

## PENGARUH MODEL PEMBINAAN GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SMK NEGERI 4 BOJONEGORO

Mohamad Iswanto

[MohamadIswanto@gmail.com](mailto:MohamadIswanto@gmail.com)

IndraPrasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

### ABSTRACT

*This study aims to determine and describe the coaching model teacher in SMK Negeri 4 Bojonegoro. As well as to identify and describe the role model of development in improving teacher performance SMK Negeri 4 Bojonegoro. The focus of research is further elaborated in several sub-focus can be formulated as follows: model coaching teacher in SMK Negeri 4 Bojonegoro. The object of this study is a model of teacher training and teacher performance. This study use qualitative data analysis, and the result of the study explained that the teacher coaching model SMK Negeri 4 Bojonegoro through the development of discipline, motivation, rewards, training, and supervision. The coaching model proven to improve the performance of teachers. The influence of coaching a teacher at SMK Negeri 4 Bojonegoro among others: the process of teacher's work will be better, optimize working hours, ensuring that teachers are properly trained and can able to perform their jobs well, their handling and working arrangements are more mature, teachers job in quantitative result more satisfying, qualitative work better teacher.*

**Keywords:** *coaching teacher model, teacher performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan model pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro. Serta untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh model pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Bojonegoro. Fokus penelitian ini dijabarkan dalam beberapa sub-fokus yang dapat diformulasikan sebagai berikut : model pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro. Objek penelitian ini adalah model pembinaan guru dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan analisa data kualitatif, dimana data yang diperoleh dianalisa dengan metode deskriptif dengan cara berpikir induktif yaitu penelitian dimulai dari fakta-fakta yang bersifat empiris dengan cara mempelajari suatu proses, penemuan yang terjadi, mencatat, menganalisa, menafsirkan, melaporkan serta menarik kesimpulan dari proses tersebut. Hasil penelitian menjelaskan model pembinaan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan, pelatihan dan pengawasan. Model pembinaan terbukti mampu meningkatkan kinerja guru. Pengaruh pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro antara lain : proses kerja guru akan lebih baik, mengoptimalkan jam kerja, memastikan bahwa guru benar-benar terlatih dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya penanganan dan pengaturan kerja secara lebih matang, pekerjaan guru secara kuantitatif hasilnya lebih memuaskan, secara kualitatif hasil kerja guru juga lebih baik.

Kata kunci : model pembinaan guru, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan lembaga strategis dalam menghasilkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu negara. Guru adalah unsur penting dari beberapa sumber daya yang perlu mendapat perhatian dalam membenahan kualitas lembaga pendidikan.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu menyegarkan kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas, termasuk guru. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang terus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan.

Bukti tersertifikasinya para guru adalah kondisi sekarang, yang secara umum mencerminkan kualitas sumber daya guru sesaat setelah sertifikasi. Namun karena sertifikasi berkaitan erat dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dengan cara belajar sepanjang hayat. Untuk memfasilitasi peningkatan kompetensi guru diperlukan manajemen pengembangan kompetensi guru. Hal ini perlu dipikirkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, karena peningkatan kompetensi guru merupakan indikator peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia; berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar mampu

berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan.

Pembinaan merupakan faktor terpenting untuk mencapai keberhasilan tujuan sekolah. Peningkatan kualitas guru tidak hanya tergantung dan terletak pada mentalitas guru. Untuk mendapatkan guru yang memiliki keterampilan dan kecakapan serta mentalitas yang tinggi diperlukan suatu pembinaan yang tepat dan berkesinambungan.

Pembinaan tidak hanya berarti harus mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas dan kewajiban guru, melainkan juga harus mampu mengimbangi dengan hak-hak yang diberikan kepadanya. Dengan demikian pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian, kemampuan, keterampilan dan pengabdian serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Manfaat pembinaan dimaksudkan agar semua pekerjaan yang dilakukan oleh guru dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti melihat kinerja guru SMK Negeri 4 Bojonegoro masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja diantaranya adalah masih adanya guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas mengajarnya.

Berbagai upaya upaya pemerintah belum cukup berarti dalam meningkatkan kinerja guru. Satu indikator kekurangberhasilan ini ditunjukkan antara lain dengan NEM siswa untuk berbagai bidang studi yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti. Bahkan boleh dikatakan konstan dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah dengan jumlah yang relatif sangat kecil.

Ada dua faktor yang dapat

menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. Pertama strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan. Ternyata strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori *education production function* tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan (sekolah), melainkan hanya terjadi dalam institusi ekonomi dan industri. Kedua, pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat *macro-oriented*, diatur oleh jajaran birokrasi di tingkat pusat. Akibatnya, banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat makro (pusat) tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya di tingkat mikro (sekolah). Atau dengan singkat dapat dikatakan kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan seringkali tidak dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat.

Kinerja sekolah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh semua tenaga pendidik dan kepala sekolah sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah. Kurangnya tingkat kinerja guru tersebut, peneliti menduga disebabkan karena pembinaan guru tidak berdasarkan kepada teknik-teknik pembinaan, masih kurang memberikan perhatian kepada guru dalam berbagai kebutuhan, misalnya kebutuhan akan penghargaan baik secara fisik maupun non fisik, istirahat, kenyamanan kerja, fungsi pengawasan yang kurang baik terhadap hasil kerja guru.

Berdasar uraian diatas penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh model

pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro. Selain itu juga bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh model pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Bojonegoro.

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan berkaitan dengan tema penelitian ini. Antara lain penelitian oleh Ansridianto (2013) tentang Pembinaan Profesionalitas Berkelanjutan Berbasis Penilaian Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan. Temuan penelitian menyatakan proses pembinaan berbasis kinerja guru di SMA Negeri 9 Bengkulu Selatan sudah berjalan berdasarkan dari petunjuk profesionalitas guru. Fokus dalam pembinaan ini menitikberatkan pada 3 (tiga) aspek, namun yang belum tercapai dan terpenuhi adalah pada aspek publikasi ilmiah dan pembuatan karya ilmiah masih sangat kurang. Yang menjadi kendala adalah faktor ketersediaan waktu para guru, sehingga mereka belum dapat memenuhi aspek publikasi ilmiah dan karya ilmiah. Solusi dalam mengatasinya adalah waktu yang dapat fleksibel dan memberikan motivasi kepada para guru.

Penelitian oleh Herda Harisman (2014) tentang Pembinaan Kinerja Guru di SMK Islamiyah Ciputat. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui pembinaan kinerja guru di SMK Islamiyah Ciputat sudah berjalan dan efektif. Bagi para guru untuk lebih mendalami dan meningkatkan kualitas lagi dalam kemampuan dalam kegiatan pembelajaran, baik dengan searching di internet, belajar metode baru, dan lainnya, sehingga dapat mengikuti perkembangan dunia pendidikan. Pengiriman pelatihan khususnya keluar sekolah harus diperbanyak dan diberikan kepada semua guru.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kinerja Guru**

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Secara etimologis kinerja/*performance* berasal dari kata *to*

*perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti *the act of performing; execution*. Kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan kegiatan (Uhar Saputra, 2010).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses. Mulyasa menyatakan kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa, 2006).

Dari beberapa pengertian di atas kinerja dapat diartikan merupakan hasil dari suatu proses. Kinerja sangat berkaitan erat dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap individu yang bertugas dan bekerja dalam sebuah organisasi tentu diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik dan memuaskan demi mendukung jalannya roda organisasi.

Kinerja merupakan hasil/atau prestasi yang telah dicapai seorang pekerja, atau hasil pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan kewajibannya yang telah ditentukan dan diberikan kepadanya. Ketercapaian kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang telah dilaksanakan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kinerja perlu dirumuskan sebagai tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan yang diharapkan berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan teknis. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tugas-tugas dan tanggungjawab guru meliputi menyusun program pembelajaran,

pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi (Imam Wahyudi, 2012).

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya melaksanakan tugas, amanah, profesi yang diembannya, serta rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dalam kepatuhan dan loyalitasnya didalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam maupun di luar kelas. Selain itu, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tersebut maka perlu didukung oleh seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi .

Kompetensi merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence*, yang berarti kecakapan dan kemampuan. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan (Musfah, 2011).

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru. Menurut Gordon ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam kompetensi, yaitu:

- Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif
- Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu.
- Kemampuan (*skill*), sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang

- dibebankan kepadanya.
- Nilai (*value*), suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
  - Sikap (*attitude*), perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
  - Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan (Suprihatiningrum, 2013).

### **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 guru.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2007) dijelaskan 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. Pengertian itu mengindikasikan pembinaan dilakukan untuk memperbaiki kinerja kearah yang lebih baik lagi agar terjadi suatu peningkatan dalam bekerja. Pembinaan juga diharapkan dapat membantu seseorang memecahkan masalah dan kesulitan yang mungkin akan dihadapi 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.

Menurut Mulyasa (2011), 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 harus dilakukan karena merupakan kebutuhan dalam suatu organisasi/lembaga.

Pembinaan guru dilakukan berdasarkan kebutuhan intitusi, kelompok guru, maupun individu guru sendiri. Sehingga dalam pelaksanaan pembinaan 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 untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam memecahkan masalah-masalah pendidikan dan pembelajaran yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. Pembinaan guru merupakan sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pihak sekolah khususnya kepala sekolah, guna meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan ilmu pegetahuan yang semakin pesat.

Selanjutnya Imam Wahyudi (2012) mengemukakan beberapa cara yang digunakan dalam membina kinerja. Pertama, pembinaan disiplin; pembinaan disiplin terhadap guru merupakan sebuah dorongan kepada guru untuk dapat 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. Kedua, pemberian motivasi; apabila para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif, maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam tugas atau kegiatan. Ketiga, penghargaan; pemberian penghargaan oleh sekolah terhadap guru atas hasil kerja yang telah dilaksanakannya akan sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja guru itu sendiri.

Melalui penghargaan ini tenaga kependidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif.

Keempat, pelatihan; pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan diberikannya pelatihan kepada guru akan memberikan guru sebuah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baru yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar didalam kelas. Menurut Randal S. Schuler, Susan E. Jackson dalam Sinambela, sasaran pelatihan bagi pegawai adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program pelatihan serta menerapkannya pada kegiatan sehari-hari.

Kelima, pengawasan kinerja guru; pengawasan (supervisi) adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu pada guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Pengawasan bertujuan untuk melihat sejauhmana hasil kinerja yang telah dilaksanakan setelah proses pembinaan yang telah dilakukan, apakah ada sebuah perubahan yang mengarah kearah positif atau sebaliknya. Peningkatan mutu akan dapat dipenuhijika pembinaan yang dilakukan dibarengi dengan sebuah program yang berkualitas dan konsisten dalam pelaksanaannya. Kemudian perlu penerapan pengawsan yang insentif agar semua pelaksanaan program dan kegiatan dapat memenuhi standar dan pencapaian yang terukur (Sagala, 2011).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun definisi pendekatan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2012).

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Moleong, 2012).

Fokus dalam penelitian ini adalah pengungkapan model pembinaan guru dalam meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Bojonegoro. Fokus dalam penelitian kualitatif berkaitan erat dengan masalah yang dirumuskan dan dijadikan acuan dalam penentuan fokus penelitian. Dalam penelitian ini fokus utama adalah model pembinaan guru dalam meningkatkan kinerja guru SMK Negeri 4 Bojonegoro. Penentuan fokus penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk membatasi studi kualitatif, sekaligus membatasi peneliti guna memilih mana data yang relevan dan mana pula yang tidak. Dengan berpedoman pada fokus penelitian, maka peneliti membatasi bidang-bidang temuan inquiri dan dengan arahan fokus penelitian. Fokus penelitian ini sangat penting untuk dijadikan sebagai sarana untuk memandu dan mengarahkan jalannya penelitian.

Dengan mengacu pada fokus utama, maka fokus penelitian ini selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub-fokus yang dapat diformulasikan sebagai berikut :

- Model pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro.
- Peranan pembinaan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro.

Lokasi penelitian ini adalah di SMK Negeri 4 Bojonegoro. Pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan peneliti merupakan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, oleh karena itu teknik pengambilan sampel dilakukan secara selektif. Dalam hal ini peneliti

memakai berbagai pertimbangan berdasarkan konsep teori yang dipergunakan, keingintahuan peneliti, karakteristik pribadi dan sebagainya, sehingga mampu memperoleh informasi yang valid dan penuh pemaknaan dan lebih berharga dari sekedar ungkapan dalam bentuk angka.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 4 Kabupaten Bojonegoro. Objek penelitian ini adalah model pembinaan guru dan kinerja guru. Data yang digunakan adalah data primer dan didukung dengan data sekunder. Tempat penelitian, meliputi lokasi penelitian, sarana dan prasarana yang tersedia, keadaan lingkungan. Dari tempat penelitian ini akan diperoleh data utama dan data pendukung untuk menyempurnakan hasil penelitian ini. Tempat penelitian dimaksud adalah SMK Negeri 4 Bojonegoro. Dokumen merupakan laporan-laporan tertulis untuk melengkapi data yang diperoleh dari tempat penelitian. Dokumen yang dimaksud berupa laporan yang diperoleh dari data sekunder. Informan merupakan bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Informan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan instrumen observasi yaitu kegiatan penelitian dengan turun langsung ke lapangan dan ikut berpartisipasi untuk mengumpulkan data secara sistematis, wajar dan tanpa rekayasa dengan menggunakan panca indra dan alat bantu lainnya untuk melihat, mendengar dan merasakan kemudian mencatat semua fenomena sosial dan gejala-gejala lainnya tentang objek atau subjek lainnya yang diteliti. Pengumpulan data juga dilakukan dengan penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang mencari konsep, teori, pandangan atau penemuan - penemuan yang relevan dengan pokok permasalahan,

baik yang bersumber dari referensi umum seperti buku teks, peraturan perundang-undangan, kamus dan lain-lain. Berikutnya dengan dokumentasi yaitu dengan meneliti dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penyelenggaraan pembinaan guru, penilaian kinerja guru, buku-buku tentang pedoman pelaksanaan pembinaan guru dan lain sebagainya. Penelitian dokumen dalam penelitian yang akan penulis laksanakan merupakan data utama yang otentik.

### **Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul dari hasil pengamatan data, maka diadakan analisis data untuk mengolah data yang ada. Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema kerja seperti yang disarankan oleh data.

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang akan dicapai, maka dimulai dengan menelaah seluruh data yang sudah tersedia dari berbagai sumber yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi dengan mengadakan reduksi data, yaitu data-data yang diperoleh di lapangan dirangkum dengan memilih hal-hal yang pokok serta disusun lebih sistematis sehingga mudah dikendalikan.

Dalam hal ini penulis menggunakan analisa data kualitatif, dimana data yang diperoleh dianalisa dengan metode deskriptif dengan cara berfikir induktif yaitu penelitian dimulai dari fakta-fakta yang bersifat empiris dengan cara mempelajari suatu proses, suatu penemuan yang terjadi, mencatat, menganalisa, menafsirkan, melaporkan serta menarik kesimpulan dari proses tersebut.

Menurut Bogdan dan Biklen sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong (2012) mengatakan bahwa analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan

menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Negeri 4 Bojonegoro beralamat Jl. Raya Surabaya, Desa Sukowati, Kecamatan Kapas, Kabupaten Bojonegoro. Sekolah ini dibuka pada tahun 2004 dan terakhir sekolah ini direnovasi pada tahun 2012 dengan luas tanah 17518 M<sup>2</sup>. SMK Negeri 4 Bojonegoro sudah akreditasi A. Kompetensi keahlian di SMK Negeri 4 Bojonegoro terdiri dari Teknik Pengelasan, Geologi Pertambangan, Rekayasa Perangkat Lunak, Akomodasi Perhotelan, Jasa Boga, Agribisnis Ternak Ruminansia.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 65 responden yang terdiri dari Kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya.

Karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa ada responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 guru atau 55.38% responden, yang berjenis perempuan sebanyak 29 guru atau 44.62% responden. Responden berdasarkan status kepegawaian sebanyak 33 atau 50.77% responden yang PNS dan sebanyak 33 atau 49.23% responden yang Non PNS.

Responden berdasarkan golongan pada SMK Negeri 4 Bojonegoro yang tidak ada responden n golongan I dan II atau 0%. Golongan III sebanyak 19 responden atau 29.3% responden. Golongan IV sebanyak 14 responden atau 21.54% responden. Guru tidak tetap sebanyak 32 orang atau 49.23% responden.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan tidak ada responden yang berpendidikan SLTA dan diploma atau sebesar (0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 59 responden atau 90.77%, yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 6 responden atau 9.23%.

### Model Pembinaan Guru

Pembinaan merupakan upaya untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. Dengan adanya pembinaan diharapkan ada perubahan yang berarti. Dalam pembinaan diperlukan sistem yang terorganisasi agar ada peningkatan maupun perubahan-perubahan ke arah positif.

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 pesat belakangan ini, maka dibutuhkan program pembinaan guna mengoptimalkan kinerja guru.

Mengacu pendapat Imam Wahyudi (2012) tentang model pembinaan maka penelitian ini mendeskripsikan model pembinaan guru dilihat dari pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan pada prestasi, pelatihan-pelatihan, pengawasan.

### Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin kerja berawal dari pembuatan peraturan yang dilandasi oleh tujuan sekolah. Guru harus terdorong untuk dapat menaati segala peraturan yang ada dengan tanggung jawab. Tujuan pembinaan disiplin pada peraturan yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang dan kondusif sehingga segala kegiatan dan pekerjaan yang ada dapat sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam hal pembinaan disiplin kepada guru dilakukan wawancara dengan kepala sekolah dengan hasil:

*"Sekolah telah membuat aturan untuk kedisiplinan guru. Semua guru wajib menaati peraturan yang ada. Disiplin kerja di lingkungan sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pelaksanaan kerja guru di sekolah".*

Sedangkan wawancara dengan wakil kepala sekolah diperoleh hasil:

*"Pembinaan disiplin untuk para guru dimaksudkan membantu guru mengembangkan pola perilakunya agar lebih baik. Pembinaan disiplin menggunakan aturan sekolah sebagai alat pendisiplinan".*

Wawancara dengan seorang guru SMK Negeri 4 Bojonegoro diperoleh hasil:

*"Aturan yang dibuat sekolah secara umum bertujuan agar terlaksana kurikulum secara baik. Dalam hal pendisiplinan peran kepala sekolah sangat penting untuk dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh warga sekolah, agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah".*

### **Pemberian Motivasi**

Motivasi merupakan proses psikologi untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Pimpinan perlu memahami proses psikologis ini apabila ingin berhasil membina bawahan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Dalam sebuah sekolah, setiap staf dan guru memiliki karakteristik sifat yang berbeda-beda. Untuk itu kepala sekolah harus dapat mengambil cara yang berbeda dalam memberikan motivasi, tergantung sifat dari guru itu sendiri. Apabila para tenaga kependidikan memiliki motivasi yang positif, maka akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam tugas atau kegiatan.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah:

*"Ada banyak kejadian, misalnya seseorang guru memiliki kemampuan yang memadai dan berkualitas, tetapi dalam bekerja guru memiliki kinerja yang rendah. Hal ini karena guru tidak mempunyai keinginan untuk melakukan dengan optimal sesuai kemampuan dan kualitas yang dimiliki".*

Dengan kondisi tersebut maka ada upaya kepala sekolah untuk meningkatkan

motivasi guru sebagai bentuk model pembinaan guru agar meningkatkan kinerjanya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh penjelasan:

*"Ada kondisi guru tidak bekerja sesuai dengan kapasitas kemampuan dan kualitas yang dimiliki. Menurut saya ini adalah rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja".*

Menurut wakil kepala sekolah bentuk pembinaan guru dengan memberi motivasi diantaranya:

*"Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi guru agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya. Diantaranya guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada guru sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Guru harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya."*

Sedangkan menurut seorang guru:

*"Untuk membina guru tidak hanya hukuman saja, namun pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, meski sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan. Hadiah yang diberikan pada guru akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik agar berprestasi".*

### **Penghargaan**

Penghargaan harus didasari atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru itu sendiri, sehingga akan mendorong guru untuk meningkatkan lagi kinerja mereka.

Dalam wawancara dengan kepala sekolah diperoleh hasil:

*"Pemberiaan penghargaan yang dilakukan secara tepat kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Mereka akan merasa*

*bahwa tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan telah dihargai. Melalui penghargaan ini guru dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif."*

Dalam wawancara dengan seorang guru diperoleh hasil:

*"Apresiasi yang diberikan oleh pihak sekolah atas hasil kerja yang telah ditunjukkan guru akan dapat menimbulkan semangat baru yang akan berdampak bagi peningkatan kinerja guru itu sendiri."*

Wakil kepala sekolah mengemukakan dasar untuk memotivasi melalui penghargaan:

*"Setiap guru mempunyai latar belakang pendidikan, kemampuan, masa kerja dan berbagai macam karakteristik yang berbeda karena itu sekolah tidak memberikan penghargaan dengan cara yang sama karena penghargaan tersebut tidak merata. Yang paling penting dalam hal ini adalah kepala sekolah atau jajaran penilai kinerja guru harus bersikap adil dalam menilai guru yang layak mendapatkan penghargaan"*.

### **Pelatihan**

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 lembaga sekolah.

Menurut kepala sekolah dalam wawancara mengenai pelatihan:

*"Sasaran pelatihan bagi guru adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program pelatihan serta menerapkannya pada kegiatan pekerjaan sehari-hari. Diperlukannya pembinaan dan pengembangan guru adalah karakteristik tugas yang terus berkembang seiring dengan*

*perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, disamping reformasi internal pendidikan itu sendiri"*.

Senada dengan kepala sekolah, menurut wakil kepala sekolah menyatakan:

*"Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mendorong pihak sekolah atau pihak yang terkait menyusun program pelatihan yang dapat mengimbangi perkembangan zaman beserta pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi."*

Bentuk-bentuk pelatihan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro dijelaskan wakil kepala sekolah:

*Pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, 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. Melalui MGMP, dilakukan di tingkat gugus. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus diselenggarakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang. Juga dengan memberi kesempatan pada para guru untuk mengambil kuliah lanjutan guna menambah wawasan akademiknya. Pelaksanaan training yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui departemen terkait untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja, misalnya PGRI. Itulah bentuk-bentuk pelatihan yang dilakukan oleh guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro dan akan tetap dilaksanakan untuk tindakan pembinaan pada guru agar kinerjanya meningkat."*

### **Pengawasan Kinerja Guru**

Berkaitan dengan model pembinaan, kepala sekolah juga melakukan

pengawasan terhadap kinerja guru.

Dalam wawancara dengan kepala sekolah diperoleh hasil:

*"Pengawasan bertujuan untuk melihat sejauhmana hasil kinerja yang telah dilaksanakan guru setelah proses pembinaan yang telah dilakukan. Peningkatan mutu akan dapat dipenuhi jika pembinaan yang dilakukan dibarengi dengan program yang berkualitas dan konsisten dalam pelaksanaannya, kemudian dibutuhkan pengawasan yang insentif, agar pelaksanaan program dan kegiatan dapat memenuhi standar dan pencapaian yang terukur."*

Wawancara dengan wakil kepala sekolah mengenai pengawasan diperoleh penjelasan:

*"Pengawasan merupakan proses yang harus ditempuh. Kegiatan ini diorganisasikan dengan baik dan berspektrum luas dengan tujuan untuk pemenuhan standar kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman, dan kinerja guru. Dengan kata lain pengawasan adalah tahap akhir pembinaan agar mengarah pada tujuan perbaikan kinerja guru."*

### **Pengaruh Pembinaan Dalam Meningkatkan Kinerja**

Pembinaan guru pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut kepala sekolah dalam wawancara berpendapat bahwa :

*"Pembinaan guru menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional guru. Secara umum tujuan pembinaan terhadap guru itu dimaksudkan untuk*

*merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa." (Wawancara, 2016)*

Berkaitan dengan peranan pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro diperoleh penjelasan dari wakil kepala sekolah:

*".....merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan sekolah khususnya kepala sekolah guna meningkatkan kemampuan guru dalam menghadapi perkembangan ilmu pegetahuan dan teknologi yang semakin pesat. Sedangkan peranan program pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro diharapkan proses kerja guru akan lebih baik, mengoptimalkan jam kerja, memastikan bahwa guru benar-benar terlatih dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya penanganan dan pengaturan kerja secara lebih matang, pekerjaan guru secara kuantitatif hasilnya lebih memuaskan, secara kualitatif hasil kerja guru juga lebih baik. Itu peranan pembinaan yang kami lakukan dan hasil atau dampaknya sudah kami rasakan".*

Hal tersebut didukung oleh pendapat guru yang menyatakan:

*"Pembinaan guru merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan sekolah khususnya kepala sekolah, kami sebagai guru sangat memerlukan guna meningkatkan kemampuan dalam menghadapi perubahan ilmu pegetahuan yang semakin pesat."*

### **Pembahasan Model Pembinaan**

Pembinaan guru bukan hanya sebagai pelaksanaan kegiatan tanpa adanya tujuan ataupun perubahan pada diri guru. Pembinaan guru secara

berkelanjutan diharapkan ada perubahan-perubahan yang dialami oleh guru secara positif terutama dalam pengembangan diri, kemampuan, wawasan dan keahlian sebagai guru yang profesional.

SMK Negeri 4 Bojonegoro telah membuat sistem pembinaan terpadu, mulai dari perancangan, pelaksanaan program pembinaan, pengawasan sampai kepada evaluasi. Pembinaan guru merupakan sistem yang terpadu yang harus dilaksanakan secara konsisten, agar dapat menghasilkan guru-guru yang berkompoten dan memenuhi harapan daripada standar pemenuhan profesi guru. Model pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro yaitu pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan pada prestasi, pelatihan-pelatihan, pengawasan.

### **Pembinaan Disiplin**

SMK Negeri 4 Bojonegoro telah membuat aturan untuk kedisiplinan guru. Semua guru wajib menaati peraturan yang telah ada. Pembinaan disiplin untuk para guru dimaksudkan mengembangkan pola perilakunya agar lebih baik atau meningkatkan standar perilaku seorang guru. Pembinaan disiplin menggunakan aturan sekolah sebagai alat pendisiplinan. Aturan yang dibuat sekolah secara umum bertujuan agar terlaksana kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Peran kepala sekolah sangat penting untuk dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh warga sekolah, agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah. Pembinaan disiplin yang dilakukan oleh kepala sekolah harus dipatuhi oleh para guru. Diantara aturan yang telah dibuat bertujuan untuk menciptakan kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

### **Pemberian Motivasi**

Di SMK Negeri 4 Bojonegoro tiap guru memiliki karakteristik sifat yang

berbeda-beda, maka kepala sekolah mengambil cara yang berbeda dalam memberikan motivasi, tergantung sifat dari guru itu sendiri. Ada seseorang yang guru yang memiliki kemampuan yang memadai dan berkualitas, akan tetapi dalam bekerja guru tersebut memiliki kinerja yang rendah. Hal ini bukan disebabkan karena guru tersebut tidak mampu dalam bekerja sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, melainkan karena guru tidak mempunyai keinginan untuk melakukan dengan optimal sesuai kemampuan dan kualitas yang dimiliki. Ini adalah rendahnya gairah kerja yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penanganan yang paling tepat ialah melalui peningkatan motivasi kinerja. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk memotivasi guru agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya. Diantaranya guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan, tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada guru sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja. Untuk membina guru tidak hanya hukuman saja, namun pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, meski sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan. Harus diusahakan untuk memenuhi kebutuhan guru dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan para guru

Kepala sekolah harus bisa memanfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu para guru. Kepala sekolah harus memperhatikan perbedaan individual guru, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya. Mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap guru pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan. Hal tersebut merupakan cara dalam pembinaan guru dengan motivasi.

## **Penghargaan**

Penghargaan harus didasari atas prestasi kerja yang ditunjukkan oleh seorang guru itu sendiri. Pemberiaan penghargaan dilakukan secara tepat kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja guru, mereka akan merasa bahwa tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan telah dihargai. Melalui penghargaan ini guru dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif.

Di SMK Negeri 4 Bojonegoro apresiasi diberikan oleh kepala sekolah atas hasil kerja yang telah ditunjukkan guru. Guru diberitahu bagaimana cara mendapat penghargaan serta bentuk penghargaan yang akan diperoleh. Dan yang paling penting dalam hal ini adalah kepala sekolah atau jajaran penilai kinerja guru harus bersikap adil dalam menilai guru yang layak mendapatkan penghargaan. Setiap guru mempunyai latar belakang pendidikan, kemampuan, masa kerja dan berbagai macam karakteristik yang berbeda karena itu sekolah tidak memberikan penghargaan dengan cara yang sama karena penghargaan tersebut tidak merata.

Diketahui pemberian penghargaan yang diberikan oleh Kepala SMK Negeri 4 pada guru terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakannya berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Kegagalan telah dikelola dengan baik oleh kepala sekolah sehingga mempunyai konsekuensi yang bersifat mendorong.

## **Pelatihan**

Sasaran pelatihan bagi guru SMK Negeri 4 Bojonegoro adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan pada program pelatihan serta menerapkannya pada kegiatan pekerjaan sehari-hari. Diperlukannya pembinaan dan pengembangan guru adalah karakteristik tugas yang terus berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, disamping reformasi internal pendidikan itu sendiri.

Bentuk-bentuk pelatihan guru SMK

Negeri 4 Bojonegoro. Antara lain pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru. 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. Melalui MGMP, yang dilakukan ditingkat gugus. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus yang diselenggarakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang. Dengan memberi kesempatan pada guru-gurunya untuk mengambil kuliah lanjutan untuk menambah wawasan akademiknya. Pelaksanaan training yang dilaksanakan oleh pemerintah melalui departemen terkait untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja, misalnya PGRI.

Diketahui pelatihan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan diberikannya pelatihan kepada guru akan memberikan guru sebuah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang baru yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar didalam kelas.

## **Pengawasan Kinerja Guru**

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

Kegiatan pengawasan di SMK Negeri 4 Bojonegoro diorganisasikan dengan baik dan berspektrum luas dengan tujuan untuk pemenuhan standar kompetensi, keterampilan, sikap, pemahaman, dan kinerja guru. Pengawasan merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu pada guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara

efektif.

### **Pengaruh Pembinaan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Suatu pembinaan guru yang terpadu dan berkesinambungan akan dapat menghasilkan guru-guru yang berkompeter, terlatih dan berwawasan. Hal ini merupakan suatu tujuan dan arah yang ingin dicapai dari suatu pembinaan terhadap guru. Dari hal itu semua, pembinaan guru merupakan suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan guru, untuk mencapai kinerja dan profesionalisme guru yang diinginkan sesuai dengan standar pemerintah.

Pembinaan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro merupakan program yang didesain oleh sekolah serta didukung oleh pemerintah. Pembinaan guru hendaknya dilaksanakan melalui beberapa langkah, terus menerus, berkesinambungan, dan pihak pembina harus tidak mengenal bosan. 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 guru.

Pembinaan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pembinaan guru menekankan kepada pertumbuhan profesional dengan inti keahlian teknis serta perlu ditunjang oleh kepribadian dan sikap profesional guru. Secara umum tujuan pembinaan terhadap guru itu dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar yang berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa.

Sedangkan peranan program pembinaan kinerja guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro diharapkan proses kerja guru akan lebih baik, mengoptimalkan jam kerja, memastikan guru benar-benar terlatih dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya penanganan dan pengaturan kerja secara lebih matang, pekerjaan guru secara kuantitatif hasilnya lebih memuaskan, secara kualitatif hasil kerja guru juga lebih baik.

Dengan demikian diketahui peranan pembinaan terhadap guru SMK Negeri 4 Bojonegoro adalah untuk merangsang, memelihara dan meningkatkan kompetensi guru sehingga berdampak pada peningkatan mutu hasil belajar siswa. proses kerja guru akan lebih baik, mengoptimalkan jam kerja, memastikan guru benar-benar terlatih dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya penanganan dan pengaturan kerja secara lebih matang, pekerjaan guru secara kuantitatif hasilnya lebih memuaskan, secara kualitatif hasil kerja guru juga lebih baik.

### **SIMPULAN**

Model pembinaan guru SMK Negeri 4 Bojonegoro melalui pembinaan disiplin, pemberian motivasi, penghargaan, pelatihan dan pengawasan. Model kinerja tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh pembinaan guru di SMK Negeri 4 Bojonegoro antara lain : proses kerja guru akan lebih baik, mengoptimalkan jam kerja, memastikan bahwa guru benar-benar terlatih dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, adanya penanganan dan pengaturan kerja secara lebih matang, pekerjaan guru secara kuantitatif hasilnya lebih memuaskan, secara kualitatif hasil kerja guru juga lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aan Hasanah. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Pustaka Setia Bandung.
- Ansridianto. 2013. *Pembinaan Profesionalitas Berkelanjutan Berbasis Penilaian*

- Kinerja Guru*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Barnawi dan Mohamad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan Peningkatan dan Penilaian*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusantara Jakarta.
- E. Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Foster, B. dan Seeker.K. R. 2011. *Coaching for Excellence Performance*. PPM Manajemen Jakarta.
- Herda Harisman, 2014. *Pembinaan Kinerja Guru*. Nusantara. Jakarta.
- Ibrahim Bafadal. 2009. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Bumi Aksara Jakarta.
- Imam Wahyudi. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Jamil Suprihatiningrum, 2013. *Guru Profesional, Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Jejen Musfah. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Kencana. Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2007. Balai Pustaka. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa, 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ondi Saundi dan Aris Suherman. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. Refika Aditama. Bandung.
- Prihatin, T. 2005. *Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Implementasi Pembinaan Guru di Era Otonomi Daerah*. Refika Aditama. Bandung.
- Rahman, Masykur Arif 2011. *Kesalahan-Kesalahan Fatal Paling Sering Dilakukan Guru Dalam Kegiatan Belajar Mengajar*. Diva Press. Jogjakarta.
- Sondang P. Siagian 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Syaiful Sagala. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Udin Saputra dan Cicih Sutarsih. 2007. *Pengembangan Profesi Guru SD*. UPI PRESS. Bandung.
- Uhar Saputra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Cetakan 1. Refika Aditama. Bandung.
- Undang-Undang No. 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.