

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR
MENGAJAR MELALUI PEMBINAAN KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI 2
KANDIS KEC. KANDIS KAB. SIAK TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

Rosmiati

Kepala Sekolah SMPN 2 Kandis

Abstrack

Starting from the thought of a teacher must be a professional teacher, because the government has provided benefits with the term Teacher Certification. So researchers as principals carry out the task of guiding teachers to improve teacher performance in the teaching and learning process. If this is achieved, student learning outcomes also increase. To improve the teacher's performance in educating students, a teacher must be controlled by the principal through the Principal Coaching method. This supervision is not a scary thing, but it is a guidance action to find the obstacles of the teacher in planning and implementing the learning program. One school that applies the Principal Coaching method is SMP Negeri 2 Kandis. This method is divided into two cycles. Cycle I was used to find data and teacher barriers, while in cycle II it was used to apply the results of improvements to the teacher's barriers. Assessment Aspects are divided into two parts, namely: Documents Completeness of Teaching and Teacher Teaching Skills. Teacher Teaching Completeness Documents are carried out before starting learning, while Teacher Teaching Skills are carried out when a teacher conducts learning in front of the class. From the results of the research, the findings were found: (1) there was an increase in Teacher Teaching Completeness from 68.65% in the first cycle to 94.25% in the second cycle; (2) there was an increase in Teacher Teaching Skills from 63.20% in the first cycle to 91.13% in the second cycle. Thus it can be concluded that the use of the Principal Coaching method can improve the teacher's performance in the teaching and learning process in 2 Kandis Public Middle School in Kandak district, 2016/2017 school year.

Keywords: *Improving, Teacher Performance, PBM, School Principal Development.*

Abstrak

Berawal dari pemikiran seorang guru harus menjadi guru profesional, karena pemerintah telah memberikan tunjangan dengan istilah Sertifikasi Guru. Maka peneliti sebagai kepala sekolah melaksanakan tugas untuk membimbing guru guna meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Bila hal ini tercapai, maka hasil belajar siswa juga ikut meningkat. Untuk meningkatkan kinerja guru dalam mendidik siswa, maka seorang guru harus dikontrol oleh kepala sekolah melalui metode Pembinaan Kepala Sekolah. Supervisi ini bukanlah hal yang menakutkan, tetapi adalah tindakan bimbingan untuk menemukan hambatan guru dalam merencanakan dan melaksanakan program pembelajaran. Salah satu sekolah yang menerapkan metode Pembinaan Kepala Sekolah adalah SMP Negeri 2 Kandis. Metode ini dibagi dalam dua siklus. Siklus I digunakan untuk menemukan data dan hambatan guru, sedangkan pada siklus II digunakan untuk mengaplikasikan hasil perbaikan hambatan guru tersebut. Aspek Penilaian dibagi menjadi dua bagian, yaitu: Dokumen Kelengkapan Mengajar dan Keterampilan Mengajar Guru. Dokumen Kelengkapan Mengajar Guru dilakukan sebelum memulai pembelajaran, sedangkan Keterampilan Mengajar Guru dilakukan saat seorang guru melakukan pembelajaran di depan kelas. Dari hasil penelitian, diperoleh temuan-temuan: (1) terjadi peningkatan Kelengkapan Mengajar Guru dari 68,65% pada siklus I menjadi 94,25% pada siklus II; (2) terjadi peningkatan Keterampilan Mengajar Guru dari 63,20% pada siklus I menjadi 91,13% pada siklus II. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penggunaan metode Pembinaan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar

mengajar di SMP Negeri 2 Kandis kecamatan Kandis kabupaten Siak tahun pelajaran 2016/2017.

Kata kunci: Meningkatkan, Kinerja Guru, PBM, Pembinaan Kepala Sekolah.

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik/guru yang berkualitas merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan pendidikan. Tenaga pendidik/guru yang berkualitas harus ada didalam sebuah lembaga, salah satunya adalah SMP yang merupakan penghubung antara SD dan SLTA. Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan sebuah sistem pendidikan yang memiliki tujuan meningkatkan mutu pendidikan pada tingkat menengah. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMP dapat ditempuh dengan beberapa strategi antara lain: (1) peningkatan kesejahteraan bagi pendidik; (2) mengadakan berbagai jenis kegiatan pelatihan untuk peningkatan kualitas pendidik; (3) pembinaan kepada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik atau guru terutama dalam mengembangkan proses pembelajaran. Hal ini berdasarkan keyakinan bahwa mutu pendidikan pada akhirnya sangat ditentukan oleh guru/tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

Sesuai dengan penerapan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 diatas, salah satu pemenuhan menjadi pendidik profesional adalah dengan adanya sertifikasi guru. Sertifikasi guru hanya diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik dan benar-benar telah memiliki standar kompetensi atau kompetensi minimal yang disyaratkan. Sertifikasi juga harus adil dalam memberikan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi berdasarkan atas berbagai faktor yang merupakan indikator kualitas dan profesi guru di lapangan, seperti kesenioran (usia, kualifikasi akademik, pengalaman akademik, kepangkatan), prestasi kerja sehari-hari yang dinilai oleh atasan dan teman sejawat dan kinerja profesional yang

diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja guru yang efektif juga mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan.

Seorang Guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensi dalam menguasai materi pelajaran yang diajarkan serta menghubungkan setiap mata pelajaran dengan kehidupan sehari-hari sesuai dengan harapan masa depan pendidikan. Guru yang demikian akan menjadi dambaan para siswa. Dengan memiliki kemampuan mengajar yang bervariasi, seorang guru diharapkan mampu menerapkan keterampilan mengajar yang dapat membuat peserta didik tertarik akan belajar, situasi belajar yang menyenangkan, sehingga para siswa tidak merasa jenuh ataupun bosan serta lebih termotivasi dalam proses belajar mengajar.

Dari hasil pengamatan peneliti di SMP Negeri 2 Kandis, bahwa masih terdapat beberapa kendala diantaranya: (1) guru yang sudah lulus sertifikasi dan mendapatkan gelar guru profesional belum meningkatkan kinerjanya dan belum bisa merealisasikan gelarnya tersebut; (2) guru belum mengoptimalkan IT untuk mendukung kegiatan belajar dan masih menggunakan metode ceramah dan mencatat; (3) guru kurang melakukan perbaikan pembelajaran melalui perangkat pembelajaran seperti: RPP, bahan ajar, media pembelajaran, dan instrumen evaluasi yang belum disusun dengan baik.

Usaha pembinaan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah diharapkan dapat menambah kesadaran guru yaitu dengan inisiatif dirinya sendiri tanpa harus menunggu atau mendapat perintah dan ajakan dari orang lain dalam berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini

menandakan bahwa guru tersebut menginginkan perubahan menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah salah satunya dengan melakukan pembinaan pada perangkat mengajar dan pembinaan pada guru saat mengajar di kelas. Dengan pembinaan tersebut, maka diharapkan seorang guru atau pendidik bukan hanya menambah ilmu atau wawasan, tetapi juga akan menambah pengalaman dan keterampilan.

Pembinaan profesional guru sendiri memiliki beberapa landasan hukum diantaranya adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional; Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 34 tentang Guru dan Dosen; dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Mengacu pada peraturan perundangan tersebut, pelaksanaan pembinaan profesional guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Pembinaan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sehingga tujuan pendidikan yang direncanakan dapat tercapai dan mendapatkan hasil yang bermutu.

Menurut Supardi (2014: 45) *kinerja* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai (2005: 14) kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal senada juga

disampaikan oleh Mangkunegara, Anwar A (2006: 67) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Samsudin (2006: 159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005: 234) yang memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2004: 136) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses (Sekretariat Negara RI, 2007: 3), yaitu terdiri dari: (1) Perencanaan proses pembelajaran; (2) Pelaksanaan proses pembelajaran meliputi: guru, siswa, materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran; (3) Penilaian hasil pembelajaran; (4) Pengawasan proses pembelajaran;

Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 (Menpan, 2009: 10), maka indikator penilaian kinerja guru ada lima, yaitu: (1) Menguasai bahan ajar; (2) Merencanakan proses belajar mengajar; (3) Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (4) Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian; (5) Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikandan pengayaan).

Belajar pada hakikatnya merupakan kegiatan yang dilakukan secara sadar untuk menghasilkan suatu perubahan, menyangkut pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai (Hamzah, 2009: 54). Oemar Hamalik (2005: 154) mendefinisikan belajar adalah perubahan tingkah laku yang relatif mantap berkat latihan dan pengalaman. Belajar menurut Suhaenah Suparno (2001: 2) merupakan suatu aktivitas yang menimbulkan perubahan yang relatif permanen sebagai akibat dari upaya-upaya yang dilakukannya. Mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar (J.J. Hasibuan dan Moedjiono, 2002: 3). Menurut Suryosubroto (2002: 19), mengajar pada hakekatnya adalah melakukan kegiatan belajar, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Suryosubroto melanjutkan proses belajar mengajar yaitu meliputi kegiatan yang dilakukan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan sampai evaluasi dan program tindak lanjut yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu yaitu pengajaran.

Menurut Martinis Yamin (2007: 59), proses belajar mengajar merupakan proses yang sistematis, artinya proses yang dilakukan oleh guru dan siswa ditempat belajar dengan melibatkan sub-sub, bagian, komponen-komponen atau unsur-unsur yang saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hamzah (2009: 54) sesuai dengan 4 Pilar UNESCO bahwa dalam proses pembelajaran diperlukan: *Learning to know*, yaitu peserta didik akan dapat memahami dan menghayati bagaimana suatu pengetahuan dapat diperoleh dari fenomena yang terdapat dalam lingkungannya; *Learning to do*, yaitu menerapkan suatu upaya agar peserta didik menghayati proses belajar dengan melakukan sesuatu yang bermakna; *Learning to be*, yaitu proses pembelajaran yang memungkinkan lahirnya manusia terdidik yang mandiri; *Learning to life together*, yaitu pendekatan melalui

penerapan paradigma ilmu pengetahuan, seperti pendekatan menemukan dan pendekatan menyelidik akan memungkinkan peserta didik menemukan kebahagiaan dalam belajar.

Menurut Depdikbud (1994: 5), menyebutkan bahwa, “pembinaan adalah usaha memberi bantuan pada guru untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan mengajar dan menumbuhkan sikap profesional, sehingga guru menjadi lebih ahli mengelola kegiatan belajar mengajar dalam membelajarkan anak didik”. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2005: 152), “pembinaan adalah proses, cara, perbuatan membina, pembaharuan, penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan penyempurnaan, dan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang lebih baik”.

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan guru atau pengembangan guru menurut Hartati Sukirman, dkk. (2008: 23), “pembinaan guru adalah usaha yang dilakukan untuk memajukan dan meningkatkan mutu serta efisiensi kerja seluruh tenaga personalia yang berbeda dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun administratif”. Pendapat lain disampaikan oleh Ali Imron (1995: 9), pembinaan guru diartikan sebagai “serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah, penilik, dan pengawas sekolah serta pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.”

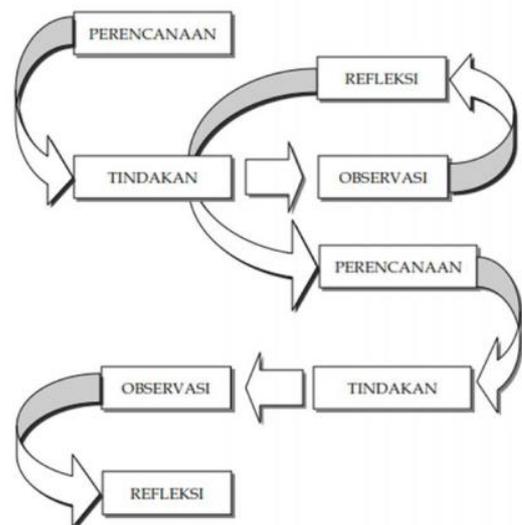
Sekolah merupakan organisasi sosial yang menyediakan layanan pembelajaran bagi masyarakat (Aan Komariah dan Triatna, 2006: 2). Sedangkan Wahjosumidjo (2010: 81) mengemukakan bahwa, “sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, organisasi yang kompleks karena didalam sekolah terdapat sumber daya yang saling terkait, sedangkan sebagai organisasi yang unik karena sekolah menjadi tempat proses belajar mengajar dan pembudayaan

kehidupan umat manusia”. Guna mendayagunakan sumberdaya tersebut agar dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk dapat mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan, diperlukan seorang pemimpin sekolah yang mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Pendapat tersebut dipertegas oleh Sudarwan Danim (2009: 13) yang mengemukakan bahwa keberhasilan peningkatan mutu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Maka dari itu peran kepala sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kemajuan sekolah.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah (*School Action Research*), karena penelitian dilakukan untuk memecahkan masalah proses pembelajaran di sekolah. Penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu teknik pembelajaran diterapkan dan bagaimana hasil yang diinginkan dapat dicapai.

Penelitian ini mengambil bentuk penelitian tindakan sekolah (PTS) yaitu meningkatkan kinerja guru dalam proses Belajar Mengajar (PBM) melalui Pembinaan Kepala Sekolah, yang terdiri dari 2 siklus dan masing-masing siklus terdiri dari 4 tahap yaitu: (1) tahap perencanaan program tindakan, (2) pelaksanaan program tindakan, (3) pengamatan program, (4) refleksi (Kusumah dan Dwitagama, 2010: 141). Untuk lebih jelas dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 1. Rancangan Siklus PTS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keadaan Awal Guru SMP Negeri 2 Kandis

Sebelum pelaksanaan Pembinaan Kepala Sekolah dalam Proses Belajar Mengajar (PBM), maka data awal kinerja guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di SMP Negeri 2 Kandis masih rendah. Dimana kondisi tersebut menjadikan indikator dalam penelitian ini, bahwa kinerja guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di SMP Negeri 2 Kandis adalah rendah.

Rendahnya kinerja guru tersebut disebabkan karena dalam Proses Belajar Mengajar (PBM), banyak guru yang menggunakan *copy-paste* dari perangkat mengajar yang diperoleh dari internet. Akibatnya banyak guru yang belum mampu membuat perangkat mengajar yang sesuai dengan kebutuhan mata pelajaran yang diampu oleh masing-masing guru. Sehingga proses belajar mengajar di kelas belum maksimal. Begitu juga dengan penggunaan waktu dan media, guru SMP Negeri 2 Kandis belum bisa menggunakannya dengan tepat.

Berdasarkan kajian awal tersebut, maka perlu suatu penerapan metode yang mampu meningkatkan kinerja guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di SMP Negeri 2 Kandis agar evaluasi hasil belajar

siswa dapat meningkat. Metode yang dimaksud adalah Pembinaan Kepala Sekolah dalam Proses Belajar Mengajar (PBM), yang dilaksanakan dalam dua siklus. Dimana pada siklus I, peneliti ingin mengetahui kelemahan guru dalam membuat dan melaksanakan perangkat mengajar pada proses pembelajaran di kelas. Setelah ditemukan hambatan tersebut, maka peneliti melakukan bimbingan kepada guru SMP Negeri 2 Kandis dalam membuat dan mengaplikasikan perangkat mengajar yang telah dibuat.

Pelaksanaan Siklus I

Pengamatan terhadap kinerja guru dibagi dalam 2 bagian, yaitu pengamatan Kelengkapan Mengajar dan pengamatan Keterampilan Mengajar. Pada pengamatan kelengkapan mengajar, supervisor melakukan pengamatan melalui dokumen perangkat mengajar guru yang meliputi: (1) Silabus; (2) Kalender Pendidikan; (3) Program Tahunan; (4) Program Semester; (5) Minggu Efektif; (6) Analisis KKM; (7) RPP; (8) Bank Soal; (9) Analisis Butir Soal; (10) Presensi Siswa; (11) Daftar Nilai Siswa; (12) Jurnal Mengajar.

Berdasarkan data hasil observasi *Kelengkapan Mengajar* guru pada siklus I dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Observasi Kelengkapan Mengajar Siklus I

No	Nama Guru	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jml	%
1	DDS	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	36	75.00%
2	EL	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	36	75.00%
3	Y	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	36	75.00%
4	BRF	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	36	75.00%
5	DA	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	3	2	34	70.83%
6	IR	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	35	72.92%
7	P	4	4	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	31	64.58%
8	R	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	36	75.00%
9	RZ	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	2	2	32	66.67%
10	M	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	34	70.83%
11	K	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	34	70.83%
12	BT	4	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	30	62.50%
13	PL	4	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	30	62.50%
14	ME	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	33	68.75%
15	SF	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	33	68.75%
16	W	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	2	2	33	68.75%
17	IM	4	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	30	62.50%
18	MSM	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	2	2	31	64.58%
19	AWS	4	4	4	3	2	2	2	1	1	3	2	2	30	62.50%
20	FJ	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	2	2	31	64.58%
21	ED	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	2	2	31	64.58%
Jumlah:		84	84	84	74	57	42	42	35	29	63	51	47		
Jumlah dalam %:		100	100	100	88	68	50	50	42	35	75	61	56		68.65%

Pada pengamatan keterampilan mengajar guru, supervisor melakukan pengamatan melalui proses belajar mengajar

di kelas yang meliputi: (1) Membuka Pelajaran; (2) Apersepsi; (3) Memotivasi; (4) Penguasaan Kelas; (5) Penguasaan

Materi; (6) Mengkaitkan Materi dalam kehidupan sehari-hari; (7) Penggunaan Media; (8) Penugasan; (9) Menciptakan Pembelajaran yang menyenangkan; (10)

Menutup Pelajaran; (11) Penggunaan Waktu.

Berdasarkan data hasil observasi keterampilan mengajar guru pada siklus I dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Observasi Keterampilan Mengajar Siklus I

No	Nama Guru	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	jml	%
1	DDS	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
2	E	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
3	Y	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
4	BRF	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
5	DA	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	32	72.73%
6	IR	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
7	P	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	32	72.73%
8	R	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	32	72.73%
9	RZ	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	32	72.73%
10	M	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
11	K	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	33	75.00%
12	BT	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	20	45.45%
13	PL	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	20	45.45%
14	ME	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	29	65.91%
15	SF	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	29	65.91%
16	W	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	29	65.91%
17	IM	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	19	43.18%
18	MSM	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	19	43.18%
19	AWS	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	20	45.45%
20	FJ	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	19	43.18%
21	ED	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	21	47.73%
Jumlah:		67	67	56	56	56	53	35	53	36	56	49		
Jumlah dalam %:		80	80	67	67	67	63	42	63	43	67	58		63.20%

Pelaksanaan Siklus II

Pengamatan terhadap kinerja guru dibagi dalam 2 bagian, yaitu pengamatan kelengkapan mengajar dan pengamatan keterampilan mengajar. Pada pengamatan kelengkapan mengajar, supervisor

melakukan pengamatan melalui dokumen perangkat mengajar guru yang meliputi: (1) Silabus; (2) Kalender Pendidikan; (3) Program Tahunan; (4) Program Semester; (5) Minggu Efektif; (6) Analisis KKM; (7) RPP; (8) Bank Soal; (9) Analisis Butir Soal;

(10) Presensi Siswa; (11) Daftar Nilai Siswa;
(12) Jurnal Mengajar.

Berdasarkan data hasil observasi kelengkapan mengajar guru pada siklus II dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Observasi Kelengkapan Mengajar Siklus II

No	Nama Guru	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jml	%
1	DDS	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	95.83%
2	EL	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46	95.83%
3	Y	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
4	BRF	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	95.83%
5	DA	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
6	IR	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46	95.83%
7	P	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
8	R	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
9	RZ	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
10	M	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	95.83%
11	K	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
12	BT	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
13	PL	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
14	ME	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
15	SF	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
16	W	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
17	IM	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
18	MSM	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
19	AWS	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
20	FJ	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
21	ED	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	45	93.75%
Jumlah:		84	84	84	84	84	66	65	84	63	84	84	84		
Jumlah dalam %:		100	100	100	100	100	79	77	100	75	100	100	100		94.25%

Pada pengamatan keterampilan mengajar guru, supervisor melakukan pengamatan melalui proses belajar mengajar di kelas yang meliputi: (1) Membuka Pelajaran; (2) Apersepsi; (3) Memotivasi; (4) Penguasaan Kelas; (5) Penguasaan Materi; (6) Mengkaitkan Materi dalam kehidupan sehari-hari; (7) Penggunaan

Media; (8) Penugasan; (9) Menciptakan Pembelajaran yang menyenangkan; (10) Menutup Pelajaran; (11) Penggunaan Waktu.

Berdasarkan data hasil observasi keterampilan mengajar guru pada siklus II dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Observasi Keterampilan Mengajar Siklus II

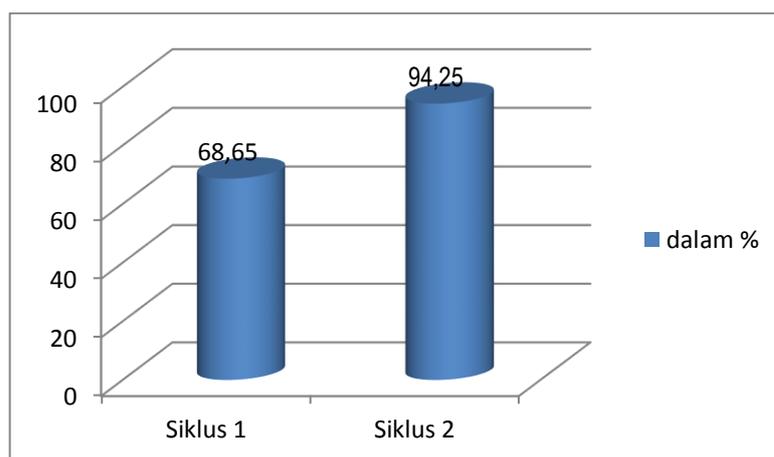
No	Nama Guru	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	jml	%
1	DDS	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
2	EL	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
3	Y	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
4	BRF	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
5	DA	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41	93.18%
6	IR	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
7	P	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41	93.18%
8	R	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41	93.18%
9	RZ	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41	93.18%
10	M	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
11	K	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	95.45%
12	BT	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37	84.09%
13	PL	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37	84.09%
14	ME	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37	84.09%
15	SF	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41	93.18%
16	W	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	37	84.09%
17	IM	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	38	86.36%
18	MSM	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	38	86.36%
19	AWS	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	41	93.18%
20	FJ	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	40	90.91%
21	ED	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	38	86.36%
Jumlah:		84	84	84	77	76	77	70	70	66	84	70		
Jumlah dalam %:		100	100	100	92	90	92	83	83	79	100	83		91.13%

**Pembahasan
 Kelengkapan Mengajar**

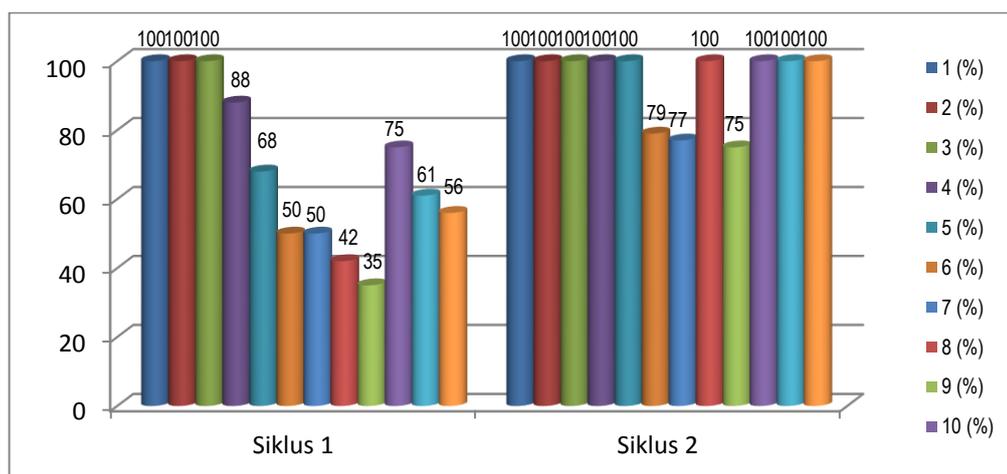
Dari hasil analisis pada siklus I diketahui bahwa hasil kelengkapan mengajar guru secara keseluruhan mencapai 68,65%. Sedangkan pada siklus II hasil kelengkapan mengajar guru secara keseluruhan mencapai 94,25%. Peningkatan ini terjadi karena guru secara sadar berusaha untuk meningkatkan kinerjanya melalui Bimbingan Kepala Sekolah. Sehingga kepala sekolah sebagai supervisor dan

sekaligus sebagai peneliti dapat menemukan hambatan-hambatan yang dialami guru yang dipimpinya, untuk ditingkatkan menjadi guru yang profesional.

Berdasarkan bukti-bukti dari analisis diatas, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi peningkatan kinerja guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di SMP Negeri 2 Kandis kecamatan Kandis kabupaten Siak tahun pelajaran 2016/2017. Peningkatan kinerja guru tersebut dapat digambarkan melalui diagram berikut:



Gambar 2. Diagram Peningkatan Kelengkapan Mengajar keseluruhan



Gambar 3. Diagram Peningkatan Kelengkapan Mengajar Guru

Keterangan:

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1. Silabus. | 7. RPP |
| 2. Kalender Pendidikan | 8. Bank Soal |
| 3. Program Tahunan | 9. Analisis Butir Soal |
| 4. Program Semester | 10. Presensi Siswa |
| 5. Minggu Efektif | 11. Daftar Nilai Siswa |
| 6. Analisis KKM | 12. Jurnal Mengajar |

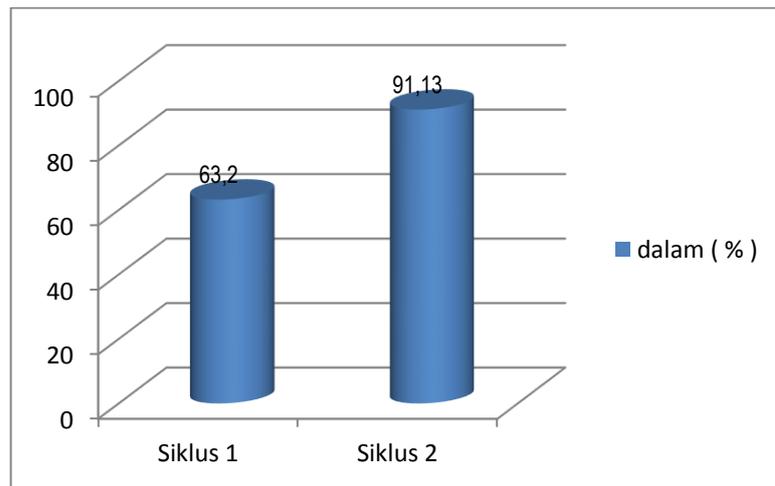
Keterampilan Mengajar

Dari hasil analisis pada siklus I diketahui bahwa hasil *Keterampilan Mengajar* guru secara keseluruhan mencapai 63,20%. Sedangkan pada siklus II hasil *Keterampilan Mengajar* guru secara keseluruhan mencapai 91,13%. Peningkatan ini terjadi karena guru secara sadar berusaha untuk meningkatkan keterampilan mengajar melalui bimbingan kepala sekolah. Sehingga

kepala sekolah sebagai supervisor dan sekaligus sebagai peneliti dapat menemukan hambatan-hambatan guru dalam mengajar, untuk ditingkatkan menjadi guru yang profesional.

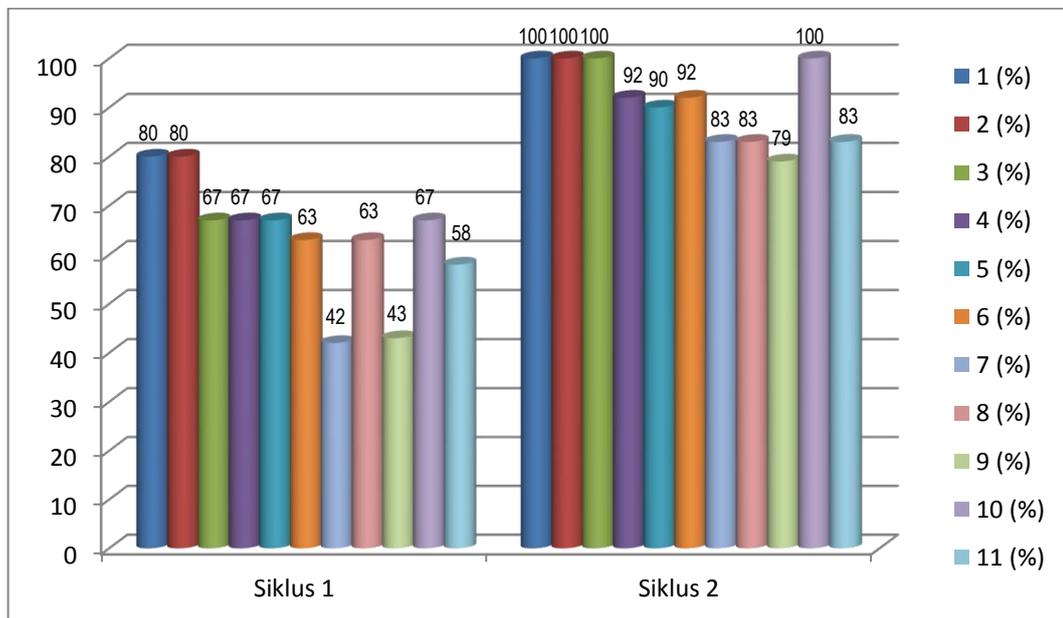
Berdasarkan bukti-bukti dari analisis diatas, maka dapat dikatakan bahwa telah terjadi peningkatan keterampilan mengajar guru di SMP Negeri 2 Kandis kecamatan Kandis kabupaten Siak tahun pelajaran

2016/2017. Peningkatan keterampilan mengajar guru tersebut dapat digambarkan melalui diagram berikut:



Gambar 4. Diagram Peningkatan Keterampilan Mengajar keseluruhan

Secara terinci keterampilan mengajar guru dapat dilihat melalui gambar diagram berikut:



Gambar 5. Diagram Peningkatan Keterampilan Mengajar Guru

Keterangan:

1. Membuka Pelajaran
2. Apersepsi
3. Memotivasi
4. Penguasaan Kelas
5. Penguasaan Materi
6. Mengkaitkan Materi dalam kehidupan sehari-hari

7. Penggunaan Media
8. Penugasan
9. Menciptakan Pembelajaran yang menyenangkan
10. Menutup Pelajaran
11. Penggunaan Waktu

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa penerapan Pembinaan Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di SMP Negeri 2 Kandis Kecamatan Kandis kabupaten Siak tahun pelajaran 2016/2017 dengan rincian sebagai berikut:

Kelengkapan Mengajar meningkat. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil supervisi dokumen *Kelengkapan Mengajar* lebih tinggi dibandingkan hasil dokumen *Kelengkapan Mengajar* sebelum menggunakan metode *Pembinaan Kepala Sekolah*. Dimana nilai Prosentase rata-rata Capaian *Kelengkapan Mengajar* Seluruh Guru sebelum menggunakan metode *Pembinaan Kepala Sekolah* adalah 68,65%. Sedangkan setelah menggunakan metode *Pembinaan Kepala Sekolah*, maka nilai Prosentase rata-rata Capaian *Kelengkapan Mengajar* Seluruh Guru mencapai 94,25%.

Keterampilan Mengajar meningkat. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil supervisi *Keterampilan Mengajar* guru di kelas lebih tinggi dibandingkan hasil *Keterampilan Mengajar* guru di kelas sebelum menggunakan metode *Pembinaan Kepala Sekolah*. Dimana nilai Prosentase rata-rata Capaian *Keterampilan Mengajar* Guru sebelum menggunakan metode *Pembinaan Kepala Sekolah* adalah 63,20%. Sedangkan setelah menggunakan metode *Pembinaan Kepala Sekolah*, maka nilai Prosentase rata-rata Capaian *Kelengkapan Mengajar* Guru mencapai 91,13%.

SARAN

Dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan masukan-masukan sebagai berikut:

Penelitian ini perlu dilanjutkan dengan serangkaian penelitian yang

mengembangkan alat ukur keberhasilan yang lebih reliabel agar dapat menggambarkan peningkatan kinerja guru dengan baik sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Pembinaan Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) diperlukan perhatian penuh dan disiplin yang tinggi pada setiap langkah pembinaan, dan perencanaan yang matang misalnya dalam pengalokasian waktu dan pemilihan konsep yang sesuai.

Kepada guru diharapkan selalu mengikuti perkembangan zaman, terutama dengan membaca literatur para ahli sehingga tidak ketinggalan dengan informasi dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagai tanggung jawab bersama memajukan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Depdikbud. 1994. *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar Melalui Gugus Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Hamzah B. Uno. 2009. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Menpan dan Reformasi Birokrasi.
- Samsudin , Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sudarwan Danim. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.