebooks edition 3 USA: sage Publication* terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI – Press
- Mutia, Nur Abu Bakar, Nurbaity Bustamam. (2021). *Pengembangan Diri Guru Bimbingan Dan Konseling SMA Negeri Di Kota Banda Aceh*. Jurnal Bimbingan dan Konseling. Universitas Syiah Kuala vol 3 (2)
- PeraturanMentri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentangstandarkualifikasiakademik dan kompetensi guru
- Prasetia, Indra Sri Nurabdiah Pratiwi Akrim,. (2022). *Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara*. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Vol 3 (4).
- Prasetia, Indra, Frank Endang Sari, Elfrianto. 2021. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Di Sma Negeri 2 Pematang Siantar)*. Jurnal pendidikan Rokania vol 6 (3)
- Rajeti, Busni. 2023. *Pola Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMP Swasta Pondok Pesantren Al-Husna Desa Marindal I Kecamatan Patumbak Kabupaten Deli Serdang*. Journal of Science and Research vol 3 (1)

- Riyan, Andika (2018) *Pembinaan Dan Pengembangan Profesionalitas Guru Di Mts N 1 Tanggamus*. Universitas Islam Negeri.
- Rhy Silitonga. (2021). *Pengembangan Diri Guru Untuk Menghadapi Pendidikan Profesi Guru (PPG)*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat| Volume 1 Nomor 1
- Rohmah, R. F. ., & Maunah, B. (2022). *Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru. JoIEM . (Journal of Islamic Education Management), 1(2), 67–79.*
- Sudarsono, 2018. *Etika Islam Tentang Kenakalan Remaja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiarto. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. (2018). *Reformasi Pendidikan dalam Konteks. Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Tatik Sudiati. (2018). *Peningkatan Kinerja Guru Dalam Menetapkan Kriteria Ketuntasan Minimal Melalui Workshop. Jurnal Kajian Teori dan Praktek Kependidikan*
- Tarmedi, Emed (2013) *Efektivitas Pelaksanaan Supervisi Oleh Pengawas Dalam Pembinaan Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (Slb) Di Jawa Barat*. S2 thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Trianto. (2010). *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif: Konsep, Landasan, dan Implementasinya pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: Kencana.
- Wahyunengsi, Sri. (2021). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Palopo*. Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Wele, Wadeltrudis. (2021). *Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Teknik Lesson Study Secara Kolaboratif dan Rutin Di TKK Ade Irma Mataloko Kabupaten Ngada*. Jurnal artikel ilmiah Vol 58 (V)
- Undang- undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 Ayat 1
- Undang-undang No. 14 tentang 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD)

Uray, Iskandar. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal visi ilmu pendidikan vo 10 (1)

Zakir, M (2020). *Peranan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di MAN 2 Langsa*. Jurnal pendidikan dan ilmu – ilmu sosial vol 4 (1)

Lampiran 1

Hasil dokumentasi

Kode : 01 / kepek / 11 Juli 2023
lokasi : ruang kepala sekolah
obsr : lesmana



Dokumentasi pribadi peneliti

Kode : 02 / kepek / 11 Juli 2023
lokasi : ruang kepala sekolah
obsr : lesmana



Dokumentasi pribadi

Kode : 03 / gr/ 26 Juni 2023
lokasi : ruang guru
obsr : lesmana



Dokumentasi pribadi



Kode : 04 / gr/ 10 Juli 2023
lokasi : depan kelas
obsr : lesmana



Dokumentasi pribadi

Kode : 05/ gr/ 10 Juni 2023
lokasi : ruang guru
obsr : lesmana



Kode : 06 / gr/ 10 Juli 2023
lokasi : ruang kelas
obsr : lesmana







Kode : 07 / gr/ 1 agustus 2023
lokasi : ruang kelas
obsr : lesmana



Hasil wawancara dengan kepala sekolah

Kode : kasek / 01 / wwncr
Lokasi : rukep
Tanggal : 11 Juli 2023
Obser ; lsmn

P ; Apakah pelatihan yang pernah diadakan ataupun yang pernah diikuti oleh sekolah ini sudah berdasarkan pada kebutuhan yang ada pak?

Kasek : Iya itu jelas, misalnya biasa kalau pelatihan yang kita adakan yang pertama berkaitan dengan kurikulumnya. Sebab biasa kan penyusunan awal adalah berkaitan dengan kurikulum sekolah, baik menyangkut buku kurikulumnya, isinya itu apa, pendahuluannya, programnya, atur jadwalnya, mata pelajarannya. Lalu kemudian di samping itu lebih praktisnya lagi langsung cp , karena apalagi dikaitkan dengan kurikulum merdeka, jadi kita pasti sudah pikir ke situ, bagaimana memperlengkapi guru, untuk nanti model pembelajarannya yang itu seperti apa. Itu kita sudah lakukan tuh, di awal tahun pelajaran kita sudah lakukan juga.

P ; Selain mengenai kurikulum merdeka, apakah pelatihan-pelatihan mengenai materi-materi lainnya juga sudah dilakukan perencanaan sebelumnya, misalnya dengan adanya anggaran?

Kasek ; iya, kita ada pos, untuk seminar atau pelatihan guru. Hanya untuk sekarang ini fokus kita untuk kurikulum merdeka. Itu yang sedang kita pikirkan. Apalagi kita juga kan ditunjuk sebagai sekolah pionir untuk melaksanakannya. Kita sedang menanti, sebenarnya dari program pemerintah itu program pelatihannya apa lagi. Mereka ada program, di undanglah guru-guru untuk pelatihan diluar sekolah, bisa lima hari diluar kota. Jadi sebenarnya kita nunggu nih bagaimana perkembangan lebih lanjut.

P ; Pak, apakah pelatihan yang pernah diadakan di sini ataupun di tempat lain, di mana guru-guru diutus mengikutinya, apakah sudah menggunakan metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kebutuhan?

Kasek ; Kalau yang saya dengan dari guru-guru juga, mereka bilang pelatihannya OK, dari segi teknis, penyelenggaraannya,

metodenya, memang sudah benar sesuai dengan yang diharapkan dari kurikulum merdeka. Pendekatanpendekatannya, sekarangkan pendekatannya lebih ke scientific, idealnya murid lebih berpikir kritis, lebih aktif. Mengamati, mengkomunikasikan, bertanya dan seterusnya. Jadi metode dan materinya sudah sesuai dengan kebutuhan.

P : Apakah peserta pelatihan yang diadakan atau di utus sudah di seleksi sebelumnya pak?

Kasek :Biasanya kan, yang paling utama mereka harus yang mengajar di kelas sepuluh, karena kurikulumnya kan di mulai di kelas sepuluh dulu. Jadi guru-guru tersebut pelajarannya juga ditentukan oleh pemerintah, misalnya bahasa Indonesia, matematika dan sejarah, itu dulu. MK: Berarti sudah di seleksi dulu pesertanya, ya pak?

Kasek ; Di seleksi dulu. Justru nanti akan berkembang terus.

P ; Kalau peletihan-pelatihan lainnya, selain kurikulum merdeka, apakah di lakukan seleksi terhadap peserta?

Kasek ; Iya, biasanya kita lihat kebutuhan kita, cocok ngak. Guru itu memang perlu atau tidak.

P : Pak, jika pelatihan yang sudah direncanakan tersebut, tiba-tiba harus ada penyesuaian apakah dimungkinkan adanya fleksibilitas?

kasek : Dimungkinkan, misalnya pada waktu terjadi banjir besar itu. Jadi berubah total padahal sudah undang pembicara, sekolah-sekolah lain juga sudah di undang.

P ; apakah pelatihan yang diadakan oleh sekolah ataupun diikuti guruguru di luar sekolah, memiliki tujuan yang jelas?

Kasek ; Kalau tujuan jelas. Apalagi berkaitan dengan kurikulum merdeka, misalnya: ekskul pramuka, perlu di tunjuk orangnya

Lampiran

Hasil wawancara dengan guru

Kode ; 01 / wwncr/ gr
Tanggal ; 10 Juli 2023
Lokasi : ruang guru

- P : Apakah Pelatihan yang diadakan sudah berdasar pada kebutuhan yang ada, bu?
- Gr ; I : Biasanya pelatihan diadakan karena kita melihat adanya kebutuhan dasar guru. Jadi sudah pasti pelatihan itu diadakan berdasarkan kebutuhan yang ada.
- P : Apakah pelatihan tersebut sudah menggunakan metode yang sesuai kebutuhan?
- Gr : Mengenai metode sangat bervariasi sekali. Kadang-kadang kita memang bisa mendapat pembicara yang bisa memberi inspirasi metode yang kreatif tapi ada juga kadang-kadang dengan metode baku, seperti seminar saja.
- P ; Apakah materi yang disampaikan pembicara sudah berdasarkan pada kebutuhan yang ada, bu?
- Gr : Iya, kalau materi sesuai kebutuhan.
- P ; Ibu, apakah peserta pelatihan sebelumnya sudah diseleksi?
- Gr : Kalau untuk peserta pelatihan, kita ada dua jenis. Ada yang pelatihan untuk seluruh guru tapi ada guru-guru tertentu yang kita seleksi sesuai dengan bidangnya.
- P ; Jadi memang sudah ada penyeleksian ya?
- Gr :Iya.
- P ; Jika seandainya terjadi perubahan dalam perencanaan, apakah di mungkinkan adanya fleksibilitas bu?
- Gr ; Ya, memang kadang-kadang memang ada perubahan jadwal karena adanya satu dan lain hal bisa terjadi.
- P : Apakah pelatihan yang pernah diadakan memiliki tujuan yang jelas bu?
- Gr ; Iya, kalau setiap pelatihan kita memang ada goal tersendiri ya Bu, apakah pelatihan tersebut sudah diorganisir dengan baik?
- Gr ; Kita semaksimal mungkin mempersiapkan pelatihan dengan baik tapi tentu ada hal-hal yang kadang-kadang di luar dugaan,

misalnya kadangkadang ada nara sumber yang dalam waktu dekat berhalangan, mau tidak mau kita harus mencari solusi atau alternatif lain.

P ; Itu pernah terjadi ya bu?

Gr ;Pernah.

P ; Kalau dalam peralatan dan perlengkapan, apakah sudah diorganisir dengan baik?

Gr : Ya, itu kita sudah siapkan.

P : Apakah pelatihan yang dirancang ini memiliki kejelasan dalam wewenang dan tanggung jawab, bu?

Gr : Ada. Ini kalau untuk SMK adalah wewenang dan tanggung jawab kepala sekolah. Tapi biasanya ada tim panitia kecil di bawah koordinasi kepala sekolah.

P : Menurut ibu apakah pengorganisasian tersebut sudah mendukung aktifitas pelatihan?

Gr : Mendukung. Karena biasanya- itu tadi- ada panitia kecil, diusahakan semaksimal mungkin pelatihan diadakan dengan baik.

P : Apakah jalannya pelatihan sudah sesuai dengan yang di rencanakan?

Gr ; Sebagian besar, sesuai.

P : Berarti ada yang tidak sesuai dengan yang direncanakan, ya bu?

Gr : Ada, karena terkadang kita harapannya, misalnya suatu pelatihan guru sampai bisa pada praktek tapi kadang-kadang ada sumber yang hanya terbatas pada pemberian informasi.

P : Apakah pengorganisasian yang dilakukan sudah mendukung jalannya pelatihan?

Gr : Semaksimal mungkin seperti itu.

P : Apakah pelatihan yang pernah dilakukan sudah menyesuaikan dengan keadaan dari sekolah ini ?

Gr : Biasanya, kita ada anggaran tertentu untuk sebuah pelatihan. Jadi kita mengikuti platform anggaran tersebut.

Lampiran

Studi Dokumentasi

**DISEMINASI UPSKILLING DAN RESKILLING
SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI
TAHUN 2023**

No	Hari, Tanggal, Tempat	Waktu	Guru	Judul Materi	Keterangan
1	Rabu, 12/4/2023 (Lsp)	08.00 - 09.00 Wib	Sadarta Sinuraya, S.Kom.	Link And Match Guru Produktif Konsentrasi Keahlian Rpl/ Diklat Upskilling & Reskilling Berbasis Industri	Audiens (Kajur, Kabeng, tiga guru produktif (TKJ&RPL))
2	Rabu, 12/4/2023 3 (Lsp)	09.00 - 10.00 Wib	Nelly Afri Yanti, S.Kom.	Diklat Upskilling & Reskilling Berbasis Industri Tkj	
3	Rabu, 12/4/2023 (Lsp)	10.00 - 11.00 Wib	Yunisyahrani Siregar, S.Pd	Pelatihan Pemrograman Database	
4	Kamis, 13/4/2023 (Lsp)	08.00 - 09.00 Wib	Rajasyah Hasibuan, S.Pd.	Diklat Tot Distance Learning/ Diklat Upskilling & Reskilling Berbasis Industri Ems Tsm	Audiens (Kajur, Kabeng, tiga guru produktif (TKR&TSM))
5	Kamis, 13/4/2023 (Lsp)	09.00 - 10.00 Wib	Henri Liberti Manurung,S.Pd.	Link And Match Guru Produktif Konsentrasi Keahlian Titl Diklat Upskilling & Reskilling Berbasis Industri Ac Split	Audiens (Kajur, Kabeng, tiga guru produktif (TITL))
6	Kamis, 13/4/2023 (Lsp)	10.00 - 11.00 Wib	Bugner Simangunsong, S.Pd.	Link And Match Guru Produktif Konsentrasi Keahlian Tpm	Audiens (Kajur, Kabeng, tiga guru produktif(TPM))
7	Sabtu, 15/4/2023 (Lsp)	08.00 - 09.00 Wib	Miranda Zuhriani Ritonga,S.Pd.	Diklat Upskilling & Reskilling Berbasis Industri	Audiens (Kajur, Kabeng, tiga guru produktif (TOI,TEI))
8	Sabtu, 15/4/2023 (Lsp)	09.00 - 10.00 Wib	Fitri Ariyati Nasution, S.Pd.	Diklat Upskilling & Reskilling Berbasis Industri	
9	Sabtu, 15/4/2023 (Lsp)	10.00 - 11.00 Wib	Hendri	Magang Industri	
10	Sabtu, 15/4/2023 (Lsp)	11.00 - 12.00 Wib	Ahmadi Pasaribu	Magang Industri	

Lampiran

Studi Dokumentasi





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN
SMK NEGERI 2 TEBING TINGGI

Jalan Gunung Leuser Kode Pos 20614 Kec. Rambutan Kota Tebing Tinggi
Telp. / Fax. (0621) 2610002 Email : smkn2_tbt@yahoo.co.id

Nomor : 421.5 / 417/ SMKN2.TT/VI / 2023
Lamp : -
Hal : **Pemberian Izin Riset**

Tebing Tinggi, 20 Juni 2023

Kepada :
Yth . Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Program Pascasarjana
Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, sesuai dengan surat Direktur Universitas Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana nomor : 998/II.3AU/UMSU-PPs/F/2023 tanggal 17 Juni 2023 hal Permohonan Izin Riset atas nama :

Nama : LESMANA GINTING
NPM : 2120060119
Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pola Pembinaan dan Pengembangan Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi

Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengizinkan riset mahasiswa tersebut di SMK Negeri 2 Tebing Tinggi.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tebing Tinggi, 20 Juni 2023

PK. KEPALA SEKOLAH,



JULIASRIN SARAGIH, S.Pd.I
NIP. 19800902 200701 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Lesmana Ginting

Nama Istri : Novita Sarmaulina Tampubolon,S.Th., M.PdK

Nama Anak : Graicella Alecia Rosaida Putri Ginting

Orang Tua : Ayah (Alm) B. Ginting, BA
Ibu (Alm) R.Br. Sebayang

Alamat Rumah : Jl. Gn. Merapi Blok R. No. 58 Kel. Tanjung Marulak
Tebing Tinggi

Riwayat Pendidikan : SD Sw. Methodist Binjai (1996)
SLTP Sw. Methodist Binjai (1999)
SMU Negeri 1 Binjai (2002)
S 1 - Universitas Negeri Medan (2007)

Pekerjaan : PNS Guru