



**PENINGKATAN CAPAIAN MUTU SEKOLAH DENGAN MENINGKATKAN  
KINERJA GURU DALAM MERENCANAKAN DAN MELAKSANAKAN  
PROSES PEMBELAJARAN MELALUI PELATIHAN BERKELANJUTAN  
DI SD NEGERI MOJOSARI 01**

**Siti Aisyah**

**Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Lumajang**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 19 Juli 2019  
Revisi pertama : 22 Juli 2019  
Diterima : 25 Juli 2019  
Tersedia online : 31 Juli 2019

Kata Kunci: Peningkatan Capaian Mutu Sekolah, Kinerja Guru, Pelatihan Berkelanjutan

Email: [siti\\_aisyah@gmail.com](mailto:siti_aisyah@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pembinaan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang tahun pelajaran 2018/2019.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang dan berlangsung pada bulan Oktober hingga November 2018. Dalam penelitian ini dilakukan dalam 3 siklus.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dengan mencapai standar ideal. Pada siklus I, rata-rata nilai hasil pembinaan sebesar 72,5 dan meningkat menjadi 77,8 pada siklus II. Peningkatan juga terjadi pada siklus III dimana rata-rata nilai hasil pembinaan menjadi 83,5.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja guru dalam dengan ketuntasan mencapai 100 %.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Guru adalah seseorang profesional yang mengelola kelas serta membimbing siswa di lingkungan sekolah, guru dituntut untuk memiliki kompetensi selain mengajar juga melakukan penelitian. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (PP 19 : 2005 Pasal 1.1).

Berdasarkan Standar Pendidik dalam Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 disebutkan bahwa “ Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Undang Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Adapun yang dimaksud dengan keempat jenis kompetensi guru adalah: (1) Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia; (2) Kompetensi Pedagogik, merupakan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya; (3) Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya; (4) Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Bila keempat kompetensi tersebut di atas dapat dikuasai oleh seorang guru, maka mutu pendidikan akan meningkat. Namun kenyataan di lapangan masih banyak guru yang mengajar di kelas, terutama di tingkat sekolah dasar masih belum layak dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Kelayakan mengajar guru tidak cukup hanya diukur berdasarkan pendidikan formal tetapi juga harus diukur berdasarkan bagaimana kemampuan guru dalam mengajar dan sesi penguasaan materi, menguasai, memilih dan menggunakan metode, media serta evaluasi pembelajaran. Sehubungan dengan hal itu, Jiyono (2006) menyimpulkan bahwa kemampuan guru SD dalam menguasai bahan pelajaran pada umumnya sangat mengkhawatirkan karena dari sampel guru SD yang diminta menunjukkan kemampuan menguasai bahan pelajaran 70 % yang kurang menguasai bahan pelajaran, sedangkan hanya 30 % yang menguasai bahan pelajaran.

Kondisi seperti itu diperparah dengan kurang optimalnya fungsi pengawasan kepala sekolah. Bila selama ini banyak pendapat menyatakan profesionalisme guru di Indonesia relatif rendah atau kurang memadai, hal itu merupakan akibat dari kurang kepengawasannya kepengawasan kepala sekolah.

Dalam penelitian ini penulis mencoba untuk mengkaji dan menggali melalui pembinaan yang berkaitan dengan kinerja guru, disebabkan oleh: (1). Adanya kecenderungan melemahnya kinerja guru yaitu terjadinya guru yang membolos mengajar, guru yang masuk ke kelas yang tidak tepat waktu, guru mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar, guru tidak punya absensi siswa, (2) adanya pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah belum dilaksanakan dengan sebaik-baiknya kepada guru. Beberapa rekan penulis yang sama-sama menjabat menjadi kepala SD mengaku kurang serius dalam melaksanakan fungsinya sebagai supervisor, (3) adanya penurunan kinerja guru merupakan salah satu penyebab menurunnya Nilai UASBN siswa Sumpoko Lor 05 Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang.

Sehubungan dengan hal di atas maka penulis merasa perlu melakukan pembinaan kepada guru untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul : “Peningkatan Capaian Mutu Sekolah dengan Meningkatkan Kinerja Guru dalam Merencanakan dan Melaksanakan Proses Pembelajaran Melalui Pelatihan Berkelanjutan di SD Negeri Mojosari 01”.

### **Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada masalah dengan rumusan sebagai berikut :

1. Bagaimana peningkatan capaian mutu sekolah di SD Negeri Mojosari 01 dengan meningkatkan kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran melalui pelatihan berkelanjutan tahun pelajaran 2018/2019 ?.
2. Apakah pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan capaian mutu sekolah di SD Negeri Mojosari 01 dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran tahun pelajaran 2018/2019?.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Peningkatan capaian mutu sekolah di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang tahun pelajaran 2018/2019 dengan meningkatkan Kinerja Guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran melalui pelatihan berkelanjutan.
2. Efektivitas Pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru pada kompetensi merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran sebagai upaya peningkatan capaian mutu sekolah di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang tahun pelajaran 2018/2019.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Mutu sekolah**

Pengertian Mutu Sekolah Berbicara tentang mutu berbicara tentang sesuatu bisa barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang sangat bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah, elegan, mewah, antik, tidak ada cacatnya, kuat dan ukuran-ukurnya lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (*goodness*), keindahan (*beauty*), kebenaran (*truth*), dan idealitas. Hampir

semua ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat menjangkaunya. Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang tidak segan-segan untuk memuji dan memberi acungan jempol Imam Gojali dan Umiarso, (2010:304)

Mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan. Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pelanggan bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut.

### **Kinerja Guru**

Sayaiful Mustofa dan Jasmani (2013: 155) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *job performane* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Mangkunegara dalam Sayaiful Mustofa dan Jasmani (2013:155) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2011: 94) bahwa kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan seras waktu.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Depdiknas (2004:11) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Afifudin, (2007: 155) mendefinisikan kinerja (*performance*) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, kesanggupan, dan sesuai dengan kompetensi keguruan.

### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan yakni serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman keterampilan, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini.

Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan.

Menurut The Manpower Service Commission's Glossary of Training Terms mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses perencanaan untuk mengembangkan sikap, pengetahuan atau keahlian melalui pembelajaran untuk meningkatkan kinerja yang efektif dalam aktifitasnya.<sup>36</sup> Menurut Bernardin dan Russel pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, rutin dan yang dibutuhkan sekarang. Pelatihan tidak diprioritaskan untuk membina kemampuan melaksanakan pekerjaan dimasa yang akan datang saja, namun juga untuk meningkatkan motivasi. Artinya pelatihan tidak dapat mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih berat dari pekerjaan yang sekarang Tobari (2015:18)

Siagian mempertegas tentang pengertian pelatihan, ia memberikan definisi pelatihan sebagai suatu keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam kerangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses pelatihan harus mengandung unsur-unsur pokok kurikulum, metode dan teknik pembelajaran, instruktur (guru) dan sarana/prasarana serta dana yang memadai Supardi, (2013:108-109)

Dengan demikian, pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Kemudian dilihat dari tujuan umumnya pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.<sup>38</sup>

### **METODE PENELITIAN**

#### **Tempat, Waktu dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang Tahun Pelajaran 2018/2019. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober hingga November 2018. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah guru kelas dan guru mata pelajaran yang berjumlah 8 orang guru. Terdiri atas 6 guru kelas, 1 guru PAI, dan 1 guru PJOK.

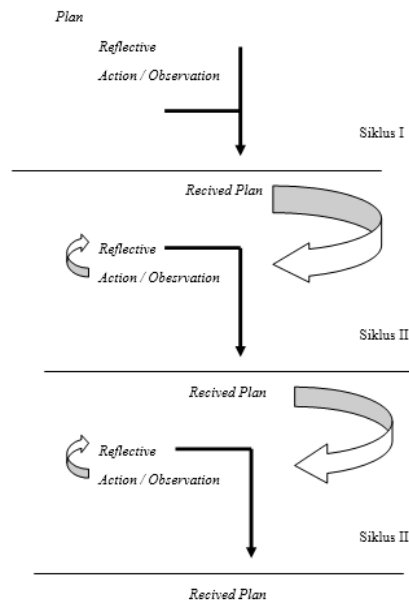
#### **Rancangan Penelitian**

1. Tindakan dilaksanakan dalam 3 siklus
2. Kegiatan dilaksanakan dalam semester ganjil tahun pelajaran 2018/2019

3. Lama penelitian 6 pekan efektif dilaksanakan mulai tanggal 08 Oktober sampai dengan 12 November 2018.
4. Dalam pelaksanaan tindakan, rancangan dilakukan dalam 3 siklus yang meliputi:
  - a. Perencanaan
  - b. Tindakan
  - c. Pengamatan
  - d. Refleksi.

Rancangan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) menurut Kemmis dan Mc.Taggar (Depdiknas, 2012) adalah seperti gambar berikut :

**Gambar 1. Alur Penelitian Tindakan Sekolah**



Sumber : Kemmis dan Mc.Taggar (Depdiknas, 2012)

1. Rencana (*Plan*): adalah rencana tindakan apa yang akan dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan atau perubahan perilaku dan sikap sebagai solusi.
2. Tindakan (*Action*): adalah apa yang dilakukan oleh peneliti / kepala sekolah sebagai upaya perbaikan, peningkatan atau perubahan yang diinginkan.
3. Observasi (*Observation*): adalah mengamati atas hasil atau dampak dari tindakan yang dilaksanakan atau dikenakan terhadap siswa.
4. Refleksi (*Reflection*): adalah peneliti mengkaji, melihat, dan mempertimbangkan atas hasil atau dampak dari tindakan dari berbagai kriteria.
5. Revisi (*Recived Plan*): adalah berdasarkan dari hasil refleksi ini, peneliti melakukan revisi terhadap rencana awal.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Sumber Data

Sumber Data yang digunakan yaitu sebagai berikut.

- a. Guru : Diperoleh data tentang peningkatan kinerja guru dalam upaya peningkatan capaian mutu sekolah
- b. Kepala Sekolah : Diperoleh data tentang pelatihan berkelanjutan

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data teknik yang digunakan adalah menggunakan observasi dan angket.

### **Teknik Analisis Data**

Dalam analisis data teknik yang digunakan adalah sebagai berikut.

#### 1. Kuantitatif

Analisis ini akan digunakan untuk menghitung besarnya peningkatan kinerja guru melalui pelatihan berkelanjutan dengan menggunakan prosentase (%).

#### 2. Kualitatif

Teknik analisis ini akan digunakan untuk memberikan gambaran hasil penelitian secara; reduksi data, sajian deskriptif, dan penarikan simpulan.

### **Indikator Keberhasilan**

Penelitian tindakan sekolah yang dilaksanakan dalam tiga siklus dianggap sudah berhasil apabila terjadi peningkatan kinerja guru mencapai 85% guru (sekolah yang diteliti) telah mencapai ketuntasan dengan nilai rata rata 75. Jika peningkatan tersebut dapat dicapai pada tahap siklus 1 dan 2, maka siklus selanjutnya tidak akan dilaksanakan karena tindakan sekolah yang dilakukan sudah dinilai efektif sesuai dengan harapan dalam manajemen berbasis sekolah (MBS).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Paparan data dan Temuan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pembinaan dengan menerapkan pelatihan berkelanjutan. Tujuan yang diharapkan pada pertemuan pertama dalam pelatihan berkelanjutan ini adalah untuk meningkatkan mutu guru dalam pembelajaran. Agar tercapai tujuan di atas, peneliti yang bertindak sebagai kepala sekolah melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- |  |   |
|--|---|
| 1. Menyusun instrumen pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan.                   | 8. Melakukan Observasi  |
| 2. Menyusun Instrumen Monitoring   | 9. Melakukan refleksi pada siklus kedua   |
| 3. Sosialisasi kepada guru   | 10. Menyusun strategi pembinaan pada siklus ketiga berdasar refleksi siklus kedua |
| 4. Melaksanakan tindakan dalam pembinaan   | 11. Melaksanakan pembinaan pada siklus ketiga                                     |
| 5. Melakukan refleksi  | 12. Melakukan Observasi   |
| 6. Menyusun strategi pembinaan pada siklus ke dua berdasar refleksi siklus pertama | 13. Melakukan refleksi pada siklus ketiga   |
| 7. Melaksanakan pembinaan pada siklus kedua  | 14. Menyusun laporan  |

### **Pelaksanaan Tindakan dan Pengamatan**

Pelaksanaan tindakan dalam penelitian dilakukan 3 siklus yang terdiri dari enam kali pertemuan. Waktu yang digunakan setiap kali pertemuan adalah 2 x 60

menit. Siklus pertama dilaksanakan pada tanggal 08 hingga 15 Oktober 2018 dan siklus kedua pada tanggal hingga 29 Oktober 2018, dan siklus ketiga pada tanggal 05 hingga 12 November 2018. Penelitian tindakan sekolah dilaksanakan sesuai dengan prosedur rencana pembinaan dan skenario pembelajaran.

### Siklus I

Siklus I ini dilaksanakan berdasarkan telaah terhadap rancangan pembelajaran yang telah disusun berdasarkan instrumen penilaian yang telah disusun dilanjutkan dengan pengamatan sekaligus penilaian terhadap pelaksanaan belajar mengajar. Adapun data hasil penelitian pada siklus I. adalah seperti pada tabel berikut.

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru dalam Merencanakan dan Melaksanakan Proses Pembelajaran pada Siklus I**

No	Kategori	Jumlah
1	Guru Tuntas	3
2	Guru Belum Tuntas	5
3	Total Nilai	580
4	Rata-Rata	72,5

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dengan menerapkan pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan diperoleh nilai rata-rata kinerja guru adalah 72,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada siklus pertama secara kelompok guru ( sekolah ) belum meningkat mutunya, karena guru yang memperoleh nilai  $\geq 75$  hanya sebesar 37,50 % lebih kecil dari persentase ketuntasan yang dikehendaki yaitu sebesar 85 %. Hal ini disebabkan karena guru masih merasa baru dan belum mengerti apa yang dimaksudkan. Sehingga mereka belum banyak mengerti tentang pelatihan berkelanjutan.

### Siklus II

Berdasarkan hasil dari Siklus I yang belum maksimal, maka pada Siklus II ini dilaksanakan perbaikan. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru dalam Merencanakan dan Melaksanakan Proses Pembelajaran pada Siklus II**

No	Kategori	Jumlah
1	Guru Tuntas	6
2	Guru Belum Tuntas	2
3	Total Nilai	619
4	Rata-Rata	77,38

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Dari tabel di atas diperoleh nilai rata-rata peningkatan mutu guru adalah 77,38 dan ketuntasan pembinaan mencapai 75% atau ada 6 orang guru dari 8 orang guru sudah meningkat mutunya dalam proses belajar mengajar. Hasil ini menunjukkan bahwa pada siklus II ini ketuntasan belajar secara klasikal telah mengalami



peningkatan sedikit lebih baik dari siklus I. Adanya peningkatan mutu guru ini karena setelah kepala sekolah menginformasikan bahwa setiap akhir pembinaan akan selalu diadakan tes sehingga pada pertemuan berikutnya guru lebih termotivasi meningkatkan mutunya dalam proses pembelajaran. Selain itu guru juga sudah mulai mengerti apa yang dimaksudkan dan diinginkan kepala sekolah dengan menerapkan pelatihan berkelanjutan.

### Siklus III

Berdasarkan hasil yang didapat pada Siklus II, masih diperlukan adanya perbaikan karena masih ada guru yang kinerjanya belum melampaui batas keberhasilan yang ditentukan. Sehingga pada Siklus III ini kembali dilakukan pembinaan untuk mendapatkan hasil yang sempurna. Berikut hasil penelitian yang didapat pada Siklus III.

**Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru dalam Merencanakan dan Melaksanakan Proses Pembelajaran pada Siklus III**

No	Kategori	Jumlah
1	Guru Tuntas	8
2	Guru Belum Tuntas	-
3	Total Nilai	668
4	Rata-Rata	83,5

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata tes formatif sebesar 83,5 dan guru sebanyak 8 orang telah tuntas seluruhnya. Maka secara kelompok peningkatan mutu guru telah tercapai sebesar 100 % (termasuk kategori tuntas). Hasil pada siklus III ini mengalami peningkatan lebih baik dari siklus II. Adanya peningkatan hasil pembinaan pada siklus III ini dipengaruhi oleh adanya peningkatan kemampuan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan sehingga guru menjadi lebih terbiasa dengan pembinaan seperti ini sehingga guru lebih mudah dalam memahami pembinaan yang telah diberikan oleh kepala sekolah (peneliti). Disamping itu ketuntasan ini juga dipengaruhi oleh kerjasama dari guru yang telah menguasai proses pembelajaran untuk membimbing guru yang belum menguasainya melalui pelatihan berkelanjutan oleh kepala sekolah.

### Pembahasan

#### 1. Ketuntasan Hasil Pembinaan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pelatihan berkelanjutan kepala sekolah memiliki dampak positif dalam meningkatkan mutu guru. Hal ini dapat dilihat dari semakin mantapnya pemahaman guru dari pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah (rata-rata hasil pembinaan meningkat dari siklus I, II, dan III) yaitu masing-masing 72,5 ; 77,38 ; 83,5. Adapun prosentase pencapaian mutu guru yang mampu mencapai target  $\geq 75$  yaitu pada siklus I sebesar 37,5% (hanya 3 guru), pada siklus II 75% (6 guru), pada siklus 3 mencapai 100% (8 guru). Pada siklus III ketuntasan pembinaan guru secara kelompok telah tercapai.

2. Kemampuan Kepala sekolah dalam melakukan pembinaan.

Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas guru dalam pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan dalam setiap siklus mengalami peningkatan. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru yaitu dapat ditunjukkan dengan meningkatnya nilai rata-rata yang dicapai guru pada setiap siklus yang terus mengalami peningkatan.

3. Aktivitas Kepala Sekolah dan Guru dalam Pembinaan

Berdasarkan analisis data, diperoleh aktivitas guru dan kepala sekolah dalam proses pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan yang paling dominan adalah bekerja dengan menggunakan alat/media, mendengarkan/memperhatikan penjelasan kepala sekolah, dan diskusi antar guru antara guru dan kepala sekolah. Jadi dapat dikatakan bahwa aktivitas guru dapat dikategorikan aktif.

Sedangkan untuk aktivitas kepala sekolah selama pembinaan telah melaksanakan langkah-langkah pembinaan pelatihan berkelanjutan dengan baik. Hal ini terlihat dari aktivitas kepala sekolah yang muncul di antaranya aktivitas membimbing dan mengamati guru dalam mengerjakan kegiatan pembelajaran, menjelaskan, memberi umpan balik/evaluasi/tanya jawab di mana prosentase untuk aktivitas di atas cukup besar.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka hasil pembinaan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan hasilnya sangat baik. Hal itu tampak pada pertemuan pertama dari 8 orang guru yang hadir pada saat penelitian ini dilakukan nilai rata-rata mencapai; 72,5 meningkat menjadi 77,38 dan pada siklus 3 meningkat menjadi 83,5.

Dari analisis data di atas bahwa pembinaan dengan menerapkan pelatihan berkelanjutan oleh kepala sekolah, yang berarti proses kegiatan belajar mengajar lebih berhasil dan dapat meningkatkan mutunya khususnya di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang, oleh karena itu diharapkan kepada para guru SD dapat meningkatkan mutunya dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan manajemen berbasis sekolah (MBS) dikatakan tuntas apabila guru telah mencapai nilai standar ideal 75 mencapai  $\geq 85\%$ . Sedangkan pada penelitian ini, mencapai nilai  $\geq 75$  pada (siklus 3) mencapai melebihi target yang ditetapkan dalam MBS yaitu mencapai 100 %.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil kegiatan pembinaan yang telah dilakukan selama tiga siklus, dan berdasarkan seluruh pembahasan serta analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pembinaan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan memiliki dampak positif dalam meningkatkan mutu guru dalam proses belajar mengajar di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumbersuko Kabupaten Lumajang Tahun Pelajaran 2018/2019 yang ditandai dengan peningkatan mutu guru dalam setiap siklus, yaitu nilai rata-rata guru dalam menyusun rancangan dan melaksanakan pembelajaran siklus I adalah 72,5, pada siklus II 77,38, dan pada siklus III 83,5.

2. Pembinaan dengan menerapkan pelatihan berkelanjutan mempunyai pengaruh positif, yaitu dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Pembinaan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan efektif untuk meningkatkan mutu guru, sehingga mereka merasa siap untuk melaksanakan pembinaan berikutnya.

### Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari uraian sebelumnya agar mutu guru dapat meningkat, lebih efektif dan lebih memberikan hasil yang optimal bagi peningkatan capaian mutu sekolah, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Untuk pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan memerlukan persiapan yang cukup matang, sehingga kepala sekolah harus mampu menentukan atau memilih model pembinaan yang diberikan sehingga diperoleh peningkatan mutu guru yang optimal.
2. Dalam rangka meningkatkan mutu guru, kepala sekolah hendaknya lebih sering melatih guru dengan kegiatan penemuan, walau dalam taraf yang sederhana, dimana guru nantinya dapat menemukan pengetahuan baru, memperoleh konsep dan keterampilan, sehingga guru lebih berhasil atau mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.
3. Perlu adanya pembinaan yang lebih lanjut, karena hasil penelitian ini hanya dilakukan pada guru di SD Negeri Mojosari 01 Kecamatan Sumpoko Kabupaten Lumajang Tahun Pelajaran 2018/2019.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin. 2007. *Kinerja Guru Madrasah Aliyah, Studi tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Jawa Barat*. Bandung: Universitas Islam Negeri Bandung. Disertasi: tidak diterbitkan
- Depdiknas. 2004. *Kurikulum 2004 Standart Kompetensi*. Jakarta: Puskur. Dit. PTKSD.
- Direktorat PLP Depdiknas. 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Hasibuan, Malayu S.P 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Jasmani dan Mustofa, Sayaiful. 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media.
- Jiyono. 2006. *Cara Mengukur Mutu Pendidikan*. Analisis Pendidikan 1 dan 2
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tobari, 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*; Edisi 1, Cetakan 2, (Yogyakarta: Deepublish), hal. 18.
- Umiarso dan Imam Gojali, 2010. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta: IRCiSoD.