

ISSN : 1979 - 732X
Volume 9, Nomor 2, Maret 2015

MANAJER PENDIDIKAN

Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana

*Manajer
Pendidikan*



Penerbit Program Studi
Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana FKIP
Universitas Bengkulu

Manajer Pendidikan	Vol.9	No.2	Hal 115- 369	Bengkulu Maret 2015	ISSN 1979-732X  9 771979 732018
-----------------------	-------	------	-----------------	---------------------------	--



MANAJER PENDIDIKAN
Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana

Volume 9 Nomor 2, Maret 2015
ISSN: 1979-732X

Diterbitkan oleh Program Studi Magister Administrasi/Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana FKIP Universitas Bengkulu

Akreditasi Ditjen Dikti Depdiknas: Dalam Proses

Penanggung Jawab
Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko

Ketua Redaktur
Dr. Aliman, M.Pd.

Sekretaris Redaktur
Syalendra Putra, S.Pd., M.Pd.

Penyunting Ahli (Mitra Bestari)
Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko (Unib)
Prof. Dr. Mudjiarto (Unesa)
Prof. Dr. Urai Husna Asmara (Untan)
Prof. Dr. Sofiarma (UNP)

Redaktur Pelaksana
Prof. Dr. Rohiat, M.Pd.
Dr. Zakaria, M.Pd.
Dr. Osa Juarsa, M.Pd.

Sekretariat
Mita Rahmawati, A.Md.
Herlina, S.E.
Astuti

Alamat Redaksi
Gedung Pascasarjana Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Bengkulu
Jl. WR Supratman Kandang Limun Bengkulu
Telp./Fax (0736) 341022

Laman: www.map.fkif.unib.ac.id e-mail: jurnalmanajerpendidikan@yahoo.co.id
Kontak Person Mita: 081367637607

MANAJER-PENDIDIKAN Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan diterbitkan pertama kali April 2007 oleh Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Bengkulu. Saat ini terbit tiga kali dalam setahun, pada bulan Maret, Juli dan November. Redaksi menerima tulisan ilmiah yang ditulis sesuai dengan petunjuk penulisan artikel sebagaimana terlampir di halaman belakang. Harga jurnal Rp. 40.000,-/satuan.

DAFTAR ISI

Manajemen Pendidikan Anak di Kalangan Keluarga Miskin..... <i>Delvi</i>	115-126
Penerapan Pembinaan Individu untuk Meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Guru Baru..... <i>Edi Susanto</i>	127-134
Sejarah Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Bintuhan Tahun 2000- 2014..... <i>M. Yusup azis</i>	135-146
Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pembinaan Kepala Sekolah..... <i>Maryono</i>	147-160
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru..... <i>Merwan Efendi</i>	161-172
Analisis Implementasi Delapan Standar Nasional Pendidikan pada SMP yang Terakreditasi A di Kabupaten Seluma..... <i>Rahidi Asmara</i>	173-184
Faktor Penentu Keberhasilan Pengelolaan Satuan Pendidikan..... <i>Amran</i>	185-196
Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah di Sekolah Terpencil..... <i>Amri</i>	197-209
Manajemen Kurikulum 2013 Oleh Kepala Sekolah..... <i>Diana Sari</i>	210-223

PENERAPAN PEMBINAAN INDIVIDU UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN DAN KINERJA GURU BARU

Edy Susanto

BPTKI Jl. Anggut Kota Bengkulu
e-mail:edy_sudanto@gmail.com

Abstract: The objective of this research was to know whether the implementation of individual coaching by head teacher can increase new teacher's discipline and job performance and to know how the effectivity implementation of individual coaching. The method of this research was action research. The result of this research obtained from average of discipline score and job performance score. In average of discipline score for the first cycle obtained score 36,61, the second cycle obtained score 52,26 and the third cycle obtained score 75,14 that means very good categorized. In Average of job performance score for the first cycle obtained score 121,67, the second cycle obtained score 152,16 and the third cycle obtained score 183,67 that means very good categorized.

Keywords: individual coaching, discipline, job performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan pembinaan individu oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru baru serta mengetahui bagaimana efektivitas penerapan pembinaan individu. Metode yang digunakan adalah Penelitian Tindakan. Hasil penelitian diperoleh dari nilai rata-rata kedisiplinan pada siklus satu skor 36.61, pada siklus dua skor 52.26 dan pada siklus tiga skor 75.14 berkategori sangat baik. Nilai rata-rata kinerja guru pada siklus satu skor 121.67, pada siklus dua skor 152.16 dan pada siklus tiga skor 183.67 berkategori sangat baik.

Kata kunci: pembinaan individu, kedisiplinan, kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju. Komponen-komponen system pendidikan yang mencakup sumber daya manusia dapat digolongkan menjadi dua yaitu: tenaga kependidikan guru dan non guru. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan, "Komponen-komponen system pendidikan yang bersifat sumber daya manusia dapat digolongkan menjadi tenaga pendidik dan pengelola satuan pendidik (penilik, pengawas, peneliti dan pengembang pendidikan)". Tenaga gurulah yang mendapatkan perhatian lebih banyak di antara komponen-komponen system pendidikan. Besarnya perhatian guru antara lain dapat dilihat dari banyaknya kebijakan khusus seperti kenaikan tunjangan fungsional guru dan sertifikasi guru.

Pendidikan adalah suatu untuk melakukan proses pembelajaran bagi peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diterapkan di

suatu Negara. Pendidikan tidak terlepas dari kurikulum pendidikan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Kurikulum merupakan suatu metode yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu Negara. Guru sebagai fasilitator pembelajaran hendaknya memahami dengan jelas apa itu kurikulum, peran serta fungsinya, karena kurikulum sangat penting dalam pembangunan dan pelestarian suatu Negara, dan dipandang sebagai alat yang paling ampuh untuk membina generasi muda itu artinya bahwa kaitannya sangat erat dengan masa depan bangsa.

Usaha-usaha untuk mempersiapkan guru menjadi profesional telah banyak dilakukan. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. "Hal itu ditunjukkan dengan kenyataan 1) guru sering mengeluh kurikulum yang berubah-ubah, 2). Guru sering mengeluhkan kurikulum yang syarat dengan beban, 3). Seringnya siswa mengeluh dengan cara mengajar guru yang kurang menarik, 4). Masih belum dapat dijaminnya kualitas

pendidikan sebagai mana mestinya" (Imron, 2000: 5)

Berdasarkan kenyataan begitu berat dan kompleksnya tugas serta peran guru tersebut, perlu diadakannya supervise dan pembinaan terhadap guru secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja perlu ditingkatkan agar usaha membimbing siswa untuk belajar dapat berkembang.

Menurut Pidarta (1992:3) "Proses pengembangan kinerja guru terbentuk dan terjadi dalam kegiatan belajar mengajar di tempat mereka bekerja. Selain itu kinerja guru dipengaruhi oleh hasil pembinaan dan supervise kepala sekolah.

Guru sebagai fasilitator yang mengelola proses pembelajaran di kelas sebagai penentu kualitas pendidikan. Konsekuensinya adalah guru harus mempersiapkan (merencanakan) segala sesuatu agar proses pembelajaran di kelas berjalan dengan efektif.

Guru harus mampu berperan sebagai planning (perencanaan), implementor (pelaksana), dan evaluator (penilai) kegiatan pembelajaran. Guru merupakan faktor yang paling dominan karena di tangan gurulah keberhasilan pembelajaran dapat dicapai. Kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran pada umumnya. Seorang guru dikatakan profesional apabila 1). Serius melaksanakan tugas profesinya, 2). Bangga dengan tugas profesinya, 3). Selalu menjaga dan berupaya meningkatkan kompetensinya, 4). Bekerja dengan sungguh tanpa harus diawasi, 5). Menjaga nama baik profesinya, 6). Bersyukur atas imbalan yang diperoleh dari profesinya.

Masalah yang terjadi di lapangan ditemukan beberapa guru baru yang tidak membuat RPP dan tidak bisa memperlihatkan RPP dengan alasan ketinggalan di rumah, serta ada beberapa guru mengadopsi RPP orang lain. Permasalahan ini berpengaruh besar terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. Dalam hal kedisiplinan ada beberapa guru baru datang terlambat ke sekolah, tidak mengisi absen, tidak melaksanakan kegiatan pengembangan diri yang diadakan oleh sekolah, hadir dan meninggalkan kelas tidak tepat waktu.

Terhambatnya guru dalam memperlihatkan RPP karena banyak dari mereka kurang memahami tentang RPP tematik. Hal ini yang menyebabkan mereka masih kesulitan untuk memperlihatkan RPP akhirnya mereka mengadopsi dari orang lain. Begipun dengan

kedisiplinan di dalam mengajar dan keseharian mereka yang terkadang masih belum mengerti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: 1). Apakah penerapan pembinaan individu oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kedisiplinan guru baru?, 2). Apakah penerapan pembinaan individu oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru baru?, 3). Bagaimana efektivitas penerapan pembinaan individu dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru baru?

PEMBAHASAN

Kedisiplinan Guru

Menurut buku petunjuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Depdikbud:1995), kedisiplinan guru adalah 1). Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai, 2). Menandatangani daftar hadir, 3). Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu, kecuali ada alasan yang dapat diterima. Sedangkan menurut pendapat lain, guru yang disiplin itu adalah guru yang selalu hadir ke sekolah, serta datang dan pulang tepat pada waktunya.

Dalam rangka peningkatan disiplin guru, ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru, yaitu: Kehadiran, Pelaksanaan tugas kegiatan/ dan Program tindak lanjut (Dirjen Dikdasmen, 1996:10-17)

Kehadiran, yaitu a). Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai, b). Menandatangani daftar hadir, c). Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu, d). Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin Kepala Sekolah, dan e). Mencatat kehadiran siswa setiap hari.

Pelaksanaan tugas (kegiatan) yaitu a). Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur, b). Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur, c). Membuat program catur wulan, d). Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, e). Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah, f). Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa, g). Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur, h). Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang, i). Melaksanakan ulangan harian minimal 3 kali dalam satu catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan, j).

Tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah., k). Mengisi buku batas pelajaran setiap selesai mengajar, l). Mengisi buku agenda guru, m). Berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan, n). Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam pelajaran/praktek Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta mengembalikan pada tempat semula, o). Mengawasi siswa selama jam istirahat, p). Mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama siswa di sekolahnya, q). Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan r). Melaksanakan 5 K.

Program Tindak Lanjut yaitu a). Memeriksa kebersihan anak secara berkala, b). Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih, dan Mengatur pemindahan tempat duduk siswa secara berkala (Dirjen Dikdasmen, 1996:27-29).

Program Remedial adalah program pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik yang belum mencapai kompetensi minimalnya dalam satu kompetensi dasar tertentu. Metode yang digunakan dapat bervariasi sesuai dengan sifat, jenis, dan latar belakang kesulitan belajar yang dialami peserta didik dan tujuan pembelajarannya pun dirumuskan sesuai dengan kesulitan yang dialami peserta didik

Berdasarkan permendikbud No.65 tentang Standar Proses, No.66 thn 2013 tentang standar penilaian, setiap pendidik hendaknya memperhatikan prinsip perbedaan individu (kemampuan awal, kecerdasan, kepribadian, bakat, potensi, minat, motivasi belajar, gaya belajar), maka program pembelajaran remedial dilakukan untuk memenuhi kebutuhan/hak anak. Dalam program pembelajaran remedial guru akan membantu peserta didik, untuk memahami kesulitan belajar yang dihadapinya, mengatasi kesulitannya tersebut dengan memperbaiki cara belajar dan sikap belajar yang dapat mendorong tercapainya hasil belajar yang optimal.

Sedangkan untuk Program pengayaan diberikan kepada peserta didik yang telah melampaui ketuntasan belajar dengan memerlukan waktu lebih sedikit daripada teman-teman lainnya

Prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengonsep program pengayaan menurut Khatena (1992): a). Inovasi, Guru perlu menyesuaikan program yang diterapkannya

dengan kekhasan peserta didik, karakteristik kelas serta lingkungan hidup dan budaya peserta didik, b).Kegiatan yang memperkaya, Dalam menyusun materi dan mendisain pembelajaran pengayaan,kembangkan dengan kegiatan yang menyenangkan, membangkitkan minat, merangsang pertanyaan, dan sumber-sumber yang bervariasi dan memperkaya, c). Merencanakan metodologi yang luas dan metode yang lebih bervariasi, Misalnya dengan memberikan project, pengembangan minat dan aktivitas-aktivitas menggugah (*playful*). Menerapkan informasi terbaru, hasil-hasil penelitian atau kemajuan program-program pendidikan terkini.

Sedangkan Passow mudarwan (2014) dalam menyarankan bahwa dalam merancang program pengayaan, penting untuk memperhatikan 3 hal: a). Keluasan dan kedalaman dari pendekatan yang digunakan Pendekatan dan materi yang diberikan tidak hanya berisi yang yang luarnya (kulit-kulitnya) saja tetapi diberikan dengan lebih menyeluruh dan lebih mendalam. Contoh: membahas mengenai prinsip Phytagoras, tidak hanya memberikan rumus dan pemecahan soal saja tetapi juga memberikan pemahaman yang luas dari mulai sejarah terbentuknya hukum-hukum phytagoras dan bagaimana penerapan prinsip tersebut dalam kehidupan sehari-hari, b). Tempo dan kecepatan dalam membawakan program. Sesuaikan cara pemberian materi dengan tempo dan kecepatan peserta didik dalam menangkap materi yang diajarkan. Hal ini berkaitan dengan kecepatan daya tangkap yang dimiliki peserta didik sehingga materi dapat diberikan dengan lebih mendalam dan lebih dinamis untuk menghindari kebosanan karena peserta didik yang telah menguasai materi pelajaran yang diberikan di kelas, c). Memperhatikan isi dan tujuan dari materi yang diberikan. Hal ini bertujuan agar kurikulum yang dirancang lebih tepat guna dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Renzulli dalam Mudarwan (2014) menyatakan bahwa program pengayaan berbeda dengan program akselerasi karena pengayaan dirancang dengan lebih memperhatikan keunikan dan kebutuhan individual dari peserta didik.

Penerapan pembinaan individu adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru baru di SD Alam Bengkulu Mahira Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil siklus I, siklus II dan siklus III

terjadi peningkatan kedisiplinan setiap siklusnya. Dengan melakukan perbaikan tiap siklusnya.

Kinerja guru

Didalam kinerja guru ada tiga hal yang penting yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat karena berfungsi sebagai arah atau pedoman didalam melaksanakan kegiatan pengajaran, sebagai tolak ukur dalam menilai perbaikan pengajaran, pembelajaran sebagai suatu disiplin ilmu menaruh perbaikan kualitas pembelajaran dengan menggunakan teori-teori pembelajaran Muslim (2009:128).

Ibrahim dan Saodih dalam Muslim (2009: 117) mengatakan bahwa langkah merencanakan program pengajaran memegang peranan yang sangat penting, sebab menentukan langkah pelaksanaan dan evaluasi. Sependapat dengan Oliva (1984) mengemukakan bahwa seseorang guru akan dapat melaksanakan tugasnya (mengajar) dengan baik, apabila ia mampu dan terampil dalam merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, menilai pengajaran. Sehingga ketiga hal tersebut dapat dijadikan indikator mengukur kinerja guru.

Penerapan pembinaan individu adalah upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru baru di SD Alam Bengkulu Mahira Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil refleksi siklus I dan catatan peneliti dari ke tiga guru ada satu guru yang masih kurang dalam membuat perencanaan pembelajaran, setelah diukur dengan indikator keberhasilan nilai rata-rata untuk bidang perencanaan belum memenuhi yang diharapkan. Masih ada beberapa indikator yang belum dikuasai dan belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru antara lain merumuskan indikator hasil belajar, merancang dampak pengiring (*life skill*), menentukan cara memotivasi siswa, membuat kunci jawaban, dan kerapian.

Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan keterampilan para guru dalam membuat RPP tematik, belum adanya komunikasi dengan kepala sekolah menyebabkan rasa takut dan sungkan untuk bertanya mengenai cara membuat rpp yang benar.

Ada peningkatan kinerja pada bidang perencanaan pada siklus I, Siklus II dan Siklus III, setelah dilaksanakan penerapan pembinaan individu oleh kepala sekolah kepada guru baru. Hal ini terjadi karena adanya kerja sama antara guru dan kepala sekolah.

Dari hasil observasi, setelah diterapkan pembinaan individu oleh kepala sekolah terlihat ada peningkatan kinerja guru pada pelaksanaan pembelajaran. Dari ke tiga guru baru semuanya sudah mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik. ini merupakan tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu adanya peningkatan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran.

Uno dalam Muslim (2009:130) mengemukakan paling tidak ada tiga strategi yang berkaitan dengan pembelajaran yakni strategi pengorganisasian pembelajaran, strategi penyampaian pelajaran dan strategi pengelolaan pembelajaran. sedangkan menurut Sanjaya (2010:12) bahwa kualitas pembelajaran juga dapat diupayakan oleh guru dengan menerapkan berbagai strategi dan model pembelajaran mutakhir. Karena itu para guru baru harus selalu mengikuti perkembangan IPTEK. Setelah melakukan penerapan pembinaan individu kinerja guru pada bidang perencanaan pada siklus I, siklus II dan siklus III ada peningkatan.

Hasil observasi bidang penilaian pembelajaran, upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dapat ditempuh melalui kualitas sistem penilaiannya (Mardapi, 2008:5). Menurut Brinkerhoff dalam Widoyoko (2009:4) mengatakan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Sedangkan menurut Stoffelearn dan Shinkfield dalam Putro W (2009:3) bahwa ini dari evaluasi adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Teknik penilaian digunakan sangat tergantung pada kecakapan yang akan dinilai. Secara umum penilaian hasil belajar dapat dilakukan dengan Prosedur penilaian ada dua test dan non test. Tes (1. Tes lisan dilakukan dalam bentuk pertanyaan lisan di kelas yang dilakukan pada saat pembelajaran di kelas berlangsung atau di akhir pembelajaran, 2. Tes tertulis adalah tes yang dilakukan tertulis baik pertanyaan maupun jawabannya dan 3. tes perbuatan adalah tes yang dilaksanakan dengan jawaban menggunakan perbuatan atau tindakan) dan non test (1. Pengamatan atau observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan, alat yang digunakan berupa lembar observasi yang disusun

dalam bentuk check list atau skala penilaian, 2. Wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab lisan secara sepihak. Alat yang digunakan adalah pedoman wawancara yang mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan, 3. Angket adalah wawancara yang dilakukan secara tertulis. Angket dapat digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar. Angket dapat diberikan langsung kepada peserta didik, dapat pula diberikan kepada orang tua mereka dan 3. Skala adalah alat untuk mengukur nilai, sikap, minat, perhatian, dan lain-lain yang disusun dalam bentuk pernyataan untuk dinilai oleh responden dan hasilnya dalam bentuk rentangan nilai sesuai dengan kriteria yang ditentukan).

Menurut Arikunto (2008:6-8) guru maupun pendidik lainnya perlu mengadakan penilaian terhadap hasil belajar siswa karena dalam dunia pendidikan, khususnya dunia persekolahan penilaian hasil belajar mempunyai makna yang penting, bagi siswa, guru maupun sekolah. Adapun makna penilaian bagi ke tiga pihak tersebut adalah 1). Makna bagi siswa adalah: siswa dapat mengetahui sejauh mana telah berhasil mengikuti pelajaran yang disajikan oleh guru, 2). Makna bagi guru : a). guru dapat mengetahui siswa-siswa mana yang sudah berhak melanjutkan pelajarannya karena sudah berhasil mencapai KKM kompetensi yang diharapkan, b). Guru dapat mengetahui apakah pengalaman belajar (materi pelajaran) yang disajikan sudah tepat bagi siswa, sehingga untuk waktu yang akan datang tidak perlu perubahan, 3). Guru akan mengetahui strategi pembelajaran yang digunakan sudah tepat atau belum, bila belum (sebagian besar siswa mendapat nilai jelek) maka guru harus introspeksi diri dan mencoba mencari strategi lain dalam kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan, c). makna bagi sekolah : dari hasil belajar siswa akan dapat diketahui apakah kondisi belajar maupun kultur akademik yang diciptakan sekolah sudah sesuai harapan apa belum.

Pada penelitian tindakan yang dilakukan di SD Alam Bengkulu Mahira ternyata penerapan pembinaan individu berdampak positif guru dapat melakukan evaluasi hasil belajar, melaksanakan penilaian selama proses belajar dan akhir belajar, telah menggunakan penilaian dengan beragam teknik, telah dapat merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam berbagai bentuk kegiatan.

Kinerja guru tiap siklus I, siklus II dan siklus III mengalami peningkatan dengan melakukan perbaikan tiap siklusnya.

Efektivitas Penerapan Pembinaan Individu dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Guru Baru

Menurut Thoha (1989) dalam Wulandari pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan sesuatu. Sejalan dengan Poerwadarmita (1987) dalam Wulandari pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut (Mamtja 1998:8), Pembinaan adalah bantuan atau layanan yang diberikan kepada guru, agar guru belajar bagaimana mengembangkan kemampuannya untuk meningkatkan proses belajar mengajar dikelas.

Individu berasal dari kata latin *individuum* yang artinya tidak terbagi. Individu yang artinya tidak terbagi. Individu menekankan penyelidikan kepada kenyataan-kenyataan hidup yang istimewa dan seberapa mempengaruhi kehidupan manusia (Abu Ahmad dalam dimasnopalia, 2012). Individu bukan berarti manusia sebagai suatu keseluruhan yang tidak dapat dibagi, melainkan sebagai kesatuan yang terbatas yaitu sebagai manusia perseorangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan individu dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru baru di SD Alam Kota Bengkulu Efektif. Pembinaan guru secara individu adalah sebuah rangkain usaha pemberian bantuan kepada guru-guru baru secara individu, dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerjanya.

Langkah-langkah kegiatan pembinaan adalah: langkah pertama kepala sekolah membuka kegiatan dengan mengucapkan salam kepada guru, menanyakan kondisi keadaan guru agar suasana tidak tegang dan penuh keakraban.

Langkah kedua kepala sekolah mengorientasi guru pada masalah, kepala sekolah memotivasi guru (memusatkan perhatian guru) dengan cara tanya jawab berkaitan dengan materi yang dibahas dalam kegiatan di sekolah sehari-hari tentang kinerja dan kedisiplinan, mengkomunikasikan tentang tujuan pembinaan mengenai kinerja guru (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran) dan

kedisiplinan guru (kehadiran, pelaksanaan kegiatan / tugas dan program tindak lanjut), menanyakan permasalahan mengenai kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah dan memberitahukan hasil penilaian perencanaan pembelajaran pada siklus satu untuk diperbaiki, memberikan kesempatan guru untuk menyampaikan permasalahan mengenai kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah, menanyakan permasalahan mengenai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah dan memberitahukan hasil observasi pelaksanaan pembelajaran di siklus 2 untuk diperbaiki, memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan mengenai kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah, menanyakan permasalahan mengenai kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah dan memberitahukan hasil observasi evaluasi pembelajaran pada siklus satu untuk diperbaiki, memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan mengenai kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah, menanyakan permasalahan mengenai kedisiplinan guru dalam kehadiran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah dan memberitahukan hasil observasi pada siklus satu untuk diperbaiki, Memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan mengenai kedisiplinan guru dalam kehadiran yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah, Menanyakan permasalahan mengenai kedisiplinan guru dalam pelaksanaan kegiatan/tugas yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah dan memberitahu hasil observasi pelaksanaan kegiatan/tugas pada siklus satu untuk diperbaiki, Memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan mengenai kedisiplinan guru dalam pelaksanaan kegiatan / tugas yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah, Menanyakan permasalahan mengenai kedisiplinan guru dalam program tindak lanjut yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah dan memberitahukan hasil observasi program tindak lanjut siklus satu untuk diperbaiki, Memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan permasalahan mengenai kedisiplinan guru dalam program tindak lanjut yang biasa dihadapi atau diketahui di sekolah

Langkah ketiga, Membahas masalah kinerja guru, kepala sekolah membahas kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kepala sekolah membahas pelaksanaan pembelajaran, dan kepala sekolah membahas evaluasi pembelajaran,

Langkah keempat, membahas masalah kedisiplinan guru, kepala sekolah membahas kedisiplinan guru dalam kehadiran, kepala sekolah membahas kedisiplinan guru dalam pelaksanaan kegiatan/ tugas dan kepala sekolah membahas kedisiplinan guru dalam program tindak lanjut,

Langkah kelima memberikan bimbingan dan contoh kinerja guru dalam pembuatan perencanaan pembelajara, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran Kepala sekolah memberikan bimbingan dan contoh pembuatan perencanaan pembelajaran, kepala sekolah memberikan bimbingan dan contoh dalam pelaksanaan pembelajaran, kepala sekolah memberikan bimbingan dan contoh dalam evaluasi pembelajaran

Langkah keenam, memberikan bimbingan dan contoh kedisiplinan dalam kehadiran, pelaksanaan kegiatan/tugas dan program tindak lanjut. Kepala sekolah memberikan bimbingan contoh dalam kehadiran, kepala sekolah memberikan bimbingan dan contoh dalam pelaksanaan kegiatan/ tugas, kepala sekolah memberikan bimbingan dan contoh dalam program tindak lanjut.

Langkah ketujuh, kepala sekolah meminta guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan bimbingan dan contoh yang telah diberikan. Kepala sekolah mengamati guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan bimbingan dan contoh yang telah diberikan serta memberikan bantuan jika guru mengalami kesulitan.

Langkah kedelapan, kepala sekolah meminta guru untuk mempraktekkan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat sesuai dengan arahan dari kepala sekolah di kelas. Kepala sekolah mengobservasi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

Langkah kesembilan. Kepala sekolah memanggil kembali guru, setelah ia selesai mempraktekkan rencana pelaksanaan pembelajaran dan yang telah dibuatnya di kelas. Kepala sekolah dan guru membahas hasil prakteknya di kelas.

Langkah kesepuluh, kepala sekolah dan guru membuat kesimpulan dari hasil pembinaan. Kepala sekolah dan guru bersama-sama

memberikan tanggapan, kritikan dan masukan mengenai pembinaan yang telah dilakukan.

Langkah kesebelas. Kepala sekolah meminta guru melakukan latihan secara mandiri untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran. Kepala sekolah dan peneliti melakukan observasi di kelas sesuai dengan jadwal yang telah dibuat.

Penerapan pembinaan individu dalam meningkatkan kedisiplinan dengan menerapkan hukuman/ punishment berupa teguran secara tulisan, memberikan hukuman yang jelas kepada guru, pemotongan tunjangan untuk keterlambatan datang ke sekolah, pulang terlalu cepat dan tidak ada keterangan jika tidak masuk sekolah. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja dengan menerapkan banyak latihan mandiri pembuatan perencanaan pembelajaran, dan secara bergiliran melakukan latihan pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan pembinaan individu dapat meningkatkan kedisiplinan guru. Hal ini terlihat dari peningkatan rata-rata hasil observasi pada tiap siklus.
2. Penerapan pembinaan individu dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat dari peningkatan rata-rata hasil penilaian dan observasi pada tiap siklus.

3. Efektifitas penerapan pembinaan individu dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru dilakukan melalui langkah :
a). Kepala sekolah membuka kegiatan dengan mengucapkan salam kepada guru, menanyakan kondisi keadaan guru agar suasana tidak tegang dan penuh keakraban, b). Kepala sekolah mengorientasi guru pada masalah, memotivasi, mengkomunikasikan tujuan pembinaan, menanyakan masalah kedisiplinan (kehadiran, pelaksanaan tugas/kegiatan dan program tindak lanjut), memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan masalah kedisiplinan (kehadiran, pelaksanaan tugas/kegiatan dan program tindak lanjut), menanyakan masalah kinerja (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran), memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan masalah kinerja (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran), c). Kepala sekolah membahas masalah kedisiplinan (kehadiran, pelaksanaan tugas, dan program tindak lanjut), d). Kepala sekolah membahas

masalah kinerja guru (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran), e). Memberikan bimbingan dan contoh kinerja guru (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran), f). Memberikan bimbingan dan contoh kedisiplinan (kehadiran, pelaksanaan tugas, dan program tindak lanjut), g). Meminta guru membuat rencana pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan bimbingan dan contoh yang telah diberikan, h). Meminta guru untuk meraktekkan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat sesuai dengan arahan dari kepala sekolah di kelas, i). Memanggil kembali guru setelah ia selesai mempraktekkan rencana pelaksanaan pembelajaran dan yang telah dibuatnya di kelas, j). Kepala sekolah dan guru membuat kesimpulan dari hasil pembinaan, h). Kepala sekolah meminta guru melakukan latihan secara mandiri untuk membuat rencana pelaksanaan pembelajaran. Dalam meningkatkan kedisiplinan kepala sekolah menerapkan hukuman/ punishment berupa teguran secara tulisan, memberikan hukuman yang jelas kepada guru, pemotongan tunjangan untuk keterlambatan datang ke sekolah, pulang terlalu cepat dan tidak ada keterangan jika tidak masuk sekolah. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja dengan menerapkan banyak latihan mandiri pembuatan perencanaan pembelajaran, dan secara bergiliran melakukan latihan pelaksanaan pembelajaran setelah pulang sekolah serta latihan dalam melakukan evaluasi pembelajaran.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian ini, penelitian menyarankan:

1. Dalam meningkatkan kedisiplinan, ketegasan dan hukuman yang diberikan harus secara tertulis agar jelas pada saat pemberian hukuman kepada para pelanggar.
2. Dalam meningkatkan kinerja guru, diharuskan memahami RPP Tematik agar pada saat pembinaan dapat berjalan dengan baik serta memiliki berbagai sumber yang dapat menunjang pembuatan rencana pembelajaran.
3. Agar penerapan pembinaan individu dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru dapat efektif maka dalam pembuatan langkah-langkah pembinaan harus memperhatikan hasil refleksi pada tiap siklus, serta dalam pembuatan langkah-langkah pembinaan individu meminta bantuan kepada yang benar-benar memahami guna meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian.: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimasnopaliao. 2012. [Http: dimasnopaliao.blog.com/2012/03/pengertian-individu-dan-masyarakat.html?m=1](http://dimasnopaliao.blog.com/2012/03/pengertian-individu-dan-masyarakat.html?m=1).
- Fatah, N. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Khatena, Joe, 1992, *Gifted: Challenge and Response for Education*, F.E. Peacock Publishers
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2000. *Pembinaan Guru Di Indonesia* Malang : Pustaka Jaya
- Mudarwan. 2014. <https://mudarwan.files.wordpress.com/2014/02/05-pembelajaran-remedial-dan-pengayaan-di-sd.pdf>
- Muslim HJ Sri Banun. 2009. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesional Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rohman, 2011. <http://asepsaepulrohman.blogspot.com/2011/10/kinerja-guru-dalam-perencanaan-proses.html>.
- Siagian, Sundang. P. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wulandari, Dyaheka. 2013. *Pembinaan Kebangsaan Indonesia*. Dyahekawulandari.blogspot.com/2013/06/pembinaan-kebangsaan-indonesia_13.html?m=1. Di posting 8 Desember 2014.
- Widoyoko S Eko Putro. 2009. *Evaluasi Program Pembelajaran (Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

PEDOMAN PENULISAN ARTIKEL

1. Jurnal Manajer Pendidikan memuat artikel tentang gagasan konseptual, kajian filosofi dan aplikasi teoritis, hasil penelitian, artikel telaah, hasil pengabdian pada masyarakat, dan hasil inovasi dalam bidang manajemen pendidikan.
2. Artikel umum dan telaah memuat: judul, nama penulis, *abstract* dalam bahasa Inggris dan Indonesia (maksimal 100 kata), pendahuluan, sub judul (sesuai kebutuhan), simpulan dan saran, dan daftar rujukan.
3. Artikel hasil penelitian dan pengabdian pada masyarakat memuat: judul, nama penulis, *abstract* dalam bahasa Inggris dan Indonesia (maksimal 100 kata), pendahuluan (latar belakang dan kajian pustaka, rumusan masalah, tujuan dan manfaat), metode penelitian/pengabdian, hasil dan pembahasan, simpulan dan saran, dan daftar rujukan.
4. Persyaratan penulisan artikel: (a) belum pernah dimuat di media lain, (b) karya ilmiah orisinal, (c) menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa asing yang cair dan mudah difahami dengan merujuk kepada ketentuan/kaidah ejaan dan tata bahasa yang baku, (d) mengirimkan *print out* dan *soft copy*-nya dalam bentuk CD, flash disc, e-mail, atau bentuk lain yang mudah dibaca bagi penyuntingan, dan (e) melengkapi identitas penulis, nama, pekerjaan, alamat kantor dan rumah, nomor telepon/fax, nomor *hand phone* (HP), dan e-mail.
5. Sistematika penulisan artikel: (a) naskah diketik dengan font "Times New Roman", spasi single, font size 11, bentuk 2 kolom (kecuali judul dan abstrak), pada kertas A4, (b) panjang artikel 4 – 15 halaman, margin 2,5 cm, (c) judul maksimal 12 kata dalam bahasa Indonesia dan maksimal 10 kata dalam bahasa Inggris, font size 14, (d) nama penulis ditulis tanpa gelar di bawah judul, font size 11, (e) Instansi dan alamat instansi ditulis di bawah nama penulis dan diikuti e-mail penulis dibawahnya, font size 9, (f) abstrak ditulis 1 alinea, font size 10, (g) kata kunci ditulis miring 3 – 5 kata dibawah abstrak, font size 10, (h) tidak diperkenankan memberi garis vertikal antara kolom pada tabel, (i) pengutipan dengan teknik Harvard (seperti dalam artikel jurnal ini), (j) semua sumber yang dirujuk harus tercantum dalam daftar rujukan.
6. Artikel yang masuk kepada kami akan dibahas dan disunting kelayakannya oleh tim redaksi. Artikel yang dinilai tidak layak untuk dimuat akan dikembalikan dan penulis dapat memperbaiki dan mengirimkan kembali kepada redaksi. Bagi penulis yang artikelnya dimuat akan diberikan dua eksemplar sebagai bukti penerimaan.
7. Alamat pengiriman artikel
Gedung Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Bengkulu
Jl. WR Supratman Kandang Limun Bengkulu.
Telp./Fax (0736) 341022 <http://www.map.fkip.unib.ac.id>
e-mail: jurnalmanajerpendidikan@yahoo.co.id
Kontak Person: Mita HP 081367637607