



Manajemen Pembinaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Kota Subulussalam

Merawati¹, Emilda Sulasmi², Faisal Rahman Dongoran³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:
Management,
Coaching,
Teachers, Quality

ABSTRACT

This study aims to analyze the planning, implementation and results of teacher coaching management in an effort to improve the quality of education in Subulussalam City. The approach used was qualitative with a descriptive type. Data were collected through observation, interviews and documentation, while data analysis was conducted through: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research results include: (1) Planning for coaching by the Subulussalam City Education and Culture Office is not yet fully in accordance with level qualifications, focusing on improving teacher quality through short, medium and long term planning, as well as partnerships. (2) The implementation of the teacher quality improvement program is carried out through training according to level, both by the Office independently and through partnerships. (3) This coaching results in improved teacher competence, motivation and enthusiasm for teaching, performance monitoring, implementation of best practices and understanding of education policy.

Keywords:
Manajemen,
Pembinaan,
Guru, Mutu

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dari manajemen pembinaan guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Kota Subulussalam. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, sementara analisis data dilakukan melalui: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mencakup: (1) Perencanaan pembinaan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam belum sepenuhnya sesuai kualifikasi jenjang, dengan fokus pada peningkatan kualitas guru melalui perencanaan jangka pendek, menengah, panjang, serta kemitraan. (2) Pelaksanaan program peningkatan mutu guru dilakukan melalui pelatihan sesuai jenjang, baik oleh Dinas secara mandiri maupun kemitraan. (3) Pembinaan ini menghasilkan peningkatan kompetensi guru, motivasi dan semangat mengajar, pemantauan kinerja, implementasi praktik terbaik, serta pemahaman kebijakan pendidikan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Merawati

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Email: merawatisubulussalam56@gmail.com

1. INTRODUCTION

Peningkatan mutu pendidikan selalu menempati posisi sentral dalam kerangka pembangunan nasional (Utami, 2019). Pendidikan yang berkualitas merupakan fondasi bagi kemajuan bangsa, yang pada gilirannya akan melahirkan generasi berdaya saing tinggi (Sari et al, 2023). Dalam konteks ini, peran guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kualitas tersebut. Oleh karena itu, manajemen pembinaan guru merupakan elemen penting yang harus diperhatikan dalam rangka mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik.

Pembinaan guru tidak hanya sebatas pada peningkatan kompetensi teknis mengajar, tetapi juga mencakup aspek pengembangan pribadi dan profesional yang lebih luas (Basri, 2023). Melalui pembinaan yang efektif, guru diharapkan mampu mengembangkan keterampilan pedagogis, penguasaan materi, serta memahami dinamika perkembangan siswa (Basri et al, 2023). Hal ini semakin relevan dalam menghadapi tantangan era digital dan globalisasi yang menuntut inovasi dalam metode pengajaran. Dengan pembinaan yang tepat, guru dapat lebih kreatif dan adaptif terhadap berbagai perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Manajemen pembinaan guru harus dirancang secara sistematis dan berkelanjutan (Mulyono, 2020). Tidak cukup hanya dengan pelatihan yang sporadis, namun perlu ada pendekatan yang lebih terarah, terstruktur, dan terus-menerus. Pembinaan berkelanjutan ini bertujuan agar guru dapat terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka seiring dengan perkembangan kurikulum, teknologi, dan kebutuhan siswa yang semakin kompleks (Kastawi & Yuliejantiningasih, 2019). Dengan demikian, manajemen pembinaan yang efektif akan menjadi variabel kunci dalam meningkatkan

Salah satu tantangan terbesar dalam pembinaan guru memiliki peran strategis dalam memastikan relevansi program pembelajaran dengan kebutuhan masyarakat (Prayoga et al., 2024). Banyak program pelatihan yang dirasakan kurang efektif karena tidak sesuai dengan konteks atau masalah yang dihadapi oleh guru dalam praktik sehari-hari (Slameto et al., 2017). Oleh karena itu, penting bagi manajemen pendidikan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik bagi guru di setiap daerah, sehingga pembinaan yang diberikan dapat benar-benar membantu meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, manajemen pembinaan guru yang efektif juga harus memperhatikan aspek kolaboratif (Yuni Kasmawati, 2020). Guru sebaiknya tidak bekerja sendiri tetapi dalam lingkungan yang mendukung berkolaborasi antar sesama guru dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam hal ini, pembinaan dapat dilakukan melalui komunitas belajar atau kelompok kerja guru, dimana mereka bisa berbagi pengalaman, saling memberi umpan balik dan belajar bersama (Kurniawati & Basuki, 2023). Adanya dukungan ini akan meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk terus meningkatkan kualitas diri dan pembelajarannya.

Untuk mewujudkan sistem pendidikan berkualitas di Kota Subulussalam, langkah awal yang harus diambil adalah mencetak tenaga pengajar yang berkualitas sesuai dengan mandat Meskipun UU No. 14/2005 tentang guru dan dosen telah ditetapkan, pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai tantangan. Beberapa diantaranya adalah masih adanya tenaga kependidikan yang belum memenuhi kualifikasi S1 sesuai dengan persyaratan perundang-undangan, namun karena kebutuhan, mereka tetap dijadikan sebagai pengajar, bahkan ada yang mengajar di bidang yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Oleh sebab itu, diperlukan berbagai upaya mencapai tujuan pendidikan yang berorientasi pada kualitas dan keunggulan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Subulussalam, salah satu langkah penting adalah pengembangan kapasitas guru, mengingat peran guru sebagai elemen kunci dalam proses pendidikan di sekolah. Sebagai pendidik, guru memiliki tanggung jawab untuk membimbing siswa agar berkembang menjadi individu yang terampil, kreatif, mandiri, dan inovatif.

2. RESEARCH METHOD

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami fenomena secara mendalam. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan penelitian agar memperoleh keterangan yang objektif dan luas mengenai bentuk

manajemen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan (Sugiyono, 2019). Guna memperoleh data yang kuat peneliti terjun langsung ke tempat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam. Agar dapat memahami secara langsung sistem manajemen yang ada di dalamnya.

Proses pengumpulan data dilaksanakan selama sembilan bulan secara berkala pada bulan Oktober 2022 - Juni 2023 dengan mengamati proses manajemen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan untuk wawancara menggunakan wawancara terstruktur. Peneliti menanyakan hal belum ditemukan pada saat observasi. Kemudian penggalan data peneliti langsung melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam, Kabid Diknas, Kabid PAUD, Ketua PGRI, Kepala Sekolah dan beberapa Guru PAUD, SD, SMP dengan menyiapkan beberapa pertanyaan untuk memastikan bahwa informan menjawab semua pertanyaan secara konsisten. Hal ini dilakukan untuk memperkuat data. Selanjutnya, dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis yang digunakan oleh penulis meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Abdussamad, 2021).

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Perencanaan Pembinaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Kota Subulussalam

Secara umum perencanaan merupakan adalah proses sistematis untuk menentukan tujuan dan langkah-langkah yang perlu diambil guna mencapai hasil yang diinginkan di masa depan (Almuarif, 2023). Proses ini mencakup identifikasi tujuan, analisis situasi, penentuan strategi, pengalokasian sumber daya, dan penyusunan rencana tindakan yang terstruktur. Perencanaan bertujuan untuk meminimalkan ketidakpastian, meningkatkan efisiensi, serta memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan arah dan tujuan yang telah ditetapkan (Wardhana, 2024). Perencanaan juga berperan sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan risiko, baik dalam konteks organisasi, proyek, maupun individu (Nizamuddin et al., 2024). Dalam langkah-langkah fundamental untuk organisasi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam berperan dalam menetapkan rencana awal, tujuan, dan target yang ingin dicapai. Menurut Sondang P. Siagan, perencanaan meliputi seluruh proses berpikir dan penentuan yang cermat terkait hal-hal yang akan dilakukan di masa depan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pembinaan guru di Kota Subulussalam berlandaskan pada Perpres RI dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen. Seorang guru diakui statusnya setelah menyelesaikan pendidikan sarjana atau S1/D-IV, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi sesuai jenjang yang ditetapkan. Dalam hal ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam merencanakan berbagai kegiatan pelatihan atau diklat yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, langkah-langkah yang diambil oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam dengan melakukan pengelolaan pembinaan guru yang sesuai dengan pedoman dari Kementerian. Dalam implementasinya, perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang dilakukan terlebih dahulu dengan membangun kemitraan antara semua pihak terkait, agar kualitas guru di Kota Subulussalam dapat tercapai dengan baik, sesuai dengan tuntutan pendidikan di lapangan dan standar yang diharapkan.

Berdasarkan hasil diskusi dengan Bapak Muhammad Sahrul Harahap, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam mengatakan program pengembangan guru PAUD formal untuk tenaga pendidik yang berstatus PNS dan kepala sekolah, diketahui bahwa 90% dari program tersebut sudah sesuai dengan standar dan berkualitas. Namun, untuk tenaga pendidik lainnya, situasinya belum sepadan, disebabkan oleh masalah kekurangan guru di unit pendidikan yang menyebabkan jurusan lain diangkat menjadi guru meskipun bukan sarjana pendidikan. Aspek lain yang turut berkontribusi adalah kondisi ekonomi para pendidik yang membuat mereka kesulitan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Maka dari itu, Dinas Pendidikan menyusun perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang untuk

mengatasi masalah ini, dimulai dengan membangun kolaborasi antara berbagai pihak terkait, seperti gugus, K3S, dan bentuk kerjasama lainnya. Proses ini dilaksanakan dengan pengawasan, dukungan, dan bimbingan dari Dinas Pendidikan untuk memastikan kelancaran dan optimalisasi program peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Sementara itu, Bapak Antoni Berampu, sebagai Ketua PGRI Kota Subulussalam, mengungkapkan bahwa program pembinaan guru masih menghadapi beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik adalah pada tingkatan PAUD yang resmi dan legal, yang sulit dicapai. Hal ini disebabkan karena masalah ekonomi dan banyaknya tenaga pengajar yang sedang bekerja. Selain itu, tenaga pendidik PAUD formal umumnya hanya tersedia di luar daerah. Untuk mengatasi tantangan ini, Dinas Pendidikan telah melaksanakan berbagai program pelatihan, termasuk diklat dan pelatihan keterampilan lainnya yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Selain itu, setiap pendidik dianjurkan untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan diri melalui kelompok, serta memanfaatkan program IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka) dan PMM (Platform Merdeka Mengajar) yang disediakan oleh pemerintah pusat. Program ini berasal dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Direktorat Jenderal PAUD yang dapat diakses oleh guru melalui akun Id Belajar. Fasilitas ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas serta perkembangan profesional guru di seluruh Indonesia.

Dengan demikian, pengembangan pendidik merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Subulussalam dan di tempat lainnya. Untuk memastikan guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam menyampaikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa. Berikut ini adalah tahapan-tahapan dalam rencana pengembangan pendidikan yang telah dirancang:

1. Penentuan kebutuhan: Tahap pertama adalah mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan yang ada untuk menentukan area pembinaan yang paling diperlukan oleh para guru di Kota Subulussalam. Proses ini melibatkan evaluasi hasil belajar siswa, penilaian terhadap kinerja guru, serta feedback dari orang tua dan siswa.
2. Tentukan tujuan jangka pendek dan jangka panjang untuk program pembinaan guru. Sasaran ini harus spesifik, dapat diukur, realistis, relevan dengan kebutuhan, dan memiliki batasan waktu yang terdefinisi dengan baik.
3. Penentuan peserta: pilih guru-guru yang akan mengikuti program pembinaan berdasarkan kebutuhan spesifik dan tingkat pengalaman mereka. Perhatikan perbedaan kebutuhan antara guru pemula dan guru yang lebih berpengalaman, agar pembinaan dapat lebih efektif dan tepat sasaran.
4. Perancangan program pembinaan: rancang program pembinaan yang meliputi berbagai elemen, seperti pelatihan tatap muka, pelatihan daring, lokakarya, atau pendampingan. Pilih metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembinaan serta kebutuhan peserta. Tentukan jadwal dan durasi program secara jelas untuk memastikan kelancaran pelaksanaan.
5. Penggalan sumber daya: bangun kemitraan dengan pihak-pihak yang dapat mendukung pelaksanaan program pembinaan, seperti institusi pendidikan, lembaga non-profit, atau perusahaan yang memiliki keahlian dalam bidang pendidikan. Kolaborasi ini bertujuan untuk memperkaya sumber daya dan keahlian yang diperlukan dalam mendukung keberhasilan program.
6. Kolaborasi: Membentuk kemitraan dengan berbagai pihak yang dapat mendukung program pembinaan, seperti institusi pendidikan tinggi, lembaga non-profit, atau perusahaan dengan spesialisasi di bidang pendidikan. Kemitraan ini bertujuan untuk memperkuat pelaksanaan program dan memperluas akses terhadap sumber daya serta keahlian yang diperlukan.
7. Pengalokasian anggaran: rancang anggaran untuk program pembinaan, termasuk alokasi dana untuk pelatihan, pembayaran fasilitator, serta penyediaan materi pembelajaran yang dibutuhkan. Pastikan anggaran tersebut sesuai dengan skala program dan kebutuhan operasionalnya.
8. Implementasi program: pastikan pelaksanaan program berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun, dengan memberikan materi yang relevan dan dukungan yang diperlukan kepada para peserta. Lakukan monitoring dan evaluasi secara berkala selama berlangsungnya program untuk memastikan bahwa sasaran pembinaan dapat tercapai secara efektif.

9. Penilaian dan monitoring: Setelah program pembinaan selesai, lakukan penilaian menyeluruh terhadap hasil dan pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan di Kota Subulussalam. Evaluasi ini bertujuan untuk melihat sejauh mana target telah tercapai serta mengenali pencapaian dan perkembangan yang telah diraih.

Implementasi Program Pembinaan Guru untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Kota Subulussalam

Pelaksanaan pembinaan adalah tindakan konkret dalam merealisasikan program atau kegiatan pengembangan bagi guru atau individu (Santoso et al, 2017). Ini mencakup serangkaian langkah yang dirancang dan dilaksanakan untuk meraih sasaran pengembangan. Untuk menghasilkan guru dengan kualitas dan integritas yang tinggi, diperlukan upaya-upaya strategis dalam proses pembinaan dan pengembangan mereka (Risdiyany & Herlambang, 2021). Pembinaan guru sebagai pendidik sangat berpengaruh terhadap kualitas suatu lembaga pendidikan. Dengan pelaksanaan pembinaan yang efektif, pendidikan di Indonesia dapat berkembang dengan lebih cepat. Oleh karena itu, perhatian yang mendalam dari kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya yang mengelola institusi pendidikan sangat penting untuk mendukung keberhasilan program pembinaan tersebut (Astuti et al., 2022).

Berikut adalah tahapan-tahapan yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan pembinaan:

1. **Persiapan**
Mengidentifikasi target dan hasil yang ingin dicapai dari program pelatihan. Tentukan siapa saja yang akan mengikuti pelatihan, yaitu para pengajar atau individu lain. Persiapkan bahan ajar, teknik, dan alat yang dibutuhkan untuk menjalankan program pelatihan. Jadwalkan dan pilih tempat untuk pelaksanaan pelatihan.
2. **Pengenalan**
Memperkenalkan peserta pelatihan kepada sasaran, keuntungan, dan ekspektasi dari program pelatihan. Sampaikan informasi mengenai jadwal, peraturan, dan norma yang harus dipatuhi selama pelaksanaan pelatihan.
3. **Implementasi Proses Pembinaan**
Seorang fasilitator yang berkompeten akan memulai sesi pembinaan sesuai dengan rencana yang telah dirancang sebelumnya. Dalam pelaksanaan pembinaan, fasilitator dapat memilih berbagai metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan dan profil peserta, seperti presentasi, diskusi kelompok, analisis kasus, simulasi, dan praktik langsung. Selain itu, fasilitator juga perlu memberikan instruksi yang jelas, panduan yang mendalam, serta saran yang bermanfaat agar peserta dapat mengikuti proses pembinaan dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal.
4. **Penilaian dan Pengawasan**
Selama proses pembinaan, lakukan evaluasi formatif secara terus-menerus untuk memastikan bahwa tujuan pembinaan tercapai dan peserta memahami materi yang diberikan. Pemantauan dapat dilakukan dengan cara observasi langsung, penyebaran angket, atau melalui sesi diskusi evaluasi. Berikan umpan balik secara rutin kepada peserta agar mereka dapat memperbaiki kinerja dan pemahaman mereka sepanjang kegiatan pembinaan.
5. **Penyesuaian**
Jika diperlukan, lakukan penyesuaian terhadap program pelatihan berdasarkan hasil evaluasi dan masukan dari peserta. Penyesuaian ini dapat mencakup perubahan metode pengajaran, penambahan materi yang relevan, atau peningkatan aspek-aspek tertentu dalam program untuk memperbaiki kualitas dan efektivitas pembinaan.
6. **Surat Keterangan atau dokumen Penghargaan**
Setelah program pembinaan selesai, berikan sertifikat atau bentuk penghargaan lain sebagai bentuk pengakuan terhadap keberhasilan peserta dalam menyelesaikan program dan berpartisipasi secara aktif dalam seluruh kegiatan yang telah diselenggarakan.
7. **Penyusunan laporan dan Dokumentasi**
Buatlah laporan yang merinci pelaksanaan kegiatan pembinaan, termasuk informasi tentang peserta, materi yang diajarkan, hasil evaluasi, serta saran untuk perbaikan di masa depan. Dokumentasikan semua aspek pelaksanaan kegiatan pembinaan sebagai bahan referensi dan pertimbangan untuk kegiatan serupa yang akan datang.

Berbagai bentuk pelaksanaan pembinaan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh melalui program pelatihan dan pendidikan. Hal ini terlihat dari data yang dipaparkan berikut ini, antara lain:

Tabel I. Bentuk Pelaksanaan Pembinaan Kegiatan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam

No.	Identitas Kegiatan	Tahun	Tujuan	Deskripsi
1	Diklat Berjenjang (Dasar)	2019	Guru PAUD	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam bekerjasama dengan BP PAUD DIKMAS Aceh
2	Pendampingan Kelas dalam Pelaksanaan IKM	2021	Guru PAUD dan SD	Dinas Pendidikan Bekerjasama dengan BPMP Aceh
3	Pendampingan Penyusunan PDB	2022	Seluruh Jenjang (PAUD, SD dan SMP)	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam
4	Kebijakan Merdeka Belajar Episode 24 Gerakan Transisi PAUD-SD	2022	Guru PAUD dan SD	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam
5	Penyusunan Bahan Ajar	2022	Seluruh Jenjang (PAUD, SD dan SMP)	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam

Mengacu pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kualitas guru di Kota Subulussalam dilakukan melalui berbagai pelatihan yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan. Pelatihan-pelatihan tersebut diselenggarakan baik secara langsung oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam maupun melalui kemitraan. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD di Kota Subulussalam, sejalan dengan Peraturan Menteri Pendidikan RI No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, yang menekankan pada pengembangan profesionalisme serta peningkatan kualitas pendidikan (Prayoga et al., 2024).

Dampak Pembinaan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di Kota Subulussalam

Pembinaan guru adalah upaya yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas serta kompetensi pendidik (Waliudin et al., 2022). Aspek ini krusial dalam usaha memperbaiki kualitas pendidikan, sebab pendidik memegang peran vital dalam proses pembelajaran siswa yang pada gilirannya akan mempengaruhi hasil pendidikan di Kota Subulussalam. Secara umum, capaian yang diraih oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam dalam pengembangan pendidik sebagai langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan antara lain:

1. Peningkatan keterampilan dan kompetensi pengajar. Melalui program yang dijalankan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam, kegiatan pengembangan pendidik diwujudkan dalam bentuk pelatihan, workshop, serta pembinaan yang berkelanjutan. Inisiatif ini bertujuan agar para pendidik dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengajar dengan cara yang lebih optimal. Berbagai pelatihan telah berhasil dilaksanakan, baik yang diselenggarakan langsung oleh Dinas maupun melalui kerja sama dengan pihak lain.

Melalui kegiatan ini, maka setiap guru diharapkan agar dapat menguasai metode pengajaran terbaru, strategi pembelajaran yang lebih efisien, serta mengikuti perkembangan kurikulum yang sedang berkembang.

2. Meningkatkan semangat mengajar dan motivasi guru: program pembinaan yang telah dilaksanakan berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam mengajar. Guru yang mendapatkan bimbingan dan dukungan melalui pelatihan serta pendampingan langsung akan lebih termotivasi dan bersemangat, serta memberikan kontribusi yang lebih baik pada proses pembelajaran siswa, berkat keterlibatan mereka dalam pelatihan yang diadakan oleh Dinas
3. Pengawasan dan penilaian kinerja guru: peningkatan kompetensi guru selanjutnya melibatkan pengawasan dan penilaian kinerja mereka. Proses ini berperan dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik yang membangun untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya akan membantu Dinas dalam merancang program yang lebih efektif di masa depan.
4. Penerapan standar terbaik: peningkatan hubungan guru dan siswa juga terlihat melalui kegiatan yang mendukung pengembangan komunikasi yang lebih baik. Guru yang menguasai keterampilan komunikasi serta memahami kebutuhan siswa dapat menciptakan suasana kelas yang lebih positif dan mendukung proses pembelajaran yang lebih baik.
5. Peningkatan pengetahuan tentang kebijakan pendidikan: Guru yang mengikuti program pembinaan akan lebih memahami kebijakan pendidikan yang ada, termasuk kurikulum dan perubahan dalam sistem pendidikan. Sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Penting untuk diingat bahwa efek pembinaan guru tidak selalu dapat diamati dalam waktu singkat. Namun, dengan penerapan yang berkelanjutan, pembinaan tersebut dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Subulussalam. Keberhasilannya sangat tergantung pada efektivitas dan kontinuitas program yang diterapkan.

Melalui pembahasan mengenai hasil pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam, dapat disimpulkan bahwa bahwa Kota Subulussalam telah berupaya semaksimal dan seefektif mungkin dalam melaksanakan program-program pengembangan. Baik melalui pelaksanaan mandiri maupun kolaborasi dengan berbagai mitra lintas sektor. Kegiatan pembinaan seperti pelatihan dan pendampingan berhasil diselenggarakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah tersebut.

Bentuk Evaluasi Pembinaan Guru dalam Meningkatkan Pendidikan di Kota Subulussalam

Evaluasi pembinaan guru merupakan langkah strategis untuk melihat tingkat keberhasilan peningkatan kompetensi profesional guru dalam berbagai aspek, termasuk pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Komariyah et al, 2021). Di Kota Subulussalam, berbagai bentuk evaluasi pembinaan guru telah dilakukan oleh pihak Dinas Pendidikan dan sekolah-sekolah dengan tujuan mengoptimalkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Evaluasi pembinaan guru ini mencakup beberapa metode yang terstruktur dan sistematis untuk memantau, mengukur, dan memperbaiki kinerja guru di lapangan, yaitu:

1. Supervisi Akademik: Salah satu fungsi supervisi dalam pendidikan adalah untuk menilai segala aspek yang terjadi dalam proses pendidikan (Rohmah & Maunah, 2022). Sebagaimana Supervisi akademik merupakan salah satu bentuk evaluasi yang banyak digunakan dalam pembinaan guru di Kota Subulussalam. Supervisor dari dinas pendidikan atau kepala sekolah melakukan kunjungan ke kelas untuk mengamati langsung proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Observasi ini

mencakup evaluasi terhadap penggunaan metode pengajaran, pengelolaan kelas, serta interaksi guru dengan siswa. Melalui supervisi ini, supervisor dapat memberikan umpan balik dan rekomendasi secara langsung kepada guru.

2. **Penilaian Kinerja Guru:** Penilaian kinerja guru merupakan evaluasi yang dilakukan secara berkala untuk mengukur sejauh mana guru telah menerapkan kompetensi yang dibutuhkan dalam proses pengajaran (Aliyyah, 2018). Penilaian ini dilakukan berdasarkan indikator-indikator kunci seperti kemampuan menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), efektivitas dalam menyampaikan materi, serta keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran. Penilaian kinerja ini juga melihat hasil belajar siswa sebagai salah satu tolok ukur keberhasilan guru.
3. **Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi:** Selain supervisi dan penilaian kinerja, pembinaan guru di Kota Subulussalam juga dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan guru. Dinas Pendidikan sering kali mengadakan workshop, seminar, dan diklat (pendidikan dan latihan) untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, terutama dalam penerapan kurikulum terbaru serta penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Evaluasi terhadap dampak pelatihan ini dilakukan melalui penilaian sebelum dan sesudah pelatihan untuk melihat peningkatan kompetensi guru.
4. **Penilaian Berbasis Portofolio:** Bentuk evaluasi lain yang digunakan adalah penilaian berbasis portofolio. Guru diminta untuk mengumpulkan bukti-bukti pencapaian mereka, seperti RPP, laporan hasil pembelajaran, dan refleksi pembelajaran yang telah dilakukan. Portofolio ini digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kualitas perencanaan dan implementasi pengajaran, serta untuk memantau perkembangan profesional guru.

Berdasarkan dari beberapa evaluasi pembinaan guru yang dilaksanakan oleh Dinas pendidikan di Kota Subulussalam, maka hasil yang diperoleh menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kompetensi profesional para guru di Kota Subulussalam. Salah satu temuan penting dari supervisi akademik adalah adanya peningkatan kualitas interaksi antara guru dan siswa di dalam kelas. Guru yang telah dibina cenderung lebih aktif melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, menggunakan metode yang lebih bervariasi, seperti diskusi kelompok, pemecahan masalah, dan presentasi. Guru-guru ini juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik dalam merancang pembelajaran berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan siswa, khususnya dalam penerapan Kurikulum Merdeka.

Hasil penilaian kinerja guru menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami peningkatan dalam hal penyusunan rencana pembelajaran dan penggunaan media ajar. Penilaian ini memberikan gambaran bahwa guru semakin terampil dalam merencanakan pembelajaran yang efektif dan efisien, dengan menggunakan teknologi seperti presentasi digital dan platform pembelajaran online. Namun, ada juga beberapa guru yang masih memerlukan peningkatan dalam memanfaatkan media pembelajaran yang lebih inovatif dan interaktif. Hasil belajar siswa juga mengalami perbaikan, terutama dalam aspek pemahaman konsep dan partisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

Hasil pelatihan dan pengembangan kompetensi serta hasil evaluasi menunjukkan dampak yang positif, terutama dalam hal penguasaan materi kurikulum dan teknologi pendidikan. Guru yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) ke dalam pembelajaran. Mereka lebih percaya diri dalam menggunakan platform e-learning dan aplikasi digital untuk meningkatkan interaksi dengan siswa, baik secara daring maupun luring. Pelatihan ini juga membantu guru dalam memahami perubahan kurikulum dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik Kurikulum Merdeka, sehingga pembelajaran lebih berpusat pada siswa.

Hasil penilaian berbasis portofolio, guru yang mampu mengumpulkan bukti-bukti pengajaran menunjukkan peningkatan yang konsisten dalam perencanaan dan implementasi pembelajaran. Melalui portofolio ini, evaluasi terhadap kualitas pengajaran menjadi lebih terukur, karena guru dapat menampilkan berbagai dokumen dan refleksi hasil pembelajaran. Guru-guru yang berhasil menonjolkan portofolio berkualitas menunjukkan kreativitas dalam menciptakan bahan ajar. Kemampuan analisis terhadap kekuatan dan kelemahan siswa, serta inovasi dalam mengevaluasi pembelajaran. Namun, bagi guru yang masih kurang dalam penyusunan portofolio, mereka diarahkan untuk mengikuti bimbingan tambahan agar lebih terampil dalam mendokumentasikan hasil kerja mereka.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam telah mencerminkan manajemen pembinaan guru yang sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh Kementerian. Perencanaan tersebut disusun dalam jangka pendek, menengah, dan panjang dengan melibatkan semua pihak terkait, untuk memastikan peningkatan kualitas guru di Kota Subulussalam yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan standar pendidikan yang diinginkan. Untuk meningkatkan mutu guru di Kota Subulussalam, berbagai program pelatihan diselenggarakan sesuai dengan jenjang pendidikan, baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Subulussalam maupun melalui kemitraan. Pelatihan-pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan PAUD di kota tersebut.

Dinas Pendidikan Subulussalam telah berupaya untuk melaksanakan program pembinaan dengan cara yang sebaik dan seefektif mungkin, baik secara mandiri maupun dengan menggandeng mitra dari berbagai sektor. Kolaborasi ini memungkinkan kegiatan pembinaan dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan. Sebagai hasilnya, terdapat peningkatan kompetensi guru, motivasi dan semangat mengajar, pemantauan serta evaluasi kinerja guru, penerapan praktik terbaik, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai kebijakan pendidikan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala Dinas dan Kebudayaan Kota Subulussalam, Kabid Diknas Kabid PAUD, Ketua PGRI, Kepala sekolah, PAUD, SD, dan SMP atas dukungan dan kerja samanya dalam membantu penelitian ini. Partisipasi dan waktu yang Anda curahkan sangat berharga dalam proses pengumpulan data, dan telah memberikan kontribusi besar terhadap kelancaran kemajuan penelitian ini. Saya berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan sekolah dan pendidikan secara keseluruhan.

REFERENCES

- Almuarif, A. (2023). Peran Perencanaan Strategis dalam Organisasi. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 164. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.6455>
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Aliyyah, R. S. (2018). *Pengelolaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Polimedia Publishing.
- Astuti, S. D., Auzar, A., & Kartikowati, R. S. (2022). Strategi Pembinaan Guru dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Islam Abdurrab Pekanbaru. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 5(2), 108–115. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/view/19973%0Ahttp://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ/article/download/19973/8287>
- Basri, H. (2023). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar pada Pelajaran Akidah Akhlak di MTs Negeri 1 Yogyakarta. *Jurnal Murobbi Ilmu Pendidikan*, Vol. 7(1), 44. <https://doi.org/https://doi.org/10.52431/murobbi.v7i1.1486>
- Basri, H., dkk. (2023). Implementation of 21st Century Learning in the Independent Learning

- Curriculum at SD IT Islamic Center Deli Serdang. *Education: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 12.
- Kastawi, N. S., & Yuliejantiningasih, Y. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 157–168. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p157-168>
- Kurniawati, A., & Basuki, B. (2023). Membangun Hubungan Yang Baik Antara Guru Dan Siswa. *Kurikula: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 98–105. <https://doi.org/10.56997/kurikula.v7i2.812>
- Komariyah, L., et al. (2021). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Kompetensi Melalui Kolaborasi: Suatu Tinjauan Teoritis Terhadap Guru. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 8(2), 136.
- Mulyono, M. (2020). Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) bagi Guru dan Kepala Sekolah. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 175–190. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v5i2.9635>
- Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & SUBhan, M. (2024). PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120.
- Prayoga, F. I., Masrurroh, N., & Safitri, N. V. (2024). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Indonesia. *Social, Humanities, and Educational Studies*, 7(3), 613–622.
- Risdiany, H., & Herlambang, Y. T. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), 817–823. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.434>
- Rohmah, R. F., & Maunah, B. (2022). Evaluasi Terhadap Pembinaan Kinerja Guru. *JoIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 1(2), 67–79. <https://doi.org/10.30762/joiem.v1i2.2209>
- Santoso, A. B. S et al. (2017). Kompetensi Pengembangan Profesi Dan Pola Pembinaan Guru Bidang Studi Geografi Sma Negeri Se Eks Karesidenan Pati. *Jurnal Geografi*, 14(1), 79–89.
- Slameto, Sulasmono, B. S., & Wardani, K. W. (2017). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 27(2), 38–47. <http://journals.ums.ac.id/index.php/jpis/article/view/5718>
- Sari, V. K., dkk. (2023). Humanistic Approach in Islamic Religious Education Curriculum Development. *Belaje: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 8(2), 13.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518.
- Waliudin, A. S., Mutohar, P. M., & Binti Maunah. (2022). Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Guru Pada Sman 1 Srengat Kabupaten Blitar. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 88–95. <https://doi.org/10.47498/skills.v1i2.1425>
- Wardhana, A. (2024). *Management (Planning, Organizing, Leading, Coordinating, Controlling) – Edisi Indonesia*. CV. Eureka Media Aksara.