

**PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU
DI SMAN 1 LABUHANHAJI BARAT ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Ovi Aswita
Mahasiswi Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Nim: 271324736



FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
2017/1938 H

**PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PEMBINAAN KINERJA GURU DI SMAN 1 LABUHAN HAJI
BARAT ACEH SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh:

OVI ASWITA

Nim: 271324736

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I,



Dr. Mujiburrahman, M. Ag
NIP.197109082001121001

Pembimbing II,



Drs. Hasbi Wahy, M. Pd
NIP.195303031985031001

**PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN
KINERJA GURU DI SMAN 1 LABUHAN HAJI BARAT ACEH
SELATAN**

SKRIPSI

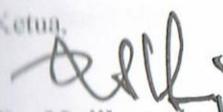
**Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan
Dinyatakan Lulus Serta Diterima sebagai Salah Satu Beban
Program Sarjana S1 dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Pada Hari/Tanggal:

Senin : $\frac{26 \text{ Januari } 2018 \text{ M}}{10 \text{ jumadil awal } 1439 \text{ H}}$

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

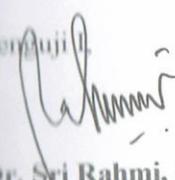
Ketua,


Dr. Mujiburrahman, M. Ag

Sekretaris,


Dr. Yuni Roslaili, MA

Penguji I,


Dr. Sri Rahmi, MA

Penguji II,


Drs. Hasbi Wahy, M. Pd

Mengetahui,

✓ Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Dr. Mujiburrahman, M. Ag

NIP. 197109082001121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : OVI ASWITA
NIM : 271324736
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat** adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Januari 2018

Yang menyatakan



Ovi Aswita
Ovi Aswita

NIM: 271324736

ABSTRAK

Nama	:Ovi Aswita
Nim	:271324736
Fakultas/Prodi	:Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan
Tanggal Sidang	: 26 Januari 2018
Tebal Skripsi	:85
Pembimbing I	:Dr. Mujiburrahman, M.Ag
Pembimbing II	:Drs. Hasbi Wahy, M. Pd
Kata Kunci	:Perencana Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Pembinaan Kinerja Guru

Perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai suatu tujuan. serta beberapa hal yang direncanakan agar suatu lembaga sekolah yang dipimpin kepala sekolah lebih baik lagi kedepannya. Namun permasalahan yang terjadi yaitu kepala sekolah sebagai pemimpin masih kurang maksimal dalam menjalankan perannya, sehingga belum banyak yang menampilkan kemampuan dalam menyambut harapan dari berbagai elemen masyarakat, itu terlihat dari belum adanya guru yang teladan, kurangnya pengetahuan guru dalam bidang tertentu sehingga belum adanya diperoleh guru yang benar-benar profesional. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, untuk mengetahui usaha Kepala Sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan dua orang guru. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan sudah menjalankan tugasnya, salah satu yang dilakukan kepala sekolah adalah membuat perencanaan Rencana yang dilakukan kepala sekolah yaitu, rencana anggaran sekolah, rencana mutu pendidikan, dan memberi pelatihan-pelatihan terhadap guru-guru yang dianggap belum mampu dalam menjalankan tugasnya.Usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru salah satunya, mengadakan pengembangan profesi guru. Kendala yang dihadapi kepala sekolah yaitu masih adanya guru yang belum mampu menguasai ilmu teknologi, kepala sekolah memberi pelatihan atau mengajukan kesediaanya untuk ikut pelatihan-pelatihan.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugerahkan dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada baginda Habibullah Muhammad saw yang telah mengantarkan umat manusia dari alam jahiliyah kealam yang berilmu pengetahuan. Adapun judul skripsi ini yaitu: **“Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat Aceh Selatan.”** Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik dari pihak akademik dan pihak non-akademik. Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan kata terimakasih kepada:

Kedua Ibu dan Ayah yang telah mendidik kami dari kecil sehingga menjadi anak yang senantiasa berusaha memberikan yang terbaik kepada semua, semoga Ibu dan Ayah merasa bangga dengan hasil prestasi yang dicapai.

Abang kandungku (Deri Saputra), kakak (Eka Fitria Ningsih) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dr. Mujiburrahman, M.Ag selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.Drs. Hasbi Wahy, M.Pdselaku pembimbing ke II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Basidin Mizal selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya. Penasehat Akademik (PA) Dra. Jamaliyah Hasballah, MA. yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.Kepala sekolah SMA Negeri 1 Labuhanhaji Barat, Pegawai Tata Usaha, Dewan Guru serta siswa yang telah membantu penelitian serta memberikan data dalam menyelesaikan skripsi ini.

Mudah-mudahan atas partisipasi dan dukungan yang sudah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal di sisi Allah SWT. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu, penulis harapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi di masa yang akan datang, dan demi berkembangnya ilmu pengetahuan ke arah yang lebih baik lagi. Dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin YaRabbal'alami.

Banda Aceh,26Januari 2018

Ovi Aswita
NIM:271324736

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Penjelasan Istilah	5
BAB II PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DAN PEMBINAAN KINERJA GURU	
A. Perencanaan Kepala Sekolah	7
1. Beberapa Keterampilan Dasar Mengajar Guru	7
a. Keterampilan bertanya	8
b. Keterampilan memberi penguatan	9
c. Keterampilan mengadakan variasi	13
d. Keterampilan menjelaskan	15
e. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran.....	18
f. Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.....	19
g. Keterampilan mengelola kelas	20
h. Keterampilan mangajar kelompok kecil dan perseorangan	23
2. Perencanaan Pengembangan Profesi Keguruan	24
a. Peningkatan profesi keguruan secara individu.....	24
b. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi.....	25
B. Kinerja Guru.....	29
1. Pengertian kinerja guru	29
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	30
3. Penilaian kinerja guru	32
4. Pengukuran kinerja gurun	34
C. Pembinaan Kinerja Guru.....	35
1. Pengertian pembinaan kinerja guru	36
2. Strategi pembinaan kinerja guru	38
3. Kepala sekolah sebagai pembina kinerja guru	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Subjek Penelitian.....	51

C. Lokasi Penelitian.....	52
D. Instrumen Penelitian	52
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data	54

BAB IV PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU DI SMAN 1 LABUHAN HAJI BARAT

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
1. Letak geografis SMAN 1 Labuhan Haji Barat	58
2. Visi dan misi SMAN 1 Labuhan Haji Barat	59
3. Keadaan guru SMAN 1 Labuhan Haji Barat	60
4. Keadaan pegawai SMAN 1 Labuhan Haji Barat	62
5. Keadaan siswa SMAN 1 Labuhan Haji Barat.....	64
6. Keadaan sarana dan prasarana SMAN 1 Labuhan Haji Barat	64
B. Hasil Penelitian	65
1. Perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat	66
2. Usaha kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat	70
3. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat	76
4. Solusi yang ditempuh kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat	78
C. Pembahasan Hasil Penelitian	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran-Saran	83

**DAFTAR KEPUSTAKAAN
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

DAFTAR TABEL

TABEL 4.1: Data Guru Tetap.....	60
TABEL 4.2: Data Guru Tidak Tetap.....	61
TABEL 4.3: Data Pegawai Tetap.....	62
TABEL 4.4 : Data Pegawai Tidak Tetap	63
TABEL 4.5: Jumlah Siswa SMA Negeri 1 Labuhanhaji Barat Tahun 2017	64
TABEL 4.6: Sarana dan Prasarana SMA Negeri 1 Labuhanhaji Barat	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi

LAMPIRAN 2: Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry

LAMPIRAN 3 : Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Aceh Selatan

LAMPIRAN 4: Surat Keterangan Selesai Penelitian

LAMPIRAN 5 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian

LAMPIRAN 6: Daftar wawancara dengan Kepala SMA Negeri 1

Labuhanhaji Barat

LAMPIRAN 7: Daftar wawancara dengan dua orang Guru SMA Negeri 1

Labuhanhaji Barat

LAMPIRAN 10: Dokumentasi Kegiatan Penelitian

LAMPIRAN 11: Daftar riwayat hidup Penulis

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecedasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, yang pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan manusia, merubah perilaku, serta meningkatkan kualitas menjadi lebih baik. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional diperlukan peran aktif dari berbagai pihak yang terkait, oleh karena itu bidang pendidikan perlu mendapatkan perhatian, penanganan, dan prioritas, baik oleh pemerintah, keluarga, masyarakat, maupun pengelola pendidikan.

Salah satu komponen pendidikan tersebut adalah kepala sekolah. Menurut Sudarwan Danim yang dikutip oleh Jamal Makmur: “kepala sekolah adalah guru yang yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.² Keberhasilan lembaga pendidikan dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh kepala sekolah, disamping itu peran guru juga sangat menentukan keberhasilan pendidikan dilembaga tsekolah tersebut, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap

¹Bambang Kesowo, *Tentang Sistem Pendidikan*. Juli 2003, diakses pada tanggal 6 Maret 2018 dari situs <http://www.Dikti.Go.Id/Files/Atur/Uu20-2003Sisdiknas.Pdf>.2017-04-24

²Jamal Makmur, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional* (Jogjakarta: DIVA Press, 2012), h. 16.

terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. 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. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari guru itu sendiri..

Mengingat begitu pentingnya peranan guru dalam menentukan keberhasilan pembelajaran tersebut, maka guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi, yaitu seperangkat kemampuan kerja/unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar secara profesional sesuai etika profesi keguruan.

Kinerja guru sangat berhubungan dengan kemampuan dan motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Kemampuan dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya tersebut dapat diperoleh melalui suatu pembinaan khusus, sesuai kualifikasi yang diharapkan baik internal maupun eksternal.

Dalam lembaga sekolah, kepala sekolah sebagai pimpinan harus memberikan perhatian secara sungguh-sungguh terhadap usaha-usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah secara terus menerus. Orientasi dari pembinaan kepala sekolah ini diarahkan pada peningkatan kinerja guru yang meliputi: Pertumbuhan keilmuan, wawasan berpikir, sikap terhadap pekerjaan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perlu melakukan penilaian kinerja guru. Dalam penilaian itu seorang kepala sekolah dapat meletakkan perannya guna perbaikan pembinaan dan kemampuan pengembangan guru, hal ini menunjukkan betapa penting peranan kepala sekolah dalam menggerakkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan observasi awal peneliti, terhadap kepemimpinan kepala sekolah bagi guru SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan. Bahwasanya peneliti menemukan dari segi pengawasan, kepala sekolah sebagai pemimpin masih kurang maksimal dalam menjalankan perannya, sehingga belum banyak yang menampilkan kemampuan dalam menyambut harapan dari berbagai elemen masyarakat, itu terlihat dari belum adanya guru yang teladan, kurangnya pengetahuan guru dalam bidang tertentu sehingga belum adanyadiperoleh guru yang benar-benar profesional. Oleh sebab itu, dibutuhkan perencanaan kepala sekolah dalam memimpin dan membuat sebuah program pembinaan yang terencana dengan baik, sehingga diharapkan dengan pembinaan tersebut kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis merasa perlu untuk membahas masalah itu lebih lanjut sebagai penelitian dengan judul **“Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanaperencanaankepalasekolahdalam pembinaankinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan?
2. BagaimanausahaKepalaSekolahdalam pembinaankinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan?
3. Apasajakendala yang dihadapikepalasekolahdalam pembinaankinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. Untukmengetahuiperencanaankepalasekolahdalam pembinaankinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan
2. UntukmengetahuiusahaKepalaSekolahdalam pembinaankinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan
3. Untuk mengetahui apa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

D. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti ada manfaatnya masing-masing. Begitu juga dalam penelitian ini. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Penulis, diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pembinaan kinerja guru.

2. Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk melaksanakan pembinaan kinerja guru.
3. Para pembaca, sebagai bahan rujukan dalam mengelola pendidikan khususnya yang berkaitan dengan perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru.

E. Penjelasan Istilah

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi skripsi ini peneliti perlu memberikan beberapa penjelasan yang terdapat dalam judul skripsi ini. Adapun istilah-istilah yang perlu peneliti jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi paling penting diantara semua fungsi manajemen. Seperti yang telah diketahui bahwa setiap organisasi dan manajemen pasti memilih sasaran dalam setiap aktivitasnya. Untuk itu, perencanaan dilakukan untuk membawa suatu organisasi ke sasaran atau tujuan yang ingin dicapainya di masa yang akan datang.

Menurut Sjamsulbachri berpendapat bahwa:

“Perencanaan merupakan proses dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai dan strategi apa yang akan digunakan dalam usaha pencapaian tersebut”.³Perencanaan yang peneliti maksud adalah perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru.

³Sjamsulbachri, A. *Karakteristik Perencanaan Strategi Belajar Mengajar Akuntansi di SMA dan SMK* (Bandung: Kencana Utama. 2004), h. 15

2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana di selenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁴ Maka kepala sekolah yang peneliti maksud adalah orang memiliki peranan penting dalam suatu lembaga yang dipimpinnya dan memiliki tanggung jawab penuh atas keberhasilan suatu lembaga tersebut.

3. Pembinaan

Pembinaan adalah “usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih baik”.⁵ Pembinaan yang peneliti maksud adalah pembinaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”.⁶ Kinerja yang peneliti maksud adalah kinerja guru yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan kegiatannya.

⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83.

⁵Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka, 1988), h. 177.

⁶Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 22

BAB II

PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU

A. PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH

Perencanaan sekolah umpamanya harus disusun sedemikian rupa, memperhatikan semua aspek kehidupan sekolah agar memberi dampak yang baik bagi sekolah. “Perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai suatu tujuan, menurut Prajudi Atmosudirdjo perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan di jalankan dalam mencapai tujuan tertentu, oleh siapa dan bagaimana.”¹

Berikut akan diuraikan beberapa hal yang direncanakan oleh kepala sekolah dalam rangka pembinaan kinerja guru di sekolah dan lembaga-lembaga organisasi lainnya, seperti pada umumnya yang pernah kita dengar bahkan kita temui dilingkungan sekitar kita, beberapa hal yang direncanakan kepala sekolah agar sekolah tersebut lebih baik lagi kedepannya, diantaranya adalah:

1. Beberapa Keterampilan Dasar Mengajar Guru

Keterampilan dasar mengajar guru merupakan kemampuan atau keahlian dasar seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan mengelola kegiatan belajar mengajar agar tercipta kualitas proses pembelajaran yang baik sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Hal ini sesuai surah Al-Lukman ayat 13 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ لُقْمَنُ لِبْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ، يَبْنِي لَاتُشْرِكُ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ

(اللقمن. ثلاثة و عشر)

¹Abin, *Perencana Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, 2005), h. 4

”dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar".

Dari ayat tersebut dapat kita ambil pokok pikiran sebagai berikut:

1. Orang tua wajib memberi pendidikan kepada anak-anaknya.
2. Prioritas pertama adalah penanaman akidah, pendidikan akidah diutamakan sebagai kerangka dasar/landasan dalam membentuk pribadi anak yang soleh (Kompetensi Profesional).
3. Dalam mendidik hendaknya menggunakan pendekatan yang bersifat kasih sayang, sesuai makna seruan Lukman kepada anak-anaknya, yaitu “Yaa Bunayyaa” (Wahai anak-anakku), seruan tersebut menyiratkan muatan kasih sayang/sentuhan kelembutan dan kemesraan, tetapi dalam koridor ketegasan dan kedisiplinan, bukan berarti mendidik dengan keras. (Kompetensi Personal).

Selanjutnya ada beberapa keterampilan dasar mengajar yang harus di kuasai oleh guru adalah:

a. Keterampilan bertanya

Dalam proses belajar-mengajar, bertanya memainkan peranan penting sebab pertanyaan yang tersusun dengan baik dan teknik pelontaran yang tepat pula akan memberikan dampak positif terhadap siswa. Moh Uzer Usman menjelaskan bahwa: “Keterampilan dan kelancaran bertanya dari guru itu

perlu dilatih dan ditingkatkan, baik isi pertanyaannya maupun teknik bertanya”.²

Menurut Marno, dalam proses belajar mengajar: bertanya memainkan peranan penting sebab pada umumnya guru dalam perannya selalu melibatkan/menggunakan tanya jawab dengan siswanya. Tujuan guru mengajukan pertanyaan antara lain adalah: (1) Menimbulkan rasa ingin tahu peserta didik, (2) Membimbing pikiran peserta didik dalam memahami konsep, prinsip, dan yang menjadi bahan pelajaran, (3) Mengembangkan keterampilan berfikir (4) Mendiagnosis kesulitan belajar siswa, (5) Menkomunikasikan harapan yang diinginkan guru dari siswa.³

Keterampilan bertanya bagi seorang guru merupakan keterampilan yang sangat penting untuk di kuasai. Sebab melalui keterampilan bertanya ini lah guru dapat menciptakan suasana pembelajaran lebih bermakna yang menuntun siswa untuk lebih aktif didalam kelas.

b. Keterampilan memberi penguatan

Menurut Made Pidarta: “Keterampilan memberi penguatan adalah suatu alat pendidikan yang diberikan kepada murid sebagai imbalan terhadap prestasi belajar yang dicapai”.⁴

Penguatan (*reinforcement*) adalah segala bentuk respon, apakah bersifat verbal ataupun nonverbal, yang merupakan bagian dari modifikasi tingkahlaku

²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011), h. 74

³Marno, *Strategi Dan Metode Pengajaran Menciptakan Keterampilan Mengajar Yang Efektif dan Edukatif*, (Jakarta. AR-RUZZ MEDIA, 2008), h. 115

⁴Made Pidarta, *Landasan Kependidikan* (Jakarta. Rineka Cipta, 1997), h. 203

guru terhadap tingkah laku siswa, yang bertujuan untuk memberikan informasi atau umpan balik (*feedback*) bagi si penerima (siswa) atas perbuatannya sebagai suatu tindakan dorongan ataupun koreksi. Atau, penguatan adalah respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut. Tindakan tersebut dimaksudkan untuk mengajar atau membesarkan hati siswa agar mereka lebih giat berpartisipasi dalam interaksi belajar-mengajar.

1. Tujuan pemberian penguatan

Penguatan mempunyai pengaruh yang berupa sikap positif terhadap proses belajar siswa dan bertujuan sebagai berikut: “a) Meningkatkan perhatian siswa terhadap pelajaran, b) Merangsang dan meningkatkan motivasi belajar, c) Meningkatkan kegiatan belajar dan membina tingkah laku siswa yang produktif”.⁵

Dari pemaparan di atas, jelas bahwa pemberian penguatan ini dilakukan guru sebagai suatu keterampilan yang memberi penguatan berupa respon yang positif dari guru kepada anak didik yang telah melakukan suatu perbuatan baik.

2. Jenis-jenis penguatan

Dilihat dari segi jenis, penguatan dapat dilakukan dengan secara verbal dan nonverbal.

a) Penguatan verbal

Penguatan secara verbal biasanya diungkapkan dengan menggunakan kata-kata seperti diungkapkan oleh E. Mulyasa bahwa: “Penguatan secara verbal

⁵Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 81.

berupa kata-kata dan kalimat pujian, seperti bagus, tepat, bapak puas dengan hasil kerja kalian”.⁶

Melalui kata-kata itu siswa akan merasa tersanjung dan berbesar hati sehingga ia akan merasa puas dan terdorong untuk lebih aktif belajar.

Dari kesimpulan di atas, penguatan nonverbal ini bisa dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, penguatan gerak isyarat, misalnya anggukan, senyuman ancungan jempol wajah cerah.

b) Penguatan nonverbal

Sedangkan penguatan secara nonverbal sebagai mana dijelaskan oleh E. Mulyasa adalah: “Dapat dilakukan dengan gerakan mendekati peserta didik, sentuhan, dengan ancungan jempol, dan kegiatan yang menyenangkan”.⁷

Dengan demikian, hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian penguatan ialah guru harus yakin bahwa, siswa akan menghargainya dan menyadari akan respon yang diberikan oleh guru.

3. Prinsip penggunaan penguatan

Dalam pembelajaran di kelas ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai prinsip penggunaan, sebagai mana dijelaskan oleh Moh. Uzer Usman bahwa yang menjadi prinsip Penggunaan penguatan adalah: “1. kehangatan dan keantusiasan, 2. Kebermaknaan, 3. Menghindari penggunaan respon yang negatif”.⁸

⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan (Bandung: Persada Karya, 2007), h. 78.

⁷ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 78.

⁸ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 82.

Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa sikap dan gaya guru termasuk suara, mimik dan gerakan-gerakan ketika mengajar hendaknya mewujudkan kehangatan dan keantusiasan dalam memberikan penguatan sehingga penguatan yang diberikan itu sesuai dengan tingkahlaku dan keterampilan semua dan siswapun mengertikan dan yakin bahwa ia patut di berikan penganatan.

Di samping itu yang sangat perlu dihindari adalah respon negatif yang diberikan guru berupa komentar, bercanda menghina, ejekan-ejekan yang menyakitkan hati, karena itu dapat mematahkan semangat siswa untuk mengembangkan dirinya dan dapat menciptakan komflit dan kekacauan hubungan antara guru dengan siswa.

4. Cara menggunakan penguatan

Cara menggunakan penguatan bermacam-macam tergantung pada guru yang memberikan, namun yang penting penguatan itu harus jelas kepada siapa di tujukan. Sebagaimana di ungkapkan oleh moh uzer usman cara menggunakan penguatan adalah: “1) Penguatan kepada pribadi tertentu, 2) Penguatan kepada kelompok, 3) Pemberian penguatan dengan segera, 4) Variasi dalam penggunaan”.⁹

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa cara menggunakan penguatan itu harus jelas kepada siapa ditujukan, kepada pribadi tertentu atau kelompok. Penguatan seharusnya di berikan sesegera mungkin setelah muncul tingkahlaku atau respon siswa, serta macam-macam penguatan yang diberikan itu

⁹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 83.

harusnya bervariasi, tidak terbatas pada satu jenis saja, dan hal ini menimbulkan kekerasan dan lama kelamaan kurang efektif dan efisien.

c. Keterampilan mengadakan variasi

Mengadakan variasi merupakan keterampilan yang harus dikuasai guru dalam pembelajaran, untuk mengatasi kebosanan siswa, agar selalu tekun dan penuh partisipasi. E. Mulyasa mengatakan bahwa: “Variasi dalam pembelajaran adalah perubahan dalam proses kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik, serta mengurangi kejenuhan dan kebosanan”.¹⁰

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat dipahami bahwa variasi adalah suatu kegiatan guru dalam konteks proses belajar mengajar yang ditujukan untuk mengatasi kebosanan siswa sehingga, dalam situasi belajar mengajar siswa senantiasa menunjukkan ketekunan, antusias, serta penuh partisipasi. Untuk itu seseorang guru sangat perlu mengetahui apa yang menjadi tujuan dan manfaat variasi dalam pembelajaran.

1. Tujuan dan manfaat

Tujuan dan manfaat variasi dalam pembelajaran sangat penting dikuasai oleh guru, sebagaimana diungkapkan oleh Moh. Uzer Usman bahwa tujuan dan manfaat variasi adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menimbulkan dan meningkatkan perhatian siswa kepada aspek-aspek belajar mengajar yang relevan.
- b) Untuk memberikan kesempatan bagi berkembangnya bakat ingin mengetahui dan menyelidiki pada siswa tentang hal-hal yang baru.
- c) Untuk memupuk tingkah laku yang positif terhadap guru dan sekolah dengan berbagai cara mengajar yang lebih hidup dan lingkungan belajar yang lebih baik.

¹⁰E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 78.

- d) Guru memberi kesempatan kepada siswa untuk memperoleh cara menerima pelajaran yang disenanginya.¹¹

Dengan adanya tujuan dan manfaat variasi, diharapkan siswa kedepannya lebih aktif dan berkembang dalam menerap ilmu yang diberikan oleh guru kepadanya, sehingga dampak positif yang akan diberi kepada sekolah dan masyarakat di lingkungan sekitarnya.

2. Prinsip penggunaan

Penggunaan variasi terutama ditujukan kepada anak didik, dengan maksud tertentu yang relavan dengan tujuan yang hendak dicapai. Moh. Uzer usman mengatakan prinsip penggunaan variasi sebagai berikut:

- a) Variasi hendaknya digunakan dengan suatu maksud tertentu yang relavan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- b) Variasi harus digunakan secara lancar dan berkesenambungan sehingga tidak akan merusak perhatian siswa dan mengganggu pelajaran.
- c) Direncanakan secara baik dan eksplisit dicantumkan dalam rencana pelajaran atau satuan pelajaran.¹²

Berarti sesuatu yang membosankan adalah yang tidak menyenangkan. Demikian juga guru dalam proses pembelajaran, bila tidak menggunakan variasi akan membosankan siswa. Untuk itu guru perlu melatih diri agar menguasai keterampilan-keterampilan sehingga tercapai tujuan dan manfaat variasi tersebut.

3. Komponen-komponen keterampilan mengadakan variasi

Keterampilan mengadakan variasi dalam kegiatan belajar mengajar, menurut Moh. Uzer Usman dapat di kelompokkan kedalam tiga kelompok atau komponen, yaitu: “a) Variasi dalam cara mengajar guru, b) Variasi dalam

¹¹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 84.

¹²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 85.

penggunaan media dan alat pengajaran, c) Variasi pola interaksi dan kegiatan siswa”.¹³

Berdasarkan komponen-komponen di atas, yang dimaksud dengan variasi dalam cara mengajar guru adalah seperti variasi mengadakan suara, perubahan suara dari keras menjadi lembut, dari gembira menjadi sedih, atau pada suatu saat memberikan tekanan pada kata-kata, memusatkan perhatian kepada siswa, memusatkan perhatian pada hal-hal yang dianggap penting dapat dilakukan oleh guru.

Variasi dalam penggunaan media, seperti halnya variasi alat atau bahan dapat dilihat. Alat atau media yang termasuk dalam hal ini ialah yang dapat dilihat antara lain grafik, poster, gambar dan sebagainya. Sedangkan alat atau bahan yang dapat didengar seperti suara guru termasuk ke dalam media komunikasi yang utama di dalam kelas.

Terakhir variasi pola interaksi dan kegiatan siswa, pola interaksi guru dengan murid dalam kegiatan belajar mengajar sangat beraneka ragam coraknya, mulai dari gerakan yang didominasi guru sampai kegiatan yang dilakukan oleh murid itu sendiri. Pola interaksi dapat berbentuk klasikal, kelompok dan perorangan.

d. Keterampilan menjelaskan

Keterampilan menjelaskan adalah suatu aspek penting yang harus dimiliki guru, mengingat sebagian besar pembelajaran menuntut guru untuk memberikan

¹³Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 85-87.

penjelasan. Oleh sebab itu keterampilan menjelaskan perlu ditingkatkan agar suatu pembelajaran dapat mencapai hasil yang optimal.

1. Tujuan memberikan penjelasan

Terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam memberikan suatu penjelasan sebagaimana dijelaskan oleh E. Mulyasa berikut:

- a) Penjelasan dapat diberikan selama pembelajaran, baik diawal, ditengah maupun diakhir pembelajaran.
- b) Penjelasan harus menarik perhatian peserta didik dan sesuai dengan materi standar dan kompetensi dasar.
- c) Penjelasan dapat diberikan untuk menjawab pertanyaan peserta didik atau menjelaskan materi standar yang sudah direncanakan untuk membentuk kompetensi dasar dan mencapai tujuan pendidikan.
- d) Materi yang dijelaskan harus sesuai dengan kompetensi dasar dan bermakna bagi peserta didik.
- e) Penjelasan yang diberikan harus sesuai dengan latar belakang dan tingkat kemampuan peserta didik.¹⁴

Guru dituntut lebih profesional dalam menjelaskan pelajaran terhadap siswa agar siswa dapat menerima dengan baik dan mengerti apa yang diberikan kepadanya.

2. Komponen-komponen keterampilan menjelaskan

Penggunaan penjelasan dalam pembelajaran memiliki beberapa komponen yang harus diperhatikan:

a) Perencanaan

Guru perlu membuat suatu perencanaan yang baik untuk memberikan penjelasan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan penjelasan yaitu. Isi pesan yang akan disampaikan dan peserta didik sebagai penerima pesan.

¹⁴E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 80.

E. Mulyasa mengatakan yang berhubungan dengan isi pesan (materi standar) adalah: “1) Tentukan garis besar materi yang akan dijelaskan , 2) Susunlah garis besar materi tersebut secara sistematis dengan bahan yang mudah dipahami peserta didik, 3) Siapkan alat peraga untuk memberikan contoh (ilustrasi) yang sesuai dengan garis besar materi yang akan dijelaskan”.¹⁵

Lebih lanjut E.Mulyasa mengatakan yang berhubungan dengan peserta didik adalah: “Memberikan suatu penjelasan harus diperhitungkan siapa yang akan menerima penjelasan tersebut, bagaimana kemampuannya, dan pengetahuan dasar apa yang telah dimilikinya”.¹⁶

Dengan demikian dapat dipenuhi ketika merencanakan penjelasan harus sudah terbayang kondisi penerima pesan. Karena penjelasan yang ada diberikan itu berkaitan erat dengan usia, jenis kelamin, kemampuan, latar belakang sosial, dan lingkungan belajar.

b) Penyajian

Agar penjelesan yang diberikan dapat dipahami sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka dalam penyajiannya perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Bahasa yang diucapkan harus jelas dan enak di dengar, dapat didengar oleh seluruh peserta didik, 2) Gunakanlah intonasi sesuai dengan materi yang dijelaskan, 3) Gunakanlah bahasa indonesia yang baik dan benar serta hindarkan kata-kata yang tidak perlu.”¹⁷

¹⁵E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 81.

¹⁶E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 81.

¹⁷E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 81.

Dengan demikian seorang guru harus memperhatikan, apakah semua peserta didik dapat menerima penjelasan yang diberikan itu, apakah penjelasan yang diberikan dapat dipahami semua serta menyenangkan dan dapat membangkitkan motivasi belajar mereka.

e. Keterampilan membuka dan menutup pelajaran

Membuka pelajaran (*set induction*) ialah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan prokondusi bagi siswa agar mental maupun perhatian terpusat pada apa yang akan dipelajarinya sehingga usaha tersebut akan memberikan efek yang positif terhadap kegiatan belajar. Sedangkan menutup pelajaran (*closure*) ialah kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri pelajaran atau kegiatan belajar mengajar. Syaiful Bahri Djamarah mengatakan: “Guru sangat memerlukan keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan membuka adalah perbuatan guru untuk menciptakan siap mental dan menimbulkan perhatian anak didik agar terpusat pada yang akan dipelajari. Sedangkan menutup pelajaran adalah mengakhiri kegiatan inti pelajaran”.¹⁸

Identik dengan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa siasat membuka pelajaran bertujuan menyiapkan mental anak didik agar siap memasuki persoalan yang dipelajari, menimbulkan minat serta pemusatan perhatian anak didik pada apa yang dibicarakan dalam kegiatan interaksi edukatif.

Sementara usaha menutup pelajaran di maksudkan untuk memberi gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh siswa, mengetahui

¹⁸Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*(Jakarta: Bineka Cipta, 2000),h. 138-139.

tingkat pencapai siswa dan tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar. Lebih lanjut Syaiful Bahri mengatakan komponen keterampilan membukan pelajaran meliputi: “Meningkatkan perhatian, menimbulkan motivasi, memberikan acuan melalui berbagai usaha, membuat kaitan atau hubungan di antara materi-materi yang akan dipelajari dengan pengalaman dan pengetahuan yang telah dikuasai anak didik.”¹⁹ Komponen keterampilan menutup pelajaran meliputi: meninjau kembali penguasaan inti pelajaran dengan merangkum inti pelajaran dan membuat ringkasan, dan mengevaluasi.

f. Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil

Diskusi kelompok adalah suatu proses yang teratur yang melibatkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka yang informasi dengan berbagai pengalaman atau informasi, pengambilan kesimpulan, atau pemecahan masalah. Diskusi kelompok merupakan strategi yang memungkinkan siswa menguasai suatu konsep atau memecahkan suatu masalah melalui satu proses yang memberi kesempatan untuk berfikir, berinteraksi sosial, serta berlatih bersikap positif. Dengan demikian diskusi kelompok dapat meningkatkan kreativitas siswa, serta membina kemampuan berkomunikasi termasuk di dalamnya keterampilan berbahasa.

Komponen-komponen keterampilan membimbing diskusi:

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam membimbing diskusi sebagaimana dijelaskan oleh Moh Uzer Usman sebagai berikut: “1) Memusatkan perhatian siswa pada tujuan dan topik diskusi, 2) Memperluas masalah atau wawasan

¹⁹Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif ...*, h. 139.

pendapat, 3) Menganalisis pandangan siswa, 4) Meningkatkan urunan siswa, 5)Menyebarkan kesempatan berpartisipasi, 6) Menutupi diskusi.”²⁰

Dengan demikian, diskusi kelompok kecil merupakan salah satu bentuk kegiatan pembelajaran yang sering digunakan dan harus ada dalam proses belajar mengajar. Akan tetapi perlu diketahui tidak setiap guru atau calon guru mampu membimbing para siswanya untuk berdiskusi tanpa mengalami latihan sebelumnya. Oleh karena itu keterampilan ini perlu di perhatikan agar para guru dan calon guru mampu melaksanakan tugas ini dengan baik.

g. Keterampilan mengelola kelas

Pangelolaan kelas adalah keterampilan guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembangkannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar. Dengan kata lain kegiatan-kegiatan untuk menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar, misalnya penghentian tingkah laku siswa yang menyelewengkan perhatian kelas, pemberian ganjaran bagi ketepatan waktu menyelesaikan tugas oleh siswa, atau penetapan norma kelompok yang produktif.

Suatu kondisi belajar yang optimal dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pengajaran. Dalam melaksanakan keterampilan mengelola kelas maka perlu diperhatikan komponen-komponen keterampilan, antara lain, seperti dijelaskan oleh Moh Uzer Usman adalah:

²⁰Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 94-95.

“1) Keterampilan yang berhubungan dengan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal (bersifat preventif), 2) keterampilan yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal.”²¹ Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan lebih lanjut keterampilan-keterampilan dimaksud satu persatu berikut ini:

1. Keterampilan yang berhubungan dengan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar yang optimal (bersifat *preventif*).

Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengambil inisiatif dan mengendalikan pelajaran. Moh Uzer Usman mengatakan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan hal-hal kemampuan seperti keterampilan berikut: “a) Menunjukkan sikap tanggap, b) Memberi perhatian, c) Memusatkan perhatian kelompok, d) Memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas, e) Menegur f) Memberi penguatan.”²²

Dengan demikian, pengelolaan kelas guru menciptakan dan mempertahankan kondisi kelas/belajar untuk mencapai tujuan pengajaran secara efisien dan memungkinkan anak didik dapat belajar. Dapat dikatakan pengelolaan kelas adalah keterampilan guru menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam interaksi edukatif.

2. Keterampilan yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal.

Keterampilan ini berkaitan dengan respon guru terhadap gangguan siswa yang berkelanjutan dengan maksud agar guru dapat mengadakan tindakan remedial untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal. Apabila terdapat

²¹Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 98-100.

²²Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 98-100.

siswa yang menimbulkan gangguan yang berulang-ulang walaupun guru telah menggunakan tingkah laku dan respon yang sesuai, guru dapat meminta bantuan kepada kepala sekolah, konselor sekolah, atau orang tua siswa.

Keadaan yang demikian bukanlah kesalahan profesional guru, jika tidak dapat menangani setiap problema siswa didalam kelas pada tingkat tertentu, untuk tindakan perbaikan perilaku siswa yang terus menerus menimbulkan gangguan di kelas guru dapat menggunakan strategi seperti di ungkapkan oleh E. Mulyasa sebagai berikut:

- a) Modifikasi perilaku. Mengajarkan perilaku baru dengan contoh dan pembiasaan, meningkatkan perilaku yang baik melalui penguatan, mengurangi perilaku yang buruk dengan hukuman.
- b) Pengelolaan kelompok dengan cara, (1) Peningkatan kerjasama dan keterlibatan, (2) menangani konflik dan memperkecil masalah yang timbul.
- c) Menemukan dan mengatasi perilaku yang menimbulkan masalah-masalah.²³

Dalam usaha mengelola kelas secara efektif ada sejumlah kekeliruan yang harus dihindari oleh guru, seperti dijelaskan oleh Moh Uzer Usman yaitu sebagai berikut: “(1) Campur tangan yang berlebihan (*teacher instruction*), (2) Kesenyapan (*fade away*), (3) Ketidaktepatan memulai dan mengakhiri kegiatan (*stop and stars*), (4) Penyimpangan (*digression*), (5) Bertele-tele (*overdwelling*).”²⁴

Dari pendapat diatas dapat dipahami hendaknya guru menganalisis perilaku siswa yang mengalami memodifikasi perilaku tersebut dengan mengaplikasikan pemberian penguatan secara sistematis. Guru dapat juga

²³E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 91-92.

²⁴Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional...*, h. 101.

menggunakan pendekatan tugas-tugas dan memelihara kegiatan-kegiatan kelompok.

h. Keterampilan mengajar kelompok kecil dan perseorangan

Secara fisik bentuk pengajaran ini ialah berjumlah terbatas, yaitu berkisar antara 3-8 orang untuk kelompok kecil, dan seorang untuk perseorangan. Pengajaran kelompok kecil dan perseorangan memungkinkan guru memberikan perhatian terhadap setiap siswa serta terjadinya hubungan yang lebih akrab antara guru dan siswa maupun antara siswa dengan siswa. E. Mulyasa menjelaskan keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan dapat dilakukan dengan:

1. Mengembangkan keterampilan dalam pengorganisasian, dengan memberikan motivasi dan membuat variasi dalam pemberian tugas.
2. Membimbing dan memudahkan belajar, yang mencakup pengautan, proses awal, supervisi, dan interaksi pembelajaran.
3. Perencanaan penggunaan ruangan.
4. Pemberian tugas yang jelas, menantang, dan menarik.²⁵

Dari pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa kusus dalam melakukan pembelajaran perorangan perlu diperhatikan kemampuan dan kematangan berfikir peserta didik, agar apa yang disampaikan guru bisa diserap dan diterima oleh pesrta didik. Dengan demikian kombinasi pengajaran klasikal, kelompok kecil dan perorangan memberikan peluang yang besar bagi tercapainya tujuan pengajaran. Berarti penguasaan keterampilan mengajar kelompok kecil dan perorangan merupakan satu kebutuhan yang esensial bagi setiap calon guru dan guru profesional.

Diharapkan setelah menguasai delapan keterampilan mengajar yang telah dijelaskan di atas dapat bermanfaat untuk mahasiswa, calon guru, sehingga dapat

²⁵E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional ...*, h. 92.

membina dan mengembangkan keterampilan-keterampilan dalam mengajar. Keterampilan mengajar yang esensial secara terkontrol dapat dilatihkan, diperoleh balikan (*feed back*) yang cepat dan tepat, penguasaan komponen keterampilan mengajar secara lebih baik, dapat memusatkan perhatian secara khusus kepada komponen keterampilan yang objektif dan dikembangkannya pola observasi yang sistematis dan objektif.

2. Perencanaan Pengembangan Profesi Keguruan

Perencanaan adalah salah satu komponen dalam manajemen dan dalam suatu organisasi, termasuk sekolah. Pengembangan profesional guru merupakan hal yang harus direncanakan dengan baik oleh sekolah dan mempertimbangkan berbagai aspek. Pengembangan profesional guru seharusnya dilakukan oleh sekolah agar fleksibel dalam mengelola SDM nya. Sekolah dan guru perlu bekerja kolaboratif dalam menetapkan jenis pengembangan yang sesuai kebutuhan.

Bentuk-bentuk peningkatan atau pengembangan profesi keguruan secara garis besarnya sebagai berikut:

a. Peningkatan profesi keguruan secara individu

Peningkatan profesi keguruan secara individu menurut B. Suryosubroto dapat ditempuh melalui:

- 1) Peningkatan melalui penataran
 - a. Penataran melalui radio (siaran radio pendidikan)
 - b. Penataran yang diselenggarakan oleh proyek relita depdikbud
 - c. Penataran tertulis seperti yang diselenggarakan oleh pusat pengembangan penataran guru tertulis yang berpusat di jalan Dr. Cipto Bandung.
- 2) Peningkatan profesi melalui belajar sendiri: Dalam hal ini guru memilih sendiri buku-buku yang dibutuhkan yang sesuai bagi kepentingannya untuk dipelajari sendiri.

- 3) Peningkatan profesi melalui media massa: Media masaa seperti televisi, surat kabar dan majalah kadang-kadang menyiarkan arti kelompok-kelompok pengetahuan atau keterampilan yang penting untuk dipelajari.²⁶

Dengan demikian dapat diketahui peningkatan profesi melalui penataran, melalui belajar sendiri dan melalui media massa adalah usaha untuk memperoleh pengetahuan atau kecakapan baru dengan berusaha sendiri, sehingga akan berguna dalam menjalankan kewajiban sebagai guru, itulah yang dimaksud sebagai pengembangan profesi guru.

b. Peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi

Organisasi profesi adalah organisasi/perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari satu jenis keahlian, Misalnya petani menyatukan diri dalam HKTI (Himpunan Kerukunan Tani Indonesia). Dokter menyatukan diri dalam IDL. Guru menyatukan diri dalam PGRI.

Menurut B. Suryosubroto bentuk-bentuk kegiatan peningkatan profesi melalui organisasi profesi antara lain berupa: “(1) Diskusi kelompok, (2) ceramah ilmiah, (3) karyawisata, (4) bukti organisasi.”²⁷

Dari ungkapan tersebut menjadi jelas bukti organisasi perlu di isi berbagai macam artikel pengetahuan yang mampu mendukung pengembangan profesi, sejalan dengan maksud pengembangan profesi guru tersebut., masyarakat yang cepat berkembang menuntut guru untuk belajar terus menerus. Pengetahuan guru yang “usang” akan membahayakan generasi masa mendatang, karena itu diperlukan program-program in-servise training atau re-education bagi guru-guru.

²⁶B. Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: Bineka Cipta, 2010), h. 191.

²⁷B. Suryo Subroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah ...*, h. 192.

Di dalam perkembangannya, organisasi profesi guru/kependidikan telah banyak mengalami diferensiasi dan diversifikasi profesi kependidikan. Sebagaimana dinyatakan dalam “UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, tutor, konselor, pamong belajar, dan lainnya. Serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”

Beberapa organisasi profesi kependidikan di Indonesia, disamping PGRI, yang sudah relatif berkembang pesat diantaranya Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI). Organisasi ini beranggotakan para sarjana pendidikan dari berbagai bidang pendidikan, yang didalanya mempunyai sejumlah himpunan sejenisnya seperti himpunan sarjana pendidikan biologi himpunan sarjana pendidikan bahasa dan sebagainya. Organisasi lainnya yang sudah lebih berkembang ialah Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia (ABKIN) yang dulu bernama Ikatan Petugas Bimbingan Indonesia (IPBI).

Organisasi apapun yang dibentuk oleh sebuah profesi, tujuan akhirnya adalah memberi manfaat kepada anggota profesi itu terutama di dalam meningkatkan kemampuan profesional, seperti organisasi profesi keguruan di Indonesia, yaitu: PGRI, MGMP, KKG.

a. PGRI

PGRI adalah singkatan dari Persatuan Guru Republik Indonesia lahir pada November 1945, setelah 100 hari proklamasi kemerdekaan Indonesia. Cikal bakal organisasi PGRI adalah diawali dengan nama Persatuan Guru Hindia Belanda

(PGHB) tahun 1912, kemudian berubah nama menjadi persatuan guru Indonesia (PGI) tahun 1932.

Misi profesi PGRI adalah:

Upaya meningkatkan mutu guru sebagai penegak dan pelaksana pendidikan nasional. Guru merupakan pionir pendidikan sehingga dituntut oleh UUSPN tahun 1989 pasal 31 ayat 4 dan PP No. 38 tahun 1992 pasal 61 agar memasuki organisasi profesi kependidikan serta selalu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan profesinya.

Dipandang dari segi derajat keeratan dan keterkaitan antar anggotanya. PGRI berbentuk persatuan (union). Sedangkan struktur dan kedudukannya bertaraf nasional, kewilayahan, serta kedaerahan. Keanggotaan organisasi profesi ini bersifat langsung dari setiap pribadi pengemban profesi kependidikan. Dengandemikian PGRI merupakan organisasi profesi yang memiliki kekuatan dan mengakar diseluruh penjuru Indonesia. Artinya, PGRI memiliki potensi besar untuk meningkatkan hakikat dan martabat guru, masyarakat, lebih jauh lagi bagi bangsa dan negara.

a. MGMP

MGMP adalah singkatan dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran. MGMP merupakan suatu wadah asosiasi atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada di suatu sanggar/kabupaten/kota yang berpungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/prilaku perubahan orientasi pembelajaran di kelas.²⁸ Menurut Mangkoesapoetra MGMP

²⁸Depdiknas, *Pedoman MGMP* (Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah: 2004), h. 1

merupakan forum atau profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah.²⁹

Berdasarkan uraian diatas.Dapat dikatakan bahwa MGMP mempunyai peran yang sangat penting dalam mengembangkan standarisasi konsep dan penilaian mata pelajaran secara nasional.Serta dapat dijadikan tempat pengembangan kompetensi guru khususnya kompetensi profesional.

b. KKG

KKG singkatan dari Kelompok kerja guru (KKG) sebagai kelompok kerja seluruh guru dalam satu gugus.Pada tahap pelaksanaannya dapat dibagi ke dalam kelompok kerja guru yang lebih kecil, yaitu kelompok kerja guru berdasarkan atas mata pelajaran.

Tujuan pembentukan KKG sesuai dengan dasar hukum diantaranya adalah:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar dan sebagainya.
2. Memberi kesempatan kepada anggota anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagai pengalaman serta saling memberikan bantuan dan u,pan balik.
3. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dam ppembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
4. Membedayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.
5. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat KKG.

²⁹Mangkoespoetra, *Organisasi Guru* (Gramedia. Jakarta: 2004), h. 1

6. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
7. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG.³⁰

Dari uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa tujuan kelompok kerja guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam arti yang luas, dan secara khusus untuk meningkatkan profesional guru.

B. KINERJA GURU

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses atau sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Identik dengan itu Nasir Usman mengatakan: “Kata kinerja sering diartikan dengan unjuk kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.”³¹

Dari pengertian di atas, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses, kinerja sangat berkaitan erat dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang individu yang bertugas dan bekerja dalam sebuah organisasi tentu diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan memuaskan demi mendukung jalan roda organisasi. Sehubungan dengan itu yaslis ilyas menjelaskan:

- a. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: Tujuan, penentuan tujuan akan memberikan arah dan mempengaruhi

³⁰Madyo Ekosusilo, *Kontribusi Jenjang Pendidikan, Penataran, dan Kegiatan KKG terhadap Peningkatan Kemampuan Profesional Guru*, (2002), h. 2

³¹Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep Teori dan Model*, (Bandung, Cita Pustaka Media Perintis: 2012), h. 63

bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

- b. Ukuran, penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab dibutuhkan ukuran apakah personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.
- c. Penilaian, penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan-tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.³²

Selain itu ketrampilan diperlukan dalam kinerja karena ketrampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan teknis. Kinerja guru juga hasil dari kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Dari uraian diatas, jelas bahwa kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Karena dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan apa yang harus dikerjakan. Apa bila ingin melakukan sebuah peningkatan dalam mutu pendidikan, kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja seorang guru tidak akan timbul begitu saja, selain membutuhkan waktu dan proses yang panjang untuk mendapat mencapai kinerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban, juga beberapa faktor yang dapat

³²Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*, (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002), Cet. 3, h. 65

mempengaruhi kinerja seorang guru. Faktor ini bisa terdapat dari dalam dirinya sendiri (faktor internal), maupun faktor yang berasal dari lingkungan (faktor eksternal).

Dibawah ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

a. Motivasi Kinerja Guru

Menurut Achmad Slamet: “Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang”³³.

Berdasarkan pengertian diatas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru, sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

a. Etos Kerja Guru

Sinamo dalam bukunya delapan etos kerja profesional mengatakan bahwa:

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.³⁴

Melalui pengertian diatas guru dituntut memiliki etos kerja yang lebih besar untuk keberhasilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar

³³Achmad Slamet, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2007), h. 125.

³⁴Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Bogor: Grafika Mardi Yuana, 2005), h. 151.

dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda.

b. Kedisiplinan kerja guru

Disiplin kerja berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang tidak baik akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah sehingga hal ini akan berakibat menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan.

Darsono dan Tjatjuk Siswandoko menjelaskan: “Disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”³⁵

Dari pengertian dan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, pada aturan-aturan yang dibuat yang dilakukan dengan secara sadar dan kesediaan dalam menaatinya. Kedisiplinan sangatlah erat hubungannya dengan kemampuan kinerja guru disekolah.

3. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang di tunjukkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diembannya, tetapi untuk dapat mengetahui apakah kinerja yang telah dikerjakan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh sebuah

³⁵Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 128.

organisasi maka dibutuhkan sebuah penilaian terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. Penilaian kerja adalah proses menilai hasil kerja personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

Menurut Leon C. Mengginson, “Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.”³⁶

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai apakah karyawan/pegawai telah bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan olehnya, dengan adanya penilaian ini akan dapat membantu organisasi dalam menentukan langkah selanjutnya dalam pembuatan sebuah program/kebijakan yang lebih baik lagi terhadap sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi, yang akan berimplikasi terhadap kemajuan pegawai organisasi itu sendiri.

Dengan melihat hasil penilaian yang telah dilakukan maka akan terlihat seluruh aspek yang menjadi kelebihan ataupun kekurangannya. Dengan melihat hasil ini diharapkan seorang guru akan termotivasi untuk dapat memperbaiki hasil yang dianggap kurang dan mempertahankan apa yang telah dinilai baik, sedangkan bagi sekolah hasil penilaian akan membantu dalam hal pembuatan program pembinaan yang berkesinambungan dalam mengelola tenaga guru, yang akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan sekolah.

³⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), Cet. 2, h. 10

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai berikut:

a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada program pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan terindikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan penilaian kinerja guru.

b. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karier dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Penilaian kinerja guru sebaiknya dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah. Hal ini dimaksudkan agar kinerja guru akan terus terpantau, apakah ada penurunan atau peningkatan. Hasil penilaian ini dapat dijadikan acuan bagi kepala sekolah dalam menyusun sebuah program pembinaan yang cocok diterapkan di sekolahnya.

4. Pengukuran Kinerja Guru

Pengukuran kinerja guru dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan, antara lain kegiatan tahap proses dan tahap hasil. Dari kegiatan tersebut dapat dibedakan menjadi tiga kriteria tujuan pengukuran, yaitu: tujuan administratif, supervisi atau

konseling, dan penelitian. Data yang diperoleh akan dapat dimanfaatkan memvalidasi prosedur seleksi, evaluasi program, evaluasi motivasi, dan kepuasan kinerja. Menurut Wayne F. Cascio dalam John Suprianto,³⁷ dijelaskan bahwa syarat dari sistem penilaian adalah *relevance*, *acceptability*, *reliability*, *sensitivity* dan *practicality*. *Relevance* berarti bahwa suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan yang hubungannya. *Acceptability* berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. *Reliability* berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). *Sensitivity* berarti sistem penilaian tersebut cukup 'peka' dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, cukup ataupun gagal, telah dilakukan oleh seorang karyawan. *Practicality* berarti bahwa sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi lembaga pendidikan melalui peningkatan produktivitas para karyawan.³⁸

C. Pembinaan Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Sehingga kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya akan sangat berpengaruh terhadap jalannya pendidikan di sekolah. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat belakangan ini, maka dibutuhkan sebuah program pembinaan guna mengoptimalkan kinerja

³⁷John Suprianto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPF, 2001), Cet. 5. h. 9-10.

³⁸John Suprianto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan ...*, h. 9-10.

guru. Pembinaan merupakan hal yang wajib dilakukan baik oleh pemerintah, organisasi keguruan, sekolah maupun diri pribadi guru itu sendiri.

1. Pengertian Pembinaan Kinerja Guru

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dijelaskan bahwa: “Pembinaan berarti proses, perbuatan, cara membina, pembaruan, penyempurnaan, usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna memperoleh hasil yang lebih baik.³⁹ Pengertian tersebut, mengindikasikan bahwa pembinaan dilakukan untuk memperbaiki kinerja kearah yang baik lagi agar terjadi suatu peningkatan dalam bekerja. Pembinaan juga diharapkan dapat membantu seseorang memecahkan masalah dan kesulitan yang mungkin akan di hadapi didalam menggunakan cara-cara baru untuk melaksanakan tugasnya agar berjalan dengan efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang optimal. Pembinaan adalah usaha peningkatan kualitas bagi tenaga pendidikan.

Pembinaan atau pengembangan adalah upaya sekolah untuk peningkatan dan perbaikan yang diberikan kepada guru guna memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja. Kegiatan pembinaan sumber daya tenaga kependidikan berkaitan pula dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Latihan dan pengembangan merupakan kenyataan yang harus dilakukan, karena merupakan kebutuhan dalam suatu organisasi/lembaga. Dengan memberikan bimbingan kepada tenaga pendidikan maupun karyawan dalam memahami setiap kegiatan kerja yang dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk membuat tenaga pendidikan

³⁹Balai Pustaka(Jakarta: 2007), Cet. 3, h. 152

maupun karyawan menjadi lebih menaruh minat dan berlatih terhadap bidang kerja.

Ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan guru, yaitu:

- a. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga structural, fungsional, maupun teknis).
- b. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai dengan posisi masing-masing.
- c. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatnya kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan.
- d. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.
- e. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, peeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan organisasi.
- f. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategorisasi masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri.⁴⁰

Pembinaan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Sehingga dalam pelaksanaan pembinaan kepala sekolah tidak hanya harus bertindak sendiri, tetapi juga harus dapat melibatkan seluruh aspek yang ada di sekolah untuk bersama-sama dalam pelaksanaan pembinaan itu sendiri.

Secara umum tujuan pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan itu adalah: “Dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar

⁴⁰E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 65

siswa.”⁴¹Pembinaan guru merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak sekolah khususnya kepala sekolah, guna meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan ilmu pengetahuan yang semakin pesat.

Dari isi Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 32 ayat 1 dapat dijelaskan bahwa: “Pembinaan guru di Indonesia meliputi pembinaan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.” Sebagai seorang pendidik guru selayaknya harus mampu menguasai salah satu bidang studi yang ditekuni sebagai dasar pembelajaran.

2. Strategi Pembinaan Kinerja Guru

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Dedy Mulyasana menjelaskan:

Usaha dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tidak bisa dilakukan dengan sembarangan, dibutuhkan sebuah strategi yang matang dan berkelanjutan guna mencapainya. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang dikembangkan secara detail dalam bentuk taktik yang bersifat operasional disertai target dan langkah-langkah secara terukur.⁴²

Strategi merupakan sebuah usaha untuk mencapai tujuan dengan sebuah program jangka panjang yang telah disusun dengan baik. Dalam mencapai sebuah tujuan khususnya dalam usaha peningkatan kinerja guru di sekolah, bukanlah hal bersifat pendek, artinya dibutuhkan usaha yang cukup panjang dan berliku untuk mencapainya.

⁴¹Sudarwan danim dan Khairil, *Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Cet. 3, h. 30

⁴²Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing...*, h. 217.

Di sinilah peran kepala sekolah dibutuhkan, sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah diharapkan dapat membuat sebuah program pembinaan yang baik dan sesuai dengan perkembangan dan tantangan yang akan dihadapi.

Bedasarkan hal di atas, maka ada beberapa cara yang digunakan kepala sekolah dalam membina kinerja guru yaitu:

a. Pembinaan disiplin

Pembinaan disiplin terhadap guru merupakan dorongan kepada guru untuk mendapat mentaati segala peraturan yang ada dengan tanggung jawab. Tujuan disiplin yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, dan kondusif sehingga segala kegiatan dan pekerjaan yang ada akan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam hal penegakan disiplin kepala sekolah harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut: “1) Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya,2) Membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar perilakunya, 3) Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.”⁴³

Pembinaan disiplin kerja berawal dari pembuatan peraturan yang dilandasi oleh tujuan sekolah. Selanjutnya, peraturan tersebut disosialisasikan kepada guru. Setelah proses sosialisasi selesai, dilakukan upaya pengawasan pelaksanaan peraturan. Hasil pengawasan diperiksa untuk melihat adakah kesesuaian antara peraturan dan realitas dilapangan. Ada beberapa macam cara yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin dalam melakukan pembinaan disiplin yaitu:

⁴³E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional...*, h. 141.

1) Disiplin preventif

Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai aturan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tujuan disiplin preventif ini adalah bagaimana sebuah organisasi menetapkan aturan, sikap, dan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja guna mencegah terjadinya sebuah pelanggaran yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai.

2) Disiplin korektif

Jika ada karyawan yang melakukan sebuah pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat dan ringannya sebuah hukuman tergantung kepada seberapa besar bobot pelanggaran yang telah terjadi.

3) Disiplin progresif

Disiplin ini menitik beratkan kepada intervensi yang dilakukan oleh manajemen/pimpinan terhadap seorang pegawai yang mempunyai kinerja yang tidak memuaskan. Tujuannya adalah memberikan kesempatan karyawan tersebut sebuah kesempatan untuk dapat memperbaiki kinerjanya sebelum anksi atau pemberhentian di berikan kepadanya.

4) Disiplin tanpa hukuman

Disiplin tanpa hukuman diberikan dengan tujuan untuk memperoleh penerimaan karyawan terhadap aturan, dengan mengurangi sifat punitive (menghukum). Dengan cara memberikan cuti selama beberapa hari kepada karyawan untuk memberikan waktu untuk berfikir untuk bersedia atau tidak dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku.⁴⁴

Jika hal di atas diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik sesuai aturan yang berlaku, maka kondisi ini dapat memberikan kesempatan yang lebih banyak dan memberikan hasil yang efektif dan efisien.

b. Pemberian motivasi

Ada banyak kejadian yang sering ditemui seputar pegawai di dalam sebuah organisasi, yaitu seseorang yang pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai dan berkualitas, akan tetapi pelaksanaan dalam bekerja dia memiliki kinerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai lainnya. Hal ini bukuan

⁴⁴Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011), h. 131-134.

disebabkan karena mereka tidak mampu bekerja sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, melainkan karena mereka tidak mempunyai keinginan untuk melakukannya. Kondisi seperti itu disebabkan oleh rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-direction behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Apabila tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif, maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam tugas atau kegiatan. Dengan kata lain, seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor dalam usaha sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dengan melaksanakan motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan bahwa guru akan termotivasi dan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi guru agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya:

- 1) Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Tujuan kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- 3) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.

- 4) Pemberian haidah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- 5) Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- 6) Usahakan untuk meperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap ekerjaannya.
- 7) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.⁴⁵

Motivasi datang dari dalam diri manusia itu sendiri, dengan demikian seorang pemimpin organisasi harus dapat menciptakan sebuah kondisi dimana pekerja dapat termotivasi oleh dirinya.

c. Penghargaan

Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. “Penghargaan ini akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga setiap tenaga kependidikan memiliki peluang untuk meraihnya. Akan tetapi penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif dan efisien, agar tidak menimbulkan dampak negatif.”⁴⁶

Kepala sekolah yang mengerti kebutuhan seorang guru, maka yang memberikan penyemangat guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa

⁴⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2007), h. 378-389.

⁴⁶E. Mulyas, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional ...*,h. 151.

dengan, kenaikan pangkat, finansial, piagam, dan harus disesuaikan dengan tugas yang diberikan serta hasil kerja guru tersebut.

Sebagaimana yang diatur oleh: “Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru yang berprestasi, berdedikasi luar biasa, dan/atau bertugas khusus berhak memperoleh penghargaan.”

Pemberian penghargaan yang dilakukan secara tepat kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri, mereka akan merasa bahwa tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan telah dihargai. Selain itu dengan adanya apresiasi yang diberikan oleh pihak sekolah atas hasil kerja yang telah ditunjukkan maka akan dapat menimbulkan semangat baru yang akan berdampak bagi peningkatan kinerja guru itu sendiri.

d. Pelatihan

Pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan diberikannya pelatihan kepada guru akan memberikan sebuah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baru yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar didalam kelas.

Sudarwan Danim dan H. Khairi menjelaskan:

Pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan proses yang harus ditempuh oleh guru pada saat menjalani tugas-tugas kedinasan. Kegiatan ini diorganisasikan secara beragam dan berspektrum luas dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman, dan performansi yang dibutuhkan oleh guru saat ini dan dimasa yang akan datang.⁴⁷

⁴⁷Sudarwan Danim dan H. Khairi, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), Cet. 3, h. 31.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru merupakan sebuah inventasi yang sangat penting bagi sekolah, terutama dalam hal tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi sekolah tersebut.

Alasan esensial lain diperlukan pembinaan dan pengembangan guru adalah karakteristik tugas yang terus berkembang seiring dengan perkembangan ipteks, disamping reformasi internal pendidikan itu sendiri. Perkembangan iptek akan terus berkembang sehingga hal ini harus mendorong pihak sekolah atau pihak yang terkait dalam menyusun sebuah program pelatihan yang dapat mengimbangi perkembangan zaman.

Dalam pembinaan dan pengembangan ada beberapa strategi yang umumnya dipakai dalam pelatihan dan pendidikan yaitu:

1. In-house training
Adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi ini dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain.
2. Pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (PGMP)
PGMP adalah peningkatan profesionalan guru melalui cara bermusyawarah yang dilakukan ditingkat gugus, di gugus ini, para guru berkumpul secara berkala membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan profesi dan tugas-tugas mengajar mereka. Dalam kegiatan ini diupayakan kegiatan pengayaan penguasaan bidang studi, mendiskusikan metode baru dalam pelaksanaan pengajaran.
3. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus
Pelatihan jenis ini diselenggarakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberikan wewenang, dimana program disusun secara berjenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan khusus baru dalam keilmuan tertentu.

4. Studi lanjut

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat sehingga mendorong guru untuk tidak berdiam diri saja melainkan wajib meningkatkan pengetahuan yang telah dimilikinya. Untuk itu, sekolah harus mendorong dan memberi kesempatan pada guru-gurunya untuk mengambil kuliah lanjut (magister) untuk menambah wawasan akademik ataupun profesionalnya.

5. Pemberdayaan organisasi profesi

Guru di Indonesia sudah dihimpun dalam suatu organisasi yang bernama persatuan guru republik Indonesia (PGRI). Sebagai suatu asosiasi perlu melaksanakan training profesi untuk meningkatkan kualitas anggota dan pengakuan masyarakat maupun pemerintah. Pelaksanaan training dapat dilaksanakan oleh pemerintah yaitu departemen terkait untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja, tetapi juga oleh asosiasi profesi untuk pertumbuhan jabatan dan efektifitas profesi dan organisasi.⁴⁸

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian pelatihan pada guru sangat penting, guna untuk mengembangkan profesi atau tugas nya sebagai pendidik. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan untuk kedepannya guru lebih maksimal lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru agar mengeluarkan peserta didik yang siap pakai bagi bangsa dan negara.

e. Pengawasan kinerja guru

Hal yang terakhir yang harus dilakukan oleh sekolah, dalam hal ini kepala sekolah adalah sebuah program pengawasan yang dilakukan terhadap guru dalam mengawasi hasil kinerja. Pengawasan (supervisi) adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Pengawasan bertujuan untuk melihat sejauh mana hasil kinerja yang telah dilaksanakan setelah proses pembinaan yang telah dilakukan, apakah ada sebuah perubahan yang mengarahkan kearah positif atau sebaliknya.

⁴⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), h. 174-176.

Peningkatan mutu akan dapat dipenuhi, jika pembinaan yang dilakukan dibarengi dengan sebuah program yang berkualitas dan konsisten dalam pelaksanaannya, kemudian perlu penerapan yang insentif, agar semua pelaksanaan program dan kegiatan dapat memenuhi standar dan pencapaian yang terukur.

Dalam pelaksanaan pengawasan, kepala sekolah harus memperhatikan prinsip-prinsip berikut: “1) Hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, 2) Dilaksanakan secara demokratis , 3) Berpusat pada tenaga kependidikan, 4) Dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga pendidikan, 5) Merupakan bantuan profesional”.⁴⁹

Pelaksanaan pengawasan harus dilakukan dengan baik, hal ini dikarenakan dengan pengawasan yang baik diharapkan dapat mencegah agar guru tidak melakukan sebuah penyimpangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu dalam pelaksanaannya pengawasan harus dapat menciptakan kesan bahwa guru tidak sedang diawasi dan merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan, melainkan harus dapat menciptakan kesan bahwa pengawasan yang dilakukan dapat membantu dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

3. Kepala Sekolah Sebagai Pembina Kinerja Guru

Usaha dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah merupakan sebuah keharusan. Kinerja guru harus terus dibina guna menghadapi perkembangan pengetahuan dan teknologi yang harus berkembang dengan pesat. Dalam pelaksanaan pembinaan tersebut merupakan tanggung jawab dari pemerintah, organisasi keguruan, kepala sekolah dan yang terpenting adalah guru

⁴⁹Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 193.

itu sendiri. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan garda paling dalam pelaksanaan pembinaan kinerja guru disekolah itu sendiri.

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam sekolah. Sebagai seorang pemimpin dipundaknyalah keberhasilan sekolah ditentukan. Kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam hal menggerakkan seluruh komponen-komponen yang ada di sekolah dalam hal memajukan mutu pendidikan di sekolah. Maka dalam hal ini peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru merupakan hal yang vital, karena kepala sekolah harus dapat membuat sebuah program pembinaan yang baik dan mendukung ketercapaian peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Kepala sekolah mempunyai tugas dalam pengelolaan kegiatan pendidikan yang berada di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. maka untuk mencapai itu semua seorang kepala sekolah harus dapat menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah guna mencapai tujuan sekolah. Fungsi kepala sekolah utamanya adalah dalam hal pelaksanaan pengelolaan sumber daya sekolah khususnya guru sebagai tulang punggung utama disekolah, pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak langsung kepada pencapaian tujuan sekolah itu sendiri.

Kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, yang diwujudkan dengan penyusunan program, mengorganisasikan personalia, memberdayakan guru dan tenaga pendidikan, serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara unggul. Dengan demikian pembinaan guru merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh

kepala sekolah guna meningkatkan kinerja guru itu sendiri, yang diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Pengembangan guru dan staf suatu pekerjaan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam manajemen personalia pendidikan, yang bertujuan untuk mendayagunakan guru dan staf secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian pembuatan sebuah program yang terencana dengan baik merupakan sebuah hal yang utama dalam hal pencapaian tujuan sekolah. Dari sekian banyak program yang dibuat, program peningkatan kinerja guru merupakan sebuah program yang terpenting yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah, guru merupakan elemen penggerak utama dalam kegiatan sekolah, maka untuk mencapai sebuah tujuan sekolah peningkatan kinerja guru merupakan suatu keharusan.

Dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru di sekolah, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan yang meliputi:

- a. Menginventarisasi karakteristik guru dan tenaga kependidikan yang efektif.
- b. Memanfaatkan dan memelihara guru dan tenaga kependidikan.
- c. Memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan.
- d. Membina hubungan kerja yang harmonis.
- e. Memelihara dokumentasi personel sekolah atau mengelola administrasi personel sekolah.
- f. Mmengelola konflik.
- g. Memiliki apresiasi, empati, dan simpati terhadap guru dan tenaga kependidikan.⁵⁰

Sekolah selalu menuntut guru agar mampu melaksanakan tugas yang diembannya dengan optimal, serta dituntut untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

⁵⁰Sudarwan dan Khairi, *Profesi Kependidikan*(Bandung: Alfabeta, 2012), Cet. 3, h. 80-91.

Tapi guru sebagai seorang manusia juga membutuhkan pengembangan dan peningkatan dirinya. Disinilah peran kepala sekolah dalam menyusun sebuah program pembinaan yang bertujuan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja guru.

Peranan guru dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah sangatlah dominan. Hal ini menyebabkan kepala sekolah harus betul-betul memahami bagaimana cara mengelola guru. Dalam pelaksanaan pembinaan guru, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk dapat mengarahkan pembinaan untuk: “a) Mencapai tujuan sekolah b) Membantu anggota individu untuk memperoleh kedudukan dan standar penampilan kerja kelompok, c) Memaksimalkan pengembangan karier anggota, d) Mempersatukan (*reconcile*) antara tujuan individu-individu dengan tujuan organisasi”.⁵¹

Tugas kepala sekolah dalam melaksanakan pembinaan tidaklah mudah, selain bertujuan untuk encapai tujuan sekolah, tetapi juga harus memperhatikan tujuan pribadi dari staf guru itu sendiri. Peran kepala sekolah adalah harus dapat menyatukan semua kepentingan pribadi yang ada untuk mencapai indikator keberhasilan kepala sekolah dalam proses pembinaan guru yaitu:

- a. Sekolah menciptakan hubungan kerja sama diantara semua guru, sataf dengan seluruh warga sekolah.
- b. Terdapat program pengembangan profesional guru dan staf.
- c. Terdapat asesmen mengenai kekuatan dan kekurangan setiap guru dan staf, terutama berkaitan dengan kompetensi dan keterampilan tentang pelaksanaan pembelajaran.
- d. Terdapat database engenai profil guru dan staf mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kompetensi profesional.
- e. Kesempatan yang tersedia untuk pengembangan kapasitas profesional.

⁵¹Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), Cet. h, 7.

- f. Guru aktif mengikuti dan memanfaatkan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), dan kegiatan organisasi lainnya untuk pengembangan diri.
- g. Guru aktif secara mandiri dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional (penataran, pelatihan, seminar, dan pengadaan buku referensi pribadi).
- h. Guru aktif menulis karya ilmiah untuk mengkomunikasikan pengalaman dan pemikirannya, baik melalui artikel makalah, maupun laporan penelitian, khususnya penelitian tindakan kelas.⁵²

Pembinaan kinerja guru di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah wajib memiliki kemampuan dalam pembuatan program pembinaan dan strategi yang akan digunakan. Strategi dalam pembinaan seperti yang dibahas di atas, harus dijalankan dengan baik, hal ini bertujuan agar jalannya pembinaan yang ada dapat berjalan dengan baik. Tetapi dalam pelaksanaannya kepala sekolah tidak boleh bergerak sendiri, melainkan juga harus dapat menggerakkan seluruh komponen pendukung dunia pendidikan baik pihak eksternal. Seperti pemerintah, organisasi keguruan, perguruan tinggi dan lainnya. Sedangkan yang terpenting adalah kemampuan kepala sekolah mengajak seluruh aspek internal yang berada di sekolah untuk bersama-sama ikut serta jalannya program pembinaan tersebut.

⁵²E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah...*, h, 68-69

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang peneliti gunakan adalah jenis penelitian lapangan yang bersifat kualitatif, yaitu pengamatan langsung yang melibatkan peneliti di dalamnya, dengan mengambil studi kasus (*case study*) di SMAN 1 Labuhan Haji Barat.

Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang diarahkan dalam memahami fenomena sosial dari perspektif persiapan. Penelitian kualitatif menggunakan strategi multi metode utama yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam pelaksanaan penelitian menyatu dalam situasi yang diteliti.

B. Subjek Penelitian

Dalam hal ini subjek penelitian ialah yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian. Objek penelitian yakni sasaran penelitian yang fokus dan paham terhadap penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penentuan subjek haruslah memiliki kualifikasi yakni harus mengetahui, memahami dan mengalami sehingga data yang diperoleh akan lebih valid. Sebagaimana diketahui dalam penelitian kualitatif, peneliti akan memasuki situasi sosial tertentu, melakukan pengamatan dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial dalam objek penelitian penulis.

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek peneliti antara lain, pertama, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga tersebut yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap lembaga yang dipimpinnya, dan selanjutnya dua orang guru yang dianggap penting dalam penunjangan proses belajar-mengajar di SMA tersebut. Pemilihan subjek penelitian melalui teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, diantaranya dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, atau sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasisosial yang diteliti.

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Kabupaten Aceh Selatan. Dalam hal ini, peneliti hanya mengambil data yang peneliti perlukan. Peneliti mengambil lokasi penelitian di SMAN 1 Labuhan Haji Barat ini lokasinya strategis, mudah di jangkau oleh peneliti dan masyarakat.

Adapun mengenai waktu peneliti meneliti kelapangan sesuai dengan berdasarkan surat penelitian yang dikeluarkan dari FTK Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono: dalam penelitian kualitatif, “yang menjadi instrumen atau penelitian adalah peneliti itu sendiri, peneliti kualitatif berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya”.¹

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung Alfabeta, 2009), h. 219-305.

Instrumen penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu: menggunakan lembar observasi, lembar wawancara kemudian peneliti juga terjun langsung kelapangan melihat bagaimana proses kegiatan kepala sekolah berlangsung.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi berarti peneliti melihat dan mendengar (termasuk menggunakan tiga indera yang lain) apa yang dilakukan dan dikatakan atau diperbincangkan para responden dalam aktivitas di kehidupan sehari-hari, baik sebelum, menjelang ketika dan sesudahnya. Aktivitas yang diamati terutama yang berkaitan dengan topik penelitian. Kegiatan observasi oleh peneliti ini bisa diketahui responden, atau mereka tidak merasa jika sedang diamati (observasi terlibat, berperan serta). Semua yang didengar dan dilihat (termasuk penggunaan perekam atau fotografi) oleh peneliti sebagai aktivitas observasi ketika para responden atau informan melakukan kegiatan, diceritakan kembali atau dicatat sehingga merupakan data atau informasi peneliti yang dapat mendukung, melengkapi atau menambah informasi yang berasal dari hasil wawancara.

Dengan adanya data yang dihasilkan dari observasi tersebut, diharapkan dapat mendeskripsikan perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru, peneliti menggunakan metode ini untuk mengamati secara langsung di lapangan.

2. Wawancara(*interview*)

Wawancara merupakan “salah satu teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung.² Wawancara ini berpedoman kepada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh penulis/peneliti. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru-guru yang berhubungan dengan Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah “teknik yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya. Dokumen merupakan catatan peristiwa lampau. Dokumen biasa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.³ Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data tentang Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka untuk menganalisisnya digunakan teknik analisis diskriptif, artinya peneliti berupaya menggambarkan kembali data-data

²Suharisimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 133

³Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung, Transito, 2003), h. 85.

yang terkumpul mengenai Perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat.

Menurut Bogdan dan Biklen yang di kutip oleh Moleong:

“Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-memilahnya menjadi satuan yang dikelola, mensistesisikannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.”⁴

Menurut konsep Norman K. Denkin, triangulasi digunakan sebagai gabungan atau kombinasi berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling terkait dari sudut pandang dan perspektif yang berbeda. Konsep mereka, triangulasi meliputi tiga hal, yaitu:

1. Triangulasi metode, dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Membandingkan hasil informasi wawancara, observasi, dokumentasi dari berbagai subjek penelitian yang telah ditentukan peneliti.
2. Triangulasi sumber data, dilakukan dengan cara menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data, membandingkan hasil informasi dari subjek penelitian yaitu kepala sekolah dan beberapa guru.
3. Triangulasi teori, dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis sttemen*. Membandingkan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.⁵

Proses analisis data dalam penelitian ini mengandung tiga komponen, yaitu:

a. Reduksi data

Mereduksi berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

⁴Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Kraya, 2005 h. 248.

⁵Norman K. Denkin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bnadung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 31.

Dengandemikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan mengarah pada tujuan yang hendak dicapai. Pada penelitian kualitatif tujuannya adalah temuan.

b. Tahap penyajian data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sehingga temuan penelitian di dalam penelitian ini data yang didapat berupa kalimat, kata-kata yang berhubungan dengan fokus penelitian. Dalam hal ini Miles dan Huberman mengatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.”⁶

Dalam pengertian ini analisis data kualitatif merupakan upaya berlanjut, berulang dan terus-menerus. Masalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang terkait.

c. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan ini dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Jadi setiap makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni validitasnya. Peneliti pada

⁶Miles, M.B. dan Huberman, A, M, *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya: 1992), h. 3.

tahap ini mencoba menarik kesimpulan berdasarkan tema untuk menemukan makna dari kata yang dikumpulkan. Jadi ketiga analisis tersebut saling berkaitan, sehingga menemukan hasil akhir dari penelitian berupa data temuan yang disajikan secara sistematis berdasarkan tema-tema yang dirumuskan tentunya berdasarkan dari hasilanalisa data, baik yang berasal dari catatan lapangan observasi, interview maupun dokumentasi.

BAB IV
PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA
GURU DI SMAN 1 LABUHAN HAJI BARAT ACEH SELATAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Labuha Haji Barat Aceh Selatan pada tanggal 21-24 Juli 2017. Hasil penelitian diperoleh dari observasi, dokumentasi dan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kurikulum dan guru bahasa Inggris untuk mendapatkan keterangan tentang perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

1. Letak Geografis SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan merupakan salah satu sekolah tingkat atas di Aceh Selatan yang beralamat Jl. Perjuangan Desa Peulokan Kecamatan, Labuhanhaji Barat. Adapun batas-batas wilayah SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan adalah:

- a. Sebelah Utara bangunannya berbatasan dengan SMPN 2 Blangkejeren Labuhan Haji Barat
- b. Sebelah Selatan bangunannya berbatasan dengan sawah-sawah warga
- c. Sebelah Barat bangunannya berbatasan dengan pergunungan
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan MAN Labuhan Haji Barat Aceh Selatan dan rumah warga.¹

¹Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuha Haji Barat Aceh Selatan.

2. Visi dan Misi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

SMAN 1 Labuha Haji Barat Aceh Selatan adalah lembaga pendidikan yang pasti memiliki visi dan misi, adapun visi misinya yaitu :

a. Visi

Unggul dalam pendidikan berkualitas tinggi berdasarkan islam dan menghasilkan lulusan yang berkompetitif.

b. Misi

1. Pendidikan di sekolah bernuansa islam
2. Mengurangi hambatan bagi peserta didik dalam memperoleh pendidikan yang berkualitas
3. Terjaminnya standar tinggi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi guru, karyawan dan peserta didik
4. Memastikan sistem pendidikan yang didasarkan pada nilai kualitas lulusan
5. Saling bekerjasama dengan pemangku kepentingan dalam memajukan pendidikan yang berkualitas baik sekarang maupun untuk masa depan yang akan datang.

Dengan adanya visi misi maka sebuah lembaga pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki potensi kreatif yang dapat diandalkan ketika melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi. Apabila sebuah lembaga pendidikan tidak memiliki visi misi maka, lembaga tersebut tidak mampu menghasilkan lulusan yang memiliki potensi yang kreatif dan terarah.

3. Keadaan Guru SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan adalah suatu lembaga pendidikan tingkat atas yang berstatus Negeri. Sampai saat ini jumlah guru tetap di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan berjumlah 17 Orang untuk lebih jelas rinciannya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1: Data Guru Tetap

No	Nama	Jabatan	Guru bidang studi	Pendidikan terakhir
1.	Yusri, S. Pd	Kepala sekolah	Ekonomi/kepsek	S1 FKIP Ekonomi Unsyiah
2.	Armianti, S. Pd	Wakil kurikulum	Kimia	S1 FKIP Kimia Unsyiah
3.	Drs. Syarifuddin. D	Wakil kesiswaan	PPKN	S1 FKIP Ppkn Unsyiah
4.	Syarifuddin, S. Ag	Waka saptas	Sastra	S1 FKIP IAIN AR-Raniry
5.	Samsuardi, S. Pd	GT	Pddk. Olah raga	S1 FKIP Unsyiah
6.	Suryadi, S. Pd	Wakil humas	Bahasa indonesia	S1 FKIP Unsyiah
7.	Sufyandi, S. Pdi	Wali kelas	P. Agama	S1 IAIN Sumatera Utara
8.	Yulidar, M. S. Pd	Wali kelas	Sejarah	S1 FKIP Serambi Mekah
9.	Harmonis, S. Pd	Wali kelas	A. Indonesia	S1 FKIP Abulyatama
10.	Heri Isnardi, S. Pd	Wali kelas	Pendidikan matematika	S1 FKIP Serambi Mekah
11.	Surya Fajriah, S. Pd	Wali kelas	Pendidikan bahasa	S1 FKIP B.inggris Unsyiah
12.	Dedi Suwarno, S. Pd	Wali kelas	Ekonomi	S1 FKIP Unsyiah
13.	Sukmayeti, S. Pdi	Wali kelas	Pendidikan matematika	S1 Tarbiyah Ummuha B.aceh
14.	Cut Irmawati, S. Pd	Wali kelas	Ekonomi	S1 STKIP Perguruan Tinggi Teladan
15.	Masnijar, S. Pd	Wali kelas	Fisika	S1 IAIN AR-Raniry B.aceh

16.	Yose Ardi, S. Pd	Wali kelas	Geografi	S1 FKIP Universitas Negri Padang
17.	Harmizi, S. Pd	Wali kelas	Bahasa inggris	S1 STKIP

Sumber data: Dokumentasi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan²

Berdasarkan tabel di atas SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan memiliki guru tetap sebanyak 17 guru, dan menurut wawancara dengan kepala sekolah yang dibutuhkan guru tetap dalam sebuah sekolah itu lebih dari 17 orang guru. Jadi, dapat dikatakan SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan kekurangan guru tetap.

Guru-guru yang mengajar di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan di samping di lakukan oleh guru tetap, juga di laksanakan oleh guru tidak tetap, sehingga terdapat 11 orang guru tidak tetap di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2: Data Guru tidak Tetap

No	Nama	Jabatan	Guru bidang studi	Pendidikan terakhir
1.	Nurmala Herda, S.Pd	GTT	Ppkn	S1 FKIP Ppkn Unsyiah
2.	Dasniar, S. Pd	GTT	Kimia	S1 FKIP Kimia Unsyiah
3.	Yusmarita, S. Pd	GTT	Biologi	S1 FKIP Biologi Unsyiah
4.	Rida Susiska, S. Pd	Guru honorer	Bahasa inggris	S1 FKIP Muhammadiyah
5.	Ainal Marziah, P. Pd	Guru honorer	Pendidikan seni	S1 FKIP Sendratasik Unsyiah
6.	Syesri Wirdani, S. Pdi	Guru honorer	Bahasa inggris	S1 FKIP Muhammadiyah
7.	Novi Erita, S. Pd	Guru honorer	Kimia	S1 FMIPA Kimia Unsyiah

²Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

8.	Eka Susantri, S. Pd	Guru honorer	Bahasa inggris	S1 FKIP B. Inggris Unsyiah
9.	Ratna Dewi, S.Pd.	Guru honorer	Biologi	S1 FKIP Biologi Unsyiah
10.	Rukiyah, S.Pd	Guru honorer	Bahasa indonesia	S1 FKIP B.indonesia Unsyiah
11.	Suhaimi, S.Pdi	Guru honorer	Bahasa arab	Tarbiyah UIN Ar-Raniry

Sumber data: Dokumentasi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.³

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa guru tidak tetap hanya terdiri dari 11 orang dan dari berbagai bidang studi yang dimiliki.

4. Keadaan Pegawai SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Adapun jumlah tenaga administrasi pada SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan adalah 9 orang pegawai tetap untuk rinciannya lebih jelas dapat di lihat tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3: Data Pegawai Tetap

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	Yusmini, SE	Ka. Tata Usaha	Pegawai tetap
2.	Eva Wira	Tenaga ADM	Pegawai tetap
3.	Saharbanun	Tenaga ADM	Pegawai tetap
4.	Laila	Tenaga ADM	Pegawai tetap
5.	Mushallawati	Tenaga ADM	Pegawai tetap
6.	Rusdanur	Tenaga ADM	Pegawai tetap
7.	Samsuar	Tenaga ADM	Pegawai tetap
8.	Hasmanidah	Tenaga ADM	Pegawai tetap
9.	Syaiful	Tenaga ADM	Pegawai tetap

Sumber data: Dokumentasi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.⁴

³Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai tetap di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan 9 orang dan di tugaskan pada bidangnya masing-masing.

Sementara pegawai tidak tetap di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, disamping di tetapkan pada bidang masing-masing juga diperbentukan dan mendampingi pegawai tetap untuk sama-sama menyelesaikan berbagai tugas, yang di anggap penting dan segera perlu di selesaikannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4: Data pegawai tidak tetap

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1.	Nonnalis	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
2.	Yuli Ratna	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
3.	Cut Mariati	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
4.	Vatwa Isa	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
5.	Salwi	Penjaga sekolah honorer	Pegawai tidak tetap
6.	Syarkawi, S. Ag	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
7.	Sudirman. D	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
8.	Ismawati	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
9.	Rafnita	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
10.	Nur Aida. SK	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
11.	Rosmawar	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap
12.	Zakia Turrahmah, S. Kom	Tenaga ADM honorer	Pegawai tidak tetap

Sumber data: Dokumentasi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.⁵

⁴Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

⁵Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

Berdasarkan tabel diatas, SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan memiliki pegawai tidak tetap 12 orang dan di tetapkan pada bidang masing-masing.

5. Keadaan Siswa SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Berdasarkan hasil data dokumentasi diketahui bahwa jumlah murid di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan tercatat sampai saat ini adalah 349 orang siswa/siswi, yang terdiri dari 157 siswa dan 192 siswi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5: Jumlah siswa/siswi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	X.1	14	18	32
2.	X.2	15	14	29
3.	X.3	15	15	30
4.	X.4	14	17	31
5.	XI IPA.1	7	18	25
6.	XI IPA.2	5	20	25
7.	XI IPS.1	13	16	29
8.	XI IPS.2	11	15	26
9.	XI IPS.3	12	16	28
10.	XII IPA.1	11	15	26
11.	XII IPA.2	12	16	28
12.	XII IPS.1	12	8	20
13.	XII IPS.2	13	8	21
TOTAL				295

Sumber data: Dokumentasi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan..⁶

6. Keadaan Sarana dan Prasarana SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Adapun sarana dan prasarana SMAN 1 Labuhanhaji Barat Aceh Selatan boleh dikatakan sudah memadai untuk kelangsungan proses belajar mengajar. Keadaan fisik SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan memiliki gedung belajar

⁶Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

yang memadai dan bangunan sekolah yang sangat bagus. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6: sarana dan prasarana SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

No	Nama bangunan	Kuantitas	Kualitas
1.	Ruang Kepsek	1	Baik
2.	Ruang Wakasek	-	-
3.	Ruang TU	1	Baik
4.	Ruang Guru	1	Baik
5.	Ruang Kelas	13	Baik
6.	Ruang Perpustakaan	1	Baik
7.	Ruang Lab IPA	1	Baik
8.	Ruang Lab Fisika	-	Baik
9.	Ruang Lab Kimia	1	Baik
10.	Ruang Lab Biologi	-	Baik
11.	Ruang Lab Bahasa	-	Baik
12.	Ruang Lab Komputer	1	Baik
13.	Ruang Mandi	3	Baik
14.	Kantin	2	

Sumber data: Dokumentasi SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan⁷

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan memiliki sarana dan prasarana yang sudah memadai sebagai pendukung dalam pelaksanaan proses pengajaran, dan sarana prasarana tersebut dalam kondisi yang baik, hanya saja ruang wakasek belum tersedia. Ruang wakasek dan ruang guru di satukan menjadi satu.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan dilapangan, peneliti menemukan beberapa hal yang berkaitan dengan Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, akan dijelaskan dari hasil wawancara sebagai berikut:

⁷Dokumentasi Tata Usaha SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan.

1. Perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan?.

Untuk mengetahui bagaimana perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, peneliti melakukan wawancara. Dalam wawancara tersebut, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan diantaranya: Butir pertanyaan *pertama*, sesuai dengan instrumen yang diajukan kepada kepala sekolah, pertanyaan yang peneliti ajukan yaitu, bapak selaku kepala sekolah, apakah bapak membuat perencanaan untuk memajukan sekolah? Adapun jawaban dari kepala sekolah adalah: “Ya jelas, rencana yang saya buat adalah menyangkut rencana anggaran sekolah, mutu pendidikan, dan mengirim pelatihan terhadap guru”.⁸

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah juga didukung oleh hasil observasi yang peneliti lakukan di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, peneliti melihat bahwa kepala sekolah ada melakukan perencanaan dalam pembinaan kinerja guru hal ini terlihat dari upaya kepala sekolah dalam pengadaan buku-buku pelajaran, penggunaan anggaran sesuai dengan kebutuhan dan peneliti melihat ada beberapa orang guru yang sedang mengikuti pelatihan diluar daerah. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan perencanaan pembinaan kinerja guru dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan kinerja guru.

Adapun pertanyaan *pertama*, yang peneliti ajukan kepada guru A dan guru S yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan yang pertanyaannya yaitu, menurut bapak/ibu apakah kepala sekolah ada membuat perencanaan untuk

⁸Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

kemajuan sekolah? Jawaban yang peneliti peroleh dari guru A yaitu, “Ada, kemarin saya ada ikut pelatihan yang dibuat di Banda Aceh beserta guru lain, dan kadang-kadang kami juga mintak kepala sekolah untuk dibelikan buku baru agar siswa disini tidak ketinggalan”.⁹ Jawaban dari guru S yaitu, “Ada, seperti memberi kesempatan bagi kami guru-guru yang ada di sekolah ini, seperti kemarin kami diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan cara membuat RPP K13 revisi 2016 sebelumnya kami tidak mengetahui apa-apa, setelah diberi pelatihan ada lah sedikit perubahan”.¹⁰

Dari jawaban guru di atas, peneliti melihat bahwa kepala sekolah memang sudah melakukan perencanaan untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di luar daerah.

Pertanyaan *kedua*, yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan yaitu: Jenis-jenis perencanaan apa saja yang bapak rencanakan? Adapun jawaban dari kepala sekolah sebagai berikut: “Rencana anggaran sekolah, rencana musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), rencana pembelian buku, buku tunjangan dan kesejahteraan lain nya”.¹¹

Hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut diperkuat dengan hasil observasi yaitu saat peneliti melakukan pengamatan di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, sebelum memasuki ajaran baru kepala sekolah beserta guru membuat rencana tahunan, bulanan dan harian. Hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah dengan rutin melakukan musyawarah guru mata pelajaran dan sebelum

⁹Hasil Wawancara dengan Guru A pada tanggal 23 juli.

¹⁰Hasil Wawancara dengan Guru S pada tanggal 23 juli.

¹¹Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

proses pengadaan buku kepala sekolah menanyakan terlebih dahulu buku apa yang lagi dibutuhkan selanjutnya kepala sekolah membuat buku tunjangan dan kesejahteraan lainnya.

Pertanyaan *kedua*, yang peneliti ajukan kepada guru A dan S yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan yang pertanyaannya yaitu, menurut bapak/ibu jenis-jenis perencanaan apa saja yang pernah direncanakan oleh kepala sekolah? Jawaban yang peneliti peroleh dari guru A dan guru S sebagai berikut:

Guru A. “Ada, jenis perencanaan tentang musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), misal tentang pembuatan RPP”.

Guru S. “Ada, jenis perencanaan, yang saya tahu cara membuat RPP terbaru, kan di tempat kita sering diganti kurikulum maka nya kami guru-guru tidak begitu paham sehingga kami diberi pelatihan cara membuat RPP terbaru, yang saya tahu itu”.¹²

Dari jawaban yang dikemukakan di atas, peneliti beranggapan bahwa ada beberapa jenis perencanaan yang kepala sekolah lakukan di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, rencana itu dibuat untuk meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah diterapkan.

Pertanyaan *ketiga* diajukan kepada kepala sekolah, menurut bapakapakah rencan-rencana yang bapak rencanakan dapat dilaksanakan semuanya? Kepala sekolah menjawab: “Walaupun tidak semua, sekitar 80% terlaksana, tapi hampir semua terlaksana”¹³

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada kedua guru A dan guru S yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan tersebut, menurut

¹²Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

¹³Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

bapak/ibu apakah rencana-rencana yang direncanakan oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan?

Jawabannya yang diuraikan oleh kedua guru tersebut adalah sama, yaitu: “Kalau dikatakan 100% atau sempurna itu belum, paling tidak hanya 80% yang dapat dilaksanakan”¹⁴

Dari hasil wawancara di atas diperkuat dengan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa perencanaan yang telah direncanakan oleh kepala sekolah memang belum sepenuhnya tercapai hal ini terlihat dari beberapa kebutuhan seperti buku, meja dan lainnya masih perlu adanya peningkatan, akan tetapi menurut kepala sekolah beliau selalu berusaha melengkapi kekurangan-kekurangan yang terdapat di sekolah dengan cara membuat perencanaan-perencanaan baik perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

Pertanyaan *keempat* peneliti ajukan kepada kepala sekolah, menurut bapak jenis-jenis perencanaan mana saja yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan? Kepala sekolah menjawab bahwa: “Yang dapat dilaksanakan menyangkut dengan kesejahteraan guru dan yang tidak sesuai dengan yang direncana mengenai keuangan, kendala dengan siswa dan gedung yang tidak mencukupi”¹⁵.

Pertanyaan yang sama juga diajukan kepada kedua guru yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan tersebut, menurut bapak/ibu jenis-jenis perencanaan mana saja yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat

¹⁴Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

¹⁵Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

dilaksanakan oleh kepala sekolah? Guru A menjawab bahwa: “Saya lihat yang terlaksanakan berkaitan tentang usaha kepala sekolah dalam mensejahterakan guru, yang tidak terlaksanakan misal seperti gedung sekolah yang masih dengan kondisi yang sama”.¹⁶

Sementara jawaban yang diberikan guru S bahwa: “yang terlaksanakan menyangkut dengan kesejahteraan guru, misalkan seperti sertifikasi guru dan yang tidak terlaksanakan masih banyak siswa yang tidak mematuhi peraturan yang ada di sekolah, meski sudah diberi hukuman tetapi tidak jera”.¹⁷

Peneliti menyimpulkan bahwa masih ada *planing* (perencanaan) yang masih belum terlaksanakan di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan tersebut, hal ini dapat dilihat dari jawaban kepala sekolah dan kedua orang guru yang yang bersangkutan di atas.

2. Usaha kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan?

Dari hasil pengumpulan data dilapangan peneliti menemukan beberapa hal yang berkaitan dengan usaha kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan. Adapun paparan hasil yang peneliti ungkapkan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan mengajukan beberapa pertanyaan.

Pertanyaan *kelima* yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yaitu: Apakah bapak membuat perencanaan untuk pelatihan guru-guru tentang beberapa keterampilan dasar mengajar? Jawaban yang peneliti peroleh dari kepala sekolah

¹⁶Hasil Wawancara dengan Guru A pada tanggal 23 juli.

¹⁷Hasil Wawancara dengan Guru S pada tanggal 23 juli.

adalah: “Ya, ada salah satunya yang mengenai kegiatan supervisi guru yang saya lakukan setiap awal dan akhir semester itu selalu ada”.¹⁸

Adapun pertanyaan ke *enam* yang peneliti ajukan kepada guru A yaitu: Menurut bapak/ibu ketahui, apa saja yang direncanakan kepala sekolah dalam rangka pembinaan kinerja guru? Jawaban yang peneliti peroleh dari guru A yaitu: “Yang saya tau ini ya, salah satu yang direncanakan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru menyangkut dengan kegiatan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru”¹⁹

Pendapat guru A di atas didukung oleh pendapat dari guru S yang menyatakan bahwa: “Salah satu perencanaan yang direncanakan oleh kepala sekolah yaitu kegiatan supervisi yang di lakukan dari awal dan akhir semester”.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah ada membuat perencanaan dalam rangka pembinaan kinerja guru yaitu kegiatan supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, kegiatan ini kepala sekolah lakukan dalam jangka waktu dua kali dalam satu semester yaitu diawal dan diakhir semester.

Selanjutnya pertanyaan ke *tujuh* yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yaitu: Apakah perencanaan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar guru dapat dilaksanakan? Jawaban dari kepala sekolah adalah: “Dapat, itu kegiatan supervisi memang sudah dibagi jadwalnya”.²¹

¹⁸Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

¹⁹Hasil Wawancara dengan Guru A pada tanggal 23 juli.

²⁰Hasil Wawancara dengan Guru S pada tanggal 23 juli.

Pertanyaan yang sama juga diajukan kepada guru A dan guru S yang berada di SMAN 1 Labuhanhaji Barat Barat Aceh Selatan tersebut, dan jawaban yang peneliti dapatkan ialah: “Semua guru mendapatkan giliran untuk di supervisi, saya juga pernah alhamdulillah bersifat positif pokoknya adalah perubahan sedikit yang kami dapatkan”²²

Melalui pemaparan hasil wawancara di atas, peneliti mengetahui bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan kegiatan supervisi hal ini sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, kemudian kegiatan ini mendapatkan respon yang positif dari guru-guru yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, tentunya kegiatan ini dapat membawa perubahan ke arah yang lebih baik, baik untuk guru yang disupervisi maupun untuk sekolah itu sendiri.

Pertanyaan *kedelapan* yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah adalah: Menurut bapak setelah selesai mengadakan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar, apakah guru-guru tersebut ada perubahan dan peningkatan dalam mengajarnya? Adapun jawaban dari kepala sekolah tersebut yaitu: “Oo jelas ada dong, karena setelah diberikan pelatihan pasti ada perubahan, tergantung dari individu/guru itu sendiri”.²³

Pertanyaan serupa juga peneliti ajukan kepada guru A dan guru S yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan dengan pertanyaan sebagai berikut: Menurut bapa/ibu, setelah selesai mengikuti pelatihan beberapa keterampilan

²¹Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

²²Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

²³Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

dasar mengajar, bagaimana wawasan mengajarnya? Peneliti memperoleh jawaban dari guru A dan guru S sebagai berikut:

Kalau dikatakan dengan perubahan setelah mengikuti pelatihan, itu pasti nya ada, tergantung kepada individu yang bersangkutan, kadang walaupun sering diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan akan tetapi masih seperti itu saja tanpa ada perubahan, terkadang yang baru ikut sekali perubahan dan wawasannya sangat besar sekali, nah, makanya saya katakan tergantung individu masing-masing.²⁴

Jawaban yang peneliti dapatkan dari kepala sekolah senada dengan jawaban dari guru A dan guru S yang ada di sekolah tersebut, yaitu: Perubahan yang didapat setelah mengikuti pelatihan itu pasti ada, tergantung dari individu itu masing-masing.

Pertanyaan *kesembilan* yang peneliti ajukan kepada sekolah yaitu: Jika ada perubahan, dari sisi mana saja ada peningkatan dalam keterampilan dasar mengajarnya? Adapun jawaban dari kepala sekolah sebagai berikut:

“Cara menyampaikan materi guru kepada peserta didik itu pasti ada, karena itu sudah diberi ya otomatis ada perubahan, secara tidak langsung itu bisa diaplikasikan dalam mengajar, ya begitulah”.²⁵

Dari jawaban kepala sekolah di atas peneliti menyimpulkan bahwa, setelah dilakukan pelatihan keterampilan dasar mengajar guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatantersebut, tentunya ada perubahan yang didapatkan oleh para guru yang ada di sekolah, baik itu dari segi proses belajar mengajarnya maupun dalam hal administrasi, contohnya setelah mengikuti pelatihan RPP nya lebih

²⁴Hasil Wawancara dengan Guru A dan guru S pada tanggal 22 juli.

²⁵Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

bagus dan tertata serta sudah bisa mengaplikasikan media dalam proses belajar mengajar.

Pertanyaan *ke sepuluh* yang peneliti ajukan kepada guru A dan guru S di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan adalah: Apakah bapak/ibu, setiap kali mengajar atau setiap kali masuk kelas, ada membuat RPP nya? Jawaban yang peneliti peroleh dari kedua guru yang berada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan yaitu guru A dan guru S sebagai berikut:

Guru A. “Tentunya ada, RPP kan rancangan proses belajar-mengajar kalau tidak ada RPP mau mengajar apa, nantinya yang diajarkan tidak sesuai dengan silabus”.²⁶

Guru S. “Sebagai guru, kita harus mempunyai pedoman sebelum mengajar ya pedoman yang saya maksudkan yaitu RPP tadi”.²⁷

Dari hasil wawancara peneliti dengan guru-guru yang berada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan tersebut, bahwa sebelum proses belajar mengajar tentunya para guru membuat RPP dan mempersiapkan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan diajarkan.

Pertanyaan selanjutnya yaitu pertanyaan *ke sebelas* yang peneliti tanyakan kepada kepala sekolah: Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi guru secara individu? Jawaban yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu: “Tentunya jelas ada saya membuat

²⁶Hasil Wawancara dengan Guru A pada tanggal 23 juli.

²⁷Hasil Wawancara dengan Guru S pada tanggal 23 juli.

perencanaannya, tidak mungkin tidak ada perencanaan karena tanpa perencanaan tentunya semua akan tidak bisa dilaksanakan, apa pula tidak ada”.²⁸

Pertanyaan serupa peneliti ajukan kepada guru A dan guru S yang ada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, dengan pertanyaannya sebagai berikut: Apakah kepala sekolah mengajukan kepada guru-guru untuk pengembangan profesi guru secara individu? Jawaban yang peneliti terima dari guru A dan guru S berkaitan yaitu: “Ya, kepala sekolah mengajukan kepada kami untuk pengembangan profesi guru secara individu, karena menurut kami dengan ada pengembangan profesi guru, tentunya itu suatu hal sangat penting untuk kami”.²⁹

Dari pernyataan di atas juga didukung oleh hasil observasi yang peneliti lakukan yaitu, peneliti melihat kepala sekolah benar adanya melakukan suatu pengembangan profesi guru secara individu, melalui kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Pertanyaan *ke duabelas* yang peneliti tanyakan kepada kepala sekolah dengan pertanyaan sebagai berikut: Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi keguruan melalui organisasi profesi? Jawaban yang peneliti peroleh yaitu: “Ya ada, disebut dengan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) pasti ada, selain itu ada juga penggunaan komunitas guru mata pelajaran sekarang sudah ada, kami harus sudah ada WA atau grup itu pasti ada”³⁰

²⁸Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

²⁹Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

³⁰Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

Pertanyaan serupa juga peneliti ajukan kepada guru A dan guru S yang ada di sekolah tersebut yaitu dengan pertanyaan: Adakah kepala sekolah membuat pengembangan profesi guru melalui organisasi profesi? Jawaban yang diperoleh dari pertanyaan tersebut: “ya, tentunya ada”.³¹

Maka dapat peneliti simpulkan bahwa kepala sekolah selalu mengadakan pengembangan profesi terlebih dahulu, baik pengembangan profesi guru secara individu maupun pengembangan profesi guru melalui organisasi profesi. Dengan hal tersebut dapat mencapai suatu tujuan yang akan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

3. Kendalayang dihadapikepala sekolahdalam pembinaankinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan?

Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru, maka peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru-guru diSMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan untuk melengkapi data tersebut.

Adapun pertanyaan selanjutnya yaitu pertanyaan *ke tigabelas* yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yaitu: Apa saja usaha bapak dalam rangka pembinaan kinerja guru di sekolah ini? Peneliti memperoleh jawaban bahwa. “Saya melakukann monitoring di awal dan pertengahan kegiatan kemudian pada akhir kegiatan tersebut saya melakukan evaluasi, apakah yang saya rencanakan berjalan sempurna dan apabila ada kendala saya dengan tanggap melakukan tindakan selanjutnya”.³²

³¹Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

³²Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

Pertanyaan serupa juga peneliti ajukan kepada guru A dan guru S yang ada di sekolah tersebut dengan pertanyaan: Menurut bapak/ibu apa saja usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk pembinaan kinerja guru? Adapun jawaban yang peneliti peroleh dari guru adalah: “Gerak gerik kami selalu dipantau oleh kepala sekolah, misalkan kehadiran kami kesekolah harus datang tepat waktu”.³³

Dari pernyataan di atas juga didukung oleh hasil observasi yang peneliti lakukan, kepala sekolah selalu memonitoring para guru yang ada di sekolah itu dan pada akhir semester kepala sekolah selalu melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah sangatlah penting dalam pembinaan kinerja guru agar ke depannya guru yang ada di sekolah tersebut bisa lebih berkembang lagi dari sebelumnya.

Pertanyaan *ke empatbelas* yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yaitu: Apa yang menjadi kendala bagi bapak dalam pembinaan kinerja guru? Adapun jawaban yang peneliti peroleh sebagai berikut: “Persoalan pertama yang menyangkut ilmu teknologi (IT) itu suatu kendala dan tidak semua guru paham ilmu teknologi, bisa kita bilang gagal teknologi”.³⁴

Pertanyaan serupa juga peneliti ajukan kepada guru A dan guru S di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan: Menurut bapak/ibu adakah kendala-kendala yang di hadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru? Kedua guru tersebut menjawab pertanyaan dengan jawaban yang senada yaitu. “Kebanyakan guru di sini masih gaptek (gagal teknologi) dan tidak termotivasi

³³Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

³⁴Hasil Wawancara dengan Kepsek pada tanggal 22 juli.

untuk menjadi lebih baik sehingga usaha yang dilakukan kepala sekolah tidak sepenuhnya tercapai”.³⁵

Dari jawaban kepala sekolah, guru A dan guru B, peneliti menyimpulkan bahwa, di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan perlu ditingkatkan lagi pengetahuan guru terutama tentang ilmu teknologi. Agar guru-guru tidak ketinggalan tentang dunia luar.

4. Solusi Yang ditempuh Kepala Sekolah Untuk Mengatasi Kendala dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Adapun pertanyaan terakhir yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah: Apa solusi yang bapak tempuh untuk mengatasi kendala dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan? Jawaban yang peneliti peroleh dari kepala sekolah adalah: “Memberikan pelatihan atau mengajukan kesediaannya untuk ikut pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri, jika saya sudah bisa saya mengusahakan guru-guru lain harus bisa seperti saya”.³⁶

Pertanyaan yang serupa juga peneliti ajukan untuk guru A dan guru S yang ada di sekolah tersebut: Menurut bapak/ibu, apa solusi yang ditempuh kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam pembinaan kinerja guru di sekolah? Jawaban yang peneliti peroleh dari guru A dan guru S serupa yaitu: “Kami diikuti sertakan dalam kegiatan pelatihan pembinaan kinerja guru”.³⁷

³⁵Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

³⁶Hasil Wawancara dengan Guru kepek pada tanggal 22 juli.

³⁷Hasil Wawancara dengan Guru A dan Guru S pada tanggal 23 juli.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kendala dalam pembinaan kinerja guru yaitu masih ada guru yang gagal dalam bidang teknologi sehingga menghambat kemajuan sekolah, akan tetapi kepala sekolah selalu mengupayakan untuk mencari solusi yaitu dengan cara mengikut sertakan guru tersebut dalam kegiatan pelatihan sehingga masalah tersebut dapat teratasi.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah sangat baik, kepala sekolah sangat bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, kepala sekolah membuat perencanaan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini juga dijelaskan oleh Prajudi Atmosudirdjo dalam buku Abin, yang berjudul *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif* yang menyatakan bahwa: “Perencanaan adalah perhitungan penentuan tentang sesuatu yang akan di jalankan dalam mencapai tujuan tertentu, oleh siapa dan bagaimana”.³⁸

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sudah sangat bertanggung jawab dalam tugas-tugas yang dijalanannya.

2. Usaha kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah ada membuat perencanaan dalam rangka pembinaan kinerja guru yaitu kegiatan supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, kegiatan ini kepala sekolah lakukan

³⁸Abin, *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, 2005). h. 4.

dalam jangka waktu dua kali dalam satu semester yaitu diawal dan diakhir semester. Hal ini juga dijelaskan E. Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* yang mengatakan bahwa:

Pembinaan atau pengembangan adalah upaya sekolah untuk peningkatan dan perbaikan yang diberikan kepada guru guna memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja. Kegiatan pembinaan sumber daya tenaga kependidikan berkaitan pula dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Latihan dan pengembangan merupakan kenyataan yang harus dilakukan, karena merupakan kebutuhan dalam suatu organisasi/lembaga.³⁹

Perubahan yang didapat setelah mengikuti pelatihan itu pasti ada, tergantung dari individu itu masing-masing. Hal ini diterangkan oleh Sudarwan danim dan Khairil yaitu:

Secara umum tujuan pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan itu adalah: “Dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.”⁴⁰

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan sudah sangat baik. Kepala sekolah sudah sangat aktif dalam pembinaan kinerja guru tersebut.

3. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Dari paparan di atas maka dapat dijelaskan bahwa kendala kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan yaitu kurangnya pengetahuan guru tentang teknologi. Dari hal

³⁹E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h. 65 .

⁴⁰Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Cet. 3, h. 30.

ini diperlukan kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah dan mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi semua kendala yang di hadapi. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik. Hal ini juga dijelaskan oleh Dedy Mulyasana dalam bukunya mengatakan bahwa:

Usaha dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tidak bisa dilakukan dengan sembarangan, dibutuhkan sebuah strategi yang matang dan berkelanjutan untuk mencapainya. Strategi merupakan rencana jangka panjang yang dikembangkan secara detail dalam bentuk taktik yang bersifat operasional disertai target dan langkah-langkah secara terukur.⁴¹

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam hal manajemen suatu lembaga yang dipimpinnya adalah faktor utama, sebagai seorang pemimpin tentunya harus menjadi panutan terhadap anggotanya sehingga apapun yang telah di rencanakan tercapai secara efektif dan efisien.

⁴¹Dedy Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing...*, h. 217

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rencana yang dilakukan kepala sekolah yaitu, rencana anggaran sekolah, rencana mutu pendidikan, dan memberi pelatihan-pelatihan terhadap guru-guru yang dianggap belum mampu dalam menjalankan tugasnya.
2. Kepala sekolah melakukan usaha pembinaan kinerja guru salah satunya yaitu, selalu mengadakan pengembangan profesi terlebih dahulu, baik pengembangan profesi guru secara individu maupun pengembangan profesi guru melalui organisasi profesi.
3. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa kendala yang dihadapi kepala sekolah, misalnya, seperti adanya guru yang belum mampu menguasai ilmu teknologi. Untuk mengatasinya kepala sekolah memberi pelatihan atau mengajukan kesediaannya untuk ikut pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri, jika sudah bisa kepala sekolah mengusahakan guru-guru yang lainnya untuk mengikuti pelatihan selanjutnya, hingga guru-guru tersebut mengerti dan mampu menjalankan ilmu teknologi.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuannya sebagai kepala sekolah dan memiliki keahlian khusus dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dan memiliki tanggung jawab dalam rencana-rencana yang telah di tetapkan agar lebih baik kedepannya.
2. Diharapkan kepada kepala sekolah agar menjadi contoh teladan yang baik terhadap bawahannya dan terhadap siswa-siswa yang berada di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan, agar tercapainya suatu tujuan sekolah seperti yang telah diharapkan.
3. Melalui jabatannya sebagai kepala sekolah di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan tersebut, hendaknya kepala sekolah mampu mengatasi kendala-kendala yang terjadi pada masa kepemimpinannya dengan baik dan bijak serta berdiskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan dan mencari solusi yang tepat dari permasalahan yang dihadapi.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data selanjutnya dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain, variabel yang berbeda, subjek yang lebih banyak, karena masih banyak yang dapat digali lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama).
- Achmad Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang)
- B. Suryo Subroto. 2010. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, (Jakarta: Bineka Cipta)
- Bagong Suryanto dkk. 2009. *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta: Kencana)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka)
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Nusantara Consulting)
- Jamal Makmur. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional* (Jogjakarta: DIVA Press)
- John Supriyanto. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPF)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2007. (Jakarta: Balai Pustaka)
- Lexy J.Moleong. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Kraya)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung. Persada Karya)
- _____. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung. Remaja Rosdakarya)
- Made Pidarta. 1997. *Landasan Kependidikan*, (Jakarta. Rineka Cipta)
- Moh. Uzer Usman. 2011. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya)
- Madyo Ekosusilo. 2002. *Kontribusi Jenjang Pendidikan, Penataran, dan Kegiatan KKG terhadap Peningkatan Kemampuan Profesional Guru*

- Miles, M.B. and Huberman, A, M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*, (Bandung, PT. Remaja Rosdakarya)
- Nasir Usman. 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, konsep, Konsep Teori dan Model*. (Bandung, Cita Pustaka Media Perintis)
- Nasution. 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung, Transito)
- Norman K. Denkin. 2007. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. (Bnadung: Remaja Rosdakarya)
- Sjamsulbachri, A. 2004. *Karakteristik Perencanaan Strategi Belajar Mengajar Akuntansi di SMA dan SMK* (Bandung: Kencana Utama)
- Syaiful Bahri Djamarah. 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Bineka Cipta)
- Saondi dan Aris Suherman. 2007. *Etika Keguruan Pendidikan*. (Bandung. PT Refika Aditama)
- Sinamo. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Bogor: Grafika Mardi Yuana)
- Sudarwan Danim dan Khairil. 2012. *Profesi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Syaiful Sagala. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Sudarman dan Khairi. 2012. *Profesi Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung Alfabeta)
- Suharisimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta)
- UUSPN. Tahun 1989 Pasal 31 Ayat 4 Dan PP No. 38 Tahun 1992 Pasal
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen* Pasal 32 ayat 1
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen* (Penghargaan, Pasal 36)
- Yaslis Ilyas. 2002. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*, (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI)

www.Dikti.Go.Id/Files/Atur/Uu20-2003Sisdiknas.Pdf.2017-04-24

Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada)

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : Un.08/FTK/KP.07.6/1590/2017

TENTANG:
PENYEMPURNAAN SURAT KEPUTUSAN DEKAN NOMOR: Un.07/FTK/TF.00.9/1636/2015
TENTANG PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

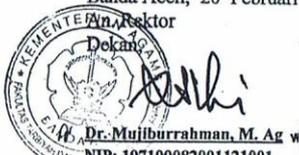
DEKAN FTK UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu Menunjuk Pembimbing skripsi n tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan
b. bahwa saudara yang tersebut namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2012, tentang Perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institusi Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, Tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
8. Peraturan Menteri Agama RI Noomor 21 Tahun 2015, Tentang Statuta UIN Ar-Raniry; Banda Aceh
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang penetapan Institusi Agama Islam Negeri Ar-raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Umum;
11. Surat Keputusan Rektor Nomor. 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- Memperhatikan : Keputusan Sidang/Seminar Proposal Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN AR-Raniry Banda Aceh tanggal 04 Januari 2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Mencabut keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Nomor Un.08/FTK/KP.07.6./630/2017 tanggal 04 Januari 2017 tentang pengangkatan pembimbing skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry.
- KEDUA : Menunjuk Saudara:
1. Dr. Mujiburrahman, M.Ag sebagai Pembimbing Pertama
2. Drs. Hasby Wahy, M.Pd sebagai Pembimbing Kedua
- untuk membimbing Skripsi:
Nama : Ovi Aswita
NIM : 271 324 736
Judul Skripsi : Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan
- KETIGA : Pembiayaan honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut di atas dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2017
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku sampai akhir semester Ganjil tahun Akademik 2017/2018
- KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Banda Aceh, 20 Februari 2017



Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry (sebagai laporan);
2. Ketua Prodi MPI FTK
3. Pembimbing yang bersangkutan untuk dimaklumi dan dilaksanakan.
4. Mahasiswa yang bersangkutan;



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: (0651) 7551423 - Fax. (0651) 7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

Nomor : B- 5588E/Un.08/TU-FTK/ TL.00/06/2017

20 Juni 2017

Lamp : -

Hal : Mohon Izin Untuk Mengumpul Data
Menyusun Skripsi

Kepada Yth.

Di -
Tempat

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini memohon kiranya saudara memberi izin dan bantuan kepada:

N a m a : Ovi Aswita
N I M : 271 324 736
Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Darussalam.
A l a m a t : Lamgugob

Untuk mengumpulkan data pada:

SMAN I Labuhan Haji Barat

Dalam rangka menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry yang berjudul:

Perencanaan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di SMAN I Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Demikianlah harapan kami atas bantuan dan keizinan serta kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,
Kepala Bagian Tata Usaha,
M. Saif Farzah Ali

BAG LUMAH BAG LUMAH

Kode 6102



**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Jl. Cut Nyak Dhien No. 14/14a, Telp/Fax (0656) 322124, Email : disdikbud.asel@gmail.com

TAPAKTUAN

Kode Pos : 23711

Nomor : 423.4 / 613 / 2017
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Tapaktuan, 03 Juli 2017

Kepada Yth,
Kepala SMAN 1 Labuhan Haji Barat
Aceh Selatan
Kab. Aceh Selatan
di-

Tempat

Sesuai dengan Surat Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Nomor : B- 55888 /Un.08/TU-FTK/TL.00/06/2017 tanggal 20 Juni 2017 perihal Mohon Izin Untuk Mengumpulkan Data Menyusun Skripsi.

Pada prinsipnya Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Selatan memberikan izin kepada :

Nama : **OVI ASWITA**
NIM : 271 324 736
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII

Untuk Melakukan Penelitian di SMAN 1 Labuhan Haji Barat untuk penyusunan Disertai dengan Judul :“ **PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU DI SMAN 1 LABUHAN HAJI BARAT ACEH SELATAN** ”, dengan ketentuan tidak mengganggu proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Demikian surat izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Aceh Selatan



MURSAL, SE
Pembina, FK, L, Nip. 19620722 199403 1002
ND. NO. 8203 / 017 / 2017 Tgl. 03 Juli 2017



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN
SMA NEGERI 1 LABUHANHAJI BARAT
KABUPATEN ACEH SELATAN
NSS: 301.0607.92.018 – NPSN: 10102740



Jln. Perjuangan Desa Peulokan Kec. Labuhanhaji Barat Kode Pos. 23761 E-mail: sma_labar@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 423.4/ 1028 /2017

Sehubungan dengan surat Dinas Nomor : 423.4 / 613 / 2017 Tanggal 03 Juli 2017, Perihal mohon Keizinan Melakukan Penelitian lapangan, maka kami menerangkan :

Nama : OVI ASWITA
NIM : 271 324 736
Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : Lamgugob Banda Aceh

Benar yang nama tersebut diatas telah melakukan penelitian pada SMA Negeri I Labuhanhaji Barat sejak tanggal 21 Juli 2017 s/d 24 Juli 2017 dan data penelitian tersebut berguna untuk pengumpulan bahan untuk penyelesaian data skripsi yang berjudul " PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU DI SMAN I LABUHANHAJI BARAT ACEH SELATAN ".

Demikian surat ini kami keluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Labuhanhaji Barat, 26 Juli 2017
Kepala SMA Negeri Labuhanhaji Barat

= YUSRI, S.Pd =
NIP. 19600424 198703 1 003

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN PERENCANAAN KEPALA SEKOLAH DALAM PEMBINAAN KINERJA GURU DI
SMAN 1 LABUHANHAJI BARAT**

NO	RUMUSAN MASALAH	INDIKATOR	INSTRUMEN	SUMBER DATA	PERTANYAAN
1	Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat perencanaan 2. Jenis-jenis perencanaan 	Wawancara	Kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bapak selaku kepala sekolah, apakah bapak membuat perencanaan untuk kemajuan sekolah? 2. Jenis-jenis perencanaan apa saja yang bapak rencanakan? 3. Apakah rencan-rencana yang bapak rencanakan dapat dilaksanakan semuanya? 4. Jenis-jenis perencanaan mana saja yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan? 5. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pelatihan guru-guru tentang

					<p>beberapa keterampilan dasar mengajar?</p> <p>6. Apakah perencanaan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar guru dapat dilaksanakan?</p> <p>7. Menurut bapak setelah selesai mengadakan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar, apakah guru-guru tersebut ada perubahan dan peningkatan dalam mengajarnya?</p> <p>8. jika ada perubahan, dari sisi mana saja ada peningkatan dalam keterampilan dasar mengajarnya?</p> <p>9. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi guru?</p> <p>10. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi guru secara</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>individu?</p> <p>11. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi keguruan melalui organisasi profesi?</p> <p>12. Apakah rencana-rencana bapak untuk pengembangan profesi keguruan dapat terlaksanakan dengan baik?</p> <p>13. Apakah rencana-rencana yang bapak rencanakan untuk pembinaan kinerja guru dapat terlaksanakan?</p> <p>14. Apa saja usaha bapak dalam rangka pembinaan kinerja guru di sekolah ini?</p> <p>15. Apa yang menjadi kendala bagi bapak dalam pembinaan kinerja guru?</p> <p>16. Apa solusi yang bapak tempuh untuk mengatasi kendala dalam pembinaan</p>
--	--	--	--	--	--

					kinerja guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat?
2	Bagaimana usaha Kepala Sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat	<ol style="list-style-type: none"> 1. mengadakan pelatihan 2. membuat perencanaan untuk pengembangan profesi keguruan 	Wawancara	Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala sekolah ada membuat perencanaan untuk kemajuan sekolah? 2. Jenis perencanaan apa saja yang pernah direncanakan oleh bapak kepala sekolah? 3. Apakah rencana-rencana yang direncanakan oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan? 4. Jenis-jenis perencanaan mana yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah? 5. Menurut bapak/ibu, apa saja yang direncanakan kepala sekolah dalam rangka pembinaan kinerja guru? 6. Menurut bapak/ibu, apakah kepala sekolah membuat perencanaan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar guru-guru di sekolah ini? 7. Menurut bapak/ibu, setelah selesai mengikuti pelatihan beberapa

					<p>keterampilan dasar mengajar, bagaimana wawasan mengajarnya?</p> <p>8. Apakah bapak/ibu, setiap kali mengajar atau setiap kali masuk kelas, ada membuat RPP nya?</p> <p>9. Apakah kepala sekolah mengajukan kepada guru-guru untuk pengembangan profesi guru secara individu?</p> <p>10. Adakah kepala sekolah membuat pengembangan profesi guru melalui organisasi profesi?</p> <p>11. Menurut bapak/ibu, apa saja usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk pembinaan kinerja guru?</p> <p>12. Menurut bapak/ibu, adakah kendala-kendala yang di hadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru?</p> <p>13. Menurut bapak/ibu, apa solusi yang ditempuh kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam pembinaan kinerja guru disekolah?</p>
--	--	--	--	--	--

3.	Apa saja kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhan Haji Barat	<ol style="list-style-type: none"> 1. kendala-kendala pembinaan kinerja guru 2. Upaya mengatasi kendala tersebut 	Wawancara	Kepala sekolah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja usaha bapak dalam rangka pembinaan kinerja guru di sekolah ini 2. Apa yang menjadi kendala bagi bapak dalam pembinaan kinerja guru

Instrumen Wawancara Dengan Kepala Sekolah SMAN 1 Labuhanhaji Barat

Judul: perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru diSMAN 1 Labuhanhaji Barat

1. Bapak selaku kepala sekolah, apakah bapak membuat perencanaan untuk kemajuan sekolah?
2. Jenis-jenis perencanaan apa saja yang bapak rencanakan?
3. Apakah rencan-rencana yang bapak rencanakan dapat dilaksanakan semuanya?
4. Jenis-jenis perencanaan mana saja yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan?
5. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pelatihan guru-guru tentang beberapa keterampilan dasar mengajar?
6. Apakah perencanaan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar guru dapat dilaksanakan?
7. Menurut bapak setelah selesai mengadakan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar, apakah guru-guru tersebut ada perubahan dan peningkatan dalam mengajarnya?
8. jika ada perubahan, dari sisi mana saja ada peningkatan dalam keterampilan dasar mengajarnya?
9. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi guru?
10. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi guru secara individu?

11. Apakah bapak membuat perencanaan untuk pengembangan profesi keguruan melalui organisasi profesi?
12. Apakah rencana-rencana bapak untuk pengembangan profesi keguruan dapat terlaksanakan dengan baik?
13. Apakah rencana-rencana yang bapak rencanakan untuk pembinaan kinerja guru dapat terlaksanakan?
14. Apa saja usaha bapak dalam rangka pembinaan kinerja guru di sekolah ini?
15. Apa yang menjadi kendala bagi bapak dalam pembinaan kinerja guru?
16. Apa solusi yang bapak tempuh untuk mengatasi kendala dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 1 Labuhanhaji Barat

Instrumen Wawancara Dengan Guru SMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

Judul: perencanaan Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Guru diSMAN 1 Labuhan Haji Barat Aceh Selatan

1. Menurut bapak/ibu, apakah kepala sekolah ada membuat perencanaan untuk kemajuan sekolah?
2. Jenis perencanaan apa saja yang pernah direncanakan oleh bapak kepala sekolah?
3. Apakah rencana-rencana yang direncanakan oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan?
4. Jenis-jenis perencanaan mana yang dapat dilaksanakan dan yang tidak dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah?
5. Menurut bapak/ibu, apa saja yang direncanakan kepala sekolah dalam rangka pembinaan kinerja guru?
6. Menurut bapak/ibu, apakah kepala sekolah membuat perencanaan pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar guru-guru di sekolah ini?
7. Menurut bapak/ibu, setelah selesai mengikuti pelatihan beberapa keterampilan dasar mengajar, bagaimana wawasan mengajarnya?
8. Apakah bapak/ibu, setiap kali mengajar atau setiap kali masuk kelas, ada membuat RPP nya?
9. Apakah kepala sekolah mengajukan kepada guru-guru untuk pengembangan profesi guru secara individu?
10. Adakah kepala sekolah membuat pengembangan profesi guru melalui organisasi profesi?
11. Menurut bapak/ibu, apa saja usaha-usaha yang dilakukan kepala sekolah untuk pembinaan kinerja guru?
12. Menurut bapak/ibu, adakah kendala-kendala yang di hadapi kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru?
13. Menurut bapak/ibu, apa solusi yang ditempuh kepala sekolah untuk mengatasi kendala dalam pembinaan kinerja guru disekolah?

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ovi Aswita
Tempat/Tanggal Lahir : Tutong, 10 Oktober 1993
Alamat : Jeulingke. Jln. Teri. Gg. H. Syeh. Kec. Syiah
Kuala Banda Aceh
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswa
IPK : 3.42
No. Hp : 082363202388

Nama Orang Tua :
a. Ayah : Walidinsyah
Pekerjaan : Tani
b. Ibu : Mariyah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

Wali :
Nama : Deri Saputra
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Labuhanhaji Barat. Aceh Slatan

Riwayat Pendidikan :
1. SDN 5 Kutapanjang Tahun Tamat 2006
2. SMPS Shalahuddin Tahun Tamat 2009
3. SMAN 1 Kutapanjang Tahun Tamat 2012
4. UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Prodi MPI Tahun
Tamat 2017

Banda Aceh 26 Februari 2018

Ovi Aswita