

**PENINGKATAN CAPAIAN MUTU SEKOLAH DENGAN MENINGKATKAN
KINERJA GURU MELALUI PELATIHAN BERKELANJUTAN
DI SMA NEGERI 1 KERUAK SEMESTER II TAHUN PELAJARAN 2019-2020**

AHMAD JUNAIDI, S.Pd. M.Pd.
juna4398@gmail.com

SMA NEGRI 1 KERUAK

ABSTRAK

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Langkah-langkah pelaksanaan Pelatihan Berkelanjutan oleh kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Keruak, dan (2) Besarnya peningkatan kinerja guru setelah pelaksanaan Pelatihan Berkelanjutan dikembangkan oleh kepala sekolah. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan sekolah (PTS) yang dianalisis dengan pendekatan kualitatif. Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Keruak pada semester genap tahun pelajaran 2019/2020 selama 4 bulan (bulan Januari s.d. April 2020).

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah: Pelaksanaan Pelatihan Berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang dilakukan dengan: (1) Solusi atas permasalahan guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran maupun dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran. Permasalahan yang dialami guru dianggap sebagai faktor yang menghambat meningkatkan mutu pendidikan serta kinerja yang tinggi sehingga harus diselesaikan terlebih dahulu; (2) Pemberian motivasi secara langsung, yang dilakukan dengan (a) Menunjukkan fakta-fakta positif yang telah dicapai guru; (b) Memberikan tantangan untuk standar keunggulan yang tinggi; (c) Memberikan harapan-harapan untuk promosi kenaikan pangkat guru; (d) Menunjukkan skor pencapaian kerja guru; (e) Menyampaikan sanksi yang mungkin diterapkan bagi guru; (f) Menghadirkan pengawas sekolah dan kepala dinas pendidikan setempat; (g) Menciptakan suasana akrab; (h) Membuat bersama instrument observasi dan daftar sanksi; (i) Menunjukkan hasil observasi dan diskusi terbuka; (j) Memberikan penghargaan secara langsung atas prestasi guru; (3) Pelaksanaan Pelatihan Berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci : Kinerja Guru, Pelatihan Berkelanjutan

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out: (1) the steps for implementing Continuing Training by principals to teachers to improve teacher performance at SMA Negeri 1 Keruak, and (2) the magnitude of the increase in teacher performance after the implementation of Continuing Training developed by the principal. This research is a school action research (PTS) which is analyzed with a qualitative approach. This School Action Research was carried out at SMA Negeri 1 Keruak in the even semester of the 2019/2020 school year for 4 months (January to April 2020).

The results obtained in this study are: Implementation of Continuing Training in order to improve teacher performance which is carried out by: (1) Solutions to teacher problems in carrying out the learning process and in completing learning administration. Problems experienced by teachers are considered as factors that hinder improving the quality of education and high performance so that they must be resolved first; (2) Providing direct motivation, which is done by (a) Showing positive facts that have been achieved by the teacher; (b) Provide a challenge to high standards of excellence; (c) Provide hopes for promotion of teacher promotion; (d) Showing the teacher's work achievement score; (e) Presenting possible sanctions for teachers; (f) Invite the school supervisor and the head of the local education office; (g) Creating a friendly atmosphere; (h) Make together an observation instrument and a list of sanctions; (i) Showing the results of observations and open discussions; (j) Providing direct awards for teacher achievements; (3) Implementation of Continuing Training is proven to be able to improve teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Continuous Training

PENDAHULUAN

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). Profesi guru dihubungkan dengan kualitas manusia yang dibentuknya. Dengan demikian, kepiawaian guru menjadi hal yang utama dalam menentukan kualitasnya. Namun, dewasa ini guru hanyalah sebagai formalitas pekerjaan saja karena ada banyak guru di Nusantara ini yang tidak profesional. Menjadi tantangan bagi saya untuk bisa menjaga kualitas diri dalam mengajar dengan terus meningkatkan diri dalam wawasan maupun teknologi.

Guru sebagai pendidik menjadi tokoh panutan bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa dan disiplin. Berkenaan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dan pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan. Kedisiplinan dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten atas kesadaran profesional karena guru bertugas untuk mendisiplinkan peserta didik di dalam sekolah, terutama pada saat pembelajaran. Karena itu, menanamkan disiplin guru harus dimulai dari diri sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya.

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 (1987) menyimpulkan bahwa kemampuan guru SMA dalam menguasai bahan pelajaran pada umumnya sangat mengkhawatirkan karena dari sampel guru SMA 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 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 SMA mengaku kurang serius dalam melaksanakan fungsinya sebagai supervisor, (3) adanya penurunan kinerja guru merupakan salah satu penyebab menurunnya Nilai US siswa SMA Negeri 1 Keruak.

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 Melalui Pelatihan Berkelanjutan di SMA Negeri 1 Keruak Semester II Tahun Pelajaran 2019/2020”.

Beberapa masalah dan fenomena yang terjadi di SMA Negeri 1 Sekolah dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru? 2) Faktor faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah? 3) Bagaimana meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan yang berkelanjutan? 4) Apakah pelatihan berkelanjutan efektif dalam meningkatkan kinerja guru? 5) Bagaimana respon guru terhadap pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru? 6) Bagaimana model pelatihan kerja guru berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru? 7) Bagaimana Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru?

Sedangkan Rumusan Masalah dalam penelitian ini ini dibatasi pada masalah dengan rumusan sebagai berikut :1) Bagaimana peningkatan capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak dengan meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan berkelanjutan tahun pelajaran 2019/2020?. 2) Apakah peningkatan

capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan berkelanjutan Semester II Tahun Pelajaran 2019/2020?

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1) Peningkatan capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak dengan meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan Tahun Pelajaran 2019/2020. 2) Efektivitas Pelatihan berkelanjutan meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak Tahun Pelajaran 2019/2020

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Menemukan unsur – unsur yang berpengaruh dengan peningkatan kualitas pembelajaran sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan kualitas guru dalam tugasnya sebagai pendidik. 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya guru oleh para praktisi pendidikan. 3) Hasil penelitian akan berguna bagi kepala sekolah dan guru, khususnya kepala SMA Se NTB dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan terutama kualitas guru melalui pembinaan oleh kepala sekolah. 4) Kegunaan lain, bagi guru yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran sebagai tenaga pengajar yang profesional. 5) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dunia pendidikan pada umumnya dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru melalui optimalisasi fungsi kepala sekolah. 6) Jika hasil penelitian ini terbukti maka dapat digunakan sebagai rujukan untuk memperbaiki kualitas mengajar guru melalui pelatihan yang dipengaruhi oleh faktor pembinaan kepala sekolah. Diharapkan di sekolah – sekolah, kepala sekolah dapat memainkan perannya sebagai supervisor dan motivator yang baik kepada guru. 7) Secara teoritis hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara pelatihan berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja guru guru sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan.

Beberapa literature yang mendukung variable – variable dalam penelitian ini adalah Beberapa faktor yang mempengaruhi keefektifan sekolah yaitu sebagai berikut :

Kepemimpinan yang tegas dan kuat.

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian kepemimpinan. Feldman (1983) mengemukakan bahwa *kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugas sesuai dengan harapannya*. Di sisi lain, Newell (1978) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi. Kedua pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Stogdill yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Wahyosumidjo, 1984).

Notably, Van De Grift, (1990) menerangkan bahwa secara prinsip sedikit sekali pengaruh kepemimpinan sekolah kepada orang lain. Banyak studi menemukan bahwa kekuatan, ketegasan, kepemimpinan adalah sesuatu yang penting. Studi yang lain telah menempatkan perhatian terhadap aspek-aspek penting mengenai peranan kepala sekolah. Tetapi Levina dan Lezotte telah memberikan analisis yang jelas sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap keefektifan kepala sekolah, pengeluaran biaya, waktu, energi yang tinggi, pengembangan sekolah, perangsang guru dan mendapat perhatian extra pada sekolah mereka.

Fulan (1992) berargumen bahwa kepemimpinan yang kuat tidak cukup di dalam masyarakat modern yang kompleks. Bahkan dia berargumen bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan harus mencari peran kepemimpinan yang cocok dengan guru. Mortimore, dkk (1992) telah menginvestigasi keefektifan dan biaya keefektifan dalam pendekatan yang berbeda untuk para staff.

Penelitian ini telah mengungkapkan bahwa asosiasi staff (non guru) dapat mengusahakan sebuah variasi peran disekolah, yang memperbolehkan teman guru mereka untuk memfokuskan secara langsung pada masalah-masalah pedagogi. Studi ini juga memunculkan daerah abu-abu antara peran guru dan asosiasi staf, tetapi secara menyeluruh diidentifikasi sebagai suatu pendekatan inovatif yang menguntungkan bagi isu-isu staf. Satu kunci yang telah ditemukan dalam penelitian,

bahwa bagaimanapun masalah manajemen staf oleh kepala sekolah secara prinsip membutuhkan penanganan yang lebih serius, jika keefektifan sekolah ingin lebih ditingkatkan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digarisbawahi bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakkan yang disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktifitas penggerakan berlangsung yang dikenal dengan organisasi, dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan.

Mamantau Kamajuan Siswa

Sementara tanggapan bahwa monitoring saja tidak cukup. Kebanyakan peneliti telah menemukannya menjadi prosedur yang vital. Baik sebagai pendidikan, pendahuluan taktik perencanaan intruksional, beban kerja. Para peneliti juga melihat hal tersebut sebagai pesan kunci bagi siswa, dimana seorang guru tertarik dengan kemajuan mereka. Walaupun digunakan monitoring untuk melaksanakan baik secara formal maupun informal akan tetapi hal itu belum terjawab, dan untuk selanjutnya kegiatan monitoring adalah suatu kegiatan yang penting dalam rangka meningkatkan hasil tes didalam berbagai sistem persekolahan.

Tanggung Jawab Dan Keterlibatan Siswa Dalam Kehidupan Sekolah

Peran aktif siswa pada kehidupan sekolah merupakan sesuatu yang penting. Pelibatan siswa pada aktivitas sekolah adalah dengan pemberian tanggung jawab, sehingga untuk memperoleh respon positif dari mereka, para guru telah berusaha keras untuk merasa ikut memiliki terhadap sekolah dan pembelajaran siswa.

Prilaku siswa sebagai pelajar digunakan oleh Mortimore sebagai hasil dari sekolah yang hasilnya tentang ukuran tertentu mengenai konsep diri. Suatu ukuran yang dapat memperjelas adanya keragaman. Beberapa

sekolah telah meluluskan siswa yang memiliki kemampuan kurang baik, sementara sekolah yang lain menghasilkan siswa yang berpandangan negatif terhadap dirinya sendiri, walaupun menurut hasil peneliti mereka memiliki kemampuan yang baik.

Pujian dan Rangsangan.

Tidak seperti hukuman, pujian dan rangsangan akan membentuk perilaku positif. Purkey dan Smith menggaris bawahi kata kunci karakteristik kultural tentang sekolah efektif adalah pengakuan sekolah atas kesuksesan akademis, secara umum meliputi penghargaan akan prestasi akademik dan penekanan pada pentingnya dorongan bagi siswa untuk mengadopsi norma dan nilai – nilai.

Levine dan Lezotte menggunakan dua point. Pertama, penggunaan pujian yang selalu berdasarkan pada lulusan akademik dan penerapan bidang lain dari kehidupan sekolah. Poin ini dijadikan semangat oleh lembaga penelitian di Inggris. Kedua, pengakuan sekolah dalam performance positif yang mungkin sangat penting bagi sekolah urban khususnya bagi mereka yang ada di kota – kota, dalam studi Levine dan Lazotte serta Hallinger dan Murphy's (1987), mendukung argumen tersebut. Hallinger dan Murphy's berargumen bahwa salah satu peranan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah : untuk mendorong pemberdayaan norma – norma dalam rendahnya SES (keadaan yang merugikan) sekolah, maka norma – norma sekolah harus mengkomunikasikan rendahnya ekspektasi pada murid (walaupun pada sekolah yang SESnya tinggi).

Salah satu studi di Inggris, Mortimer (1988) mendasarkan bahwa pujian harus diberikan dengan cara yang berbeda tentunya jika kebijakan sekolah telah berjalan positif. Pada beberapa sekolah, kebijakan akan pemberian pujian diberikan kepada individu atas pekerjaan atau perilaku yang baik, sementara yang lainnya terfokus pada faktor olahraga dan sosial.

Keterlibatan Orang Tua Dalam Kehidupan Sekolah.

Keterlibatan orang tua pada sekolah merupakan salah satu isu penting yang didiskusikan dalam dunia pendidikan sekarang ini. Ide tersebut bukanlah hal baru karena telah

diadakan penelitian pendidikan di Canada, Inggris dan Amerika Serikat. Disamping sejumlah literatur telah menjelaskan mengenai peranan orang tua dalam sekolah. Di Inggris, yang masih menjadi perdebatan adalah tentang usaha pengembangan hubungan antara rumah dan sekolah yang sesuai dengan pembelajaran siswa, dan juga mengenai cara – cara untuk meningkatkan akuntabilitas sekolah pada orang tua.

Peran orang tua dalam pengembangan intelektual anak – anak sudah lama diketahui. Suatu studi di Inggris yang mengawali penelitian ini (Tidarz). Menjelaskan bahwa, keterlibatan orang tua telah ditunjukkan dalam belajar membaca ternyata lebih efektif daripada peran guru di sekolah.

Lazar dan Darlington telah menemukan bukti keterlibatan orang tua yang selalu menjadi aspek penting akan suksesnya suatu program. Dan bukti dari Inggris menunjukkan adanya kesenjangan antara pencapaian prestasi yang merugikan maupun yang menguntungkan karena keterlibatan orang tua. Motimore (1988) menunjukkan perilaku sekolah yang bervariasi dalam hubungan dengan orang tua, beberapa sekolah membiarkan orang tua tetap di luar, ada yang memanfaatkan orang tua sebagai guru yang murah. Sedikit sekali sekolah yang menggunakan keterlibatan orang tua di dalam perencanaan sekolah dan meminta untuk menggunakan talenta mereka dan ability di dalam ruang kelas dan di rumah. Khususnya pada kebanyakan masyarakat yang kurang beruntung. Hal tersebut memungkinkan untuk berspekulasi agar pihak guru dan orang tua *sharing* mengenai tujuan jangka pendek dan tujuan jangka panjang, peran orang tua bisa sebagai pelatih, Stenenson dan Sin Ying mengadakan studi pada tiga kota yaitu Taipei (Taiwan) banyak penulis menunjukkan kepercayaan bahwa suatu kerja keras, kecakapan / kemampuan akan menjadi suatu hal yang penting ketika dikombinasikan dengan harapan yang tinggi, karena hal itu bisa menghasilkan kekuatan yang luar biasa dalam pembelajaran. Dengan demikian butuh kebijakan-kebijakan yang jelas, perencanaan yang mapan dalam rangka mengaplikasikan strategi tersebut. Karena pelibatan tersebut bersifat kompleks yakni, mulai dari perencanaan sekaligus pengambilan kesimpulan.

Penggunaan Perencanaan Kerjasama Dan Pendekatan Konsisten Terhadap Siswa.

Mekanisme ini dengan jelas diakui di beberapa studi penelitian. Levine dan Lezotte berargumentasi : hampir semua definisi, civitas akademik menjalankan misi sekolah yang memfokuskan improvisasi akademik pada semua siswa untuk memelihara kerja sama dan kesepakatan yang berkenaan dengan tujuan keorganisasian pada sekolah yang kurang efektif. Levine dan Lezotte berargumentasi bahwa kerja sama dan konsensus sangat penting untuk sekolah dikarenakan sering terjadi konflik diantara guru dalam mencapai tujuan sekolah. Konflik kadang – kadang sulit bagi guru untuk memutuskan mana milik mereka dan untuk siswa. Keadaan seperti itu bagi Levine dan Lezotte disebut *Goal Clarity* untuk dikembangkan bagi usaha perbaikan dan keefektifan sekolah.

Keterlibatan civitas akademik dalam pengambilan keputusan tentu berkaitan dengan kekuatan kepemimpinan dengan lembaga tersebut, karenanya kompleksitas perencanaan harus dijelaskan (Hargrenes dan Hotkins, 1991, Goddar dan Leask, 1992) tetapi apakah perencanaan tersebut dapat mempengaruhi guru dalam menjawab tantangan kehidupan sehari – harinya. Dengan demikian konflik perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak lagi memiliki kepercayaan yang rendah, membuang – buang waktu belajar akibat dari konflik tersebut.

Proses Akademik dan Belajar.

Penekanan keterampilan belajar juga sangat penting. Di USA model tersebut kadang – kadang diasosiasikan dengan percobaan dalam belajar tuntas (Gregoy dan Mueller, 1980). Levine dan Lezotte, membantah karena dalam beberapa kasus, konsep belajar tuntas telah terjadi misimplementasi dan tidak bisa fair dalam menilai lingkungan.

Dengan demikian paling tidak, ada dua hal dalam rangka menciptakan sekolah – sekolah yang efektif. Upaya – upaya tersebut adalah :

a. Kebutuhan terhadap perencanaan

Para peneliti menemukan bahwa perencanaan yang efektif adalah sebagai suatu proses yang terus menerus. Mereka juga menaruh perhatian pada perbedaan antara pemeliharaan sekolah dengan pengembangan tujuan sekolah yang baru.

Karena itu, bagi lembaga pendidikan perencanaan bukanlah suatu yang mudah akan tetapi sangat penting dilakukan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan – kebutuhan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

b. Berorientasi pada hasil bukan pada cara.

Sebuah kritikan mengenai model sekolah yang efektif adalah terfokus pada lulusan yang dapat dilihat dari tingginya tingkat kehadiran, perilaku yang baik, tingkat *self efficaci* yang baik, perilaku positif pada sekolah, dan mungkin terlihat pada kemajuan yang positif. Para lulusan, disiplin diri dan pengaturan diri yang baik pula, tidak adanya konflik yang keterlaluan antar sumber daya manusia, perbedaan hubungan antara lulusan dengan persolan lainnya berupa proses persekolahan untuk mencapai keefektifan belajar. Padahal kunci pelajaran dari sekolah yang efektif adalah bahwa para lulusan yang selalu diperhatikan secara akonsisten agar dapat melakukan tindakan preventif terhadap hasil yang mereka dapatkan.

Kinerja Guru

Istilah kinerja dapat diterjemahkan dalam performance atau unjuk kerja, artinya kemampuan yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya pada tempat ia bekerja. Kinerja merupakan suatu kinerja yang esensial terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Karena itu suatu kinerja yang efektif bagi setiap individu perlu diciptakan sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara optimal.

Fattah (1996) memberikan arti kinerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang mencerminkan prestasi kerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Supriadi (1998) mengatakan bahwa kinerja guru akan menjadi lebih baik, apabila seorang guru memiliki lima hal yakni:

1. Mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya

2. Menguasai secara mendalam bahan mata pelajaran yang akan diajarkan serta cara mengajarnya kepada siswa
3. Bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi dan
4. Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar serta pengalamannya.

Hamalik (2002) lebih lanjut mengatakan kemampuan dasar disebut juga kinerja dari seorang guru terdiri dari: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (3) kemampuan mengelola kelas (4) kemampuan menggunakan media/sumber belajar, (5) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (6) mampu melaksanakan evaluasi belajar siswa.

Kinerja guru sangat terkait dengan efektifitas guru dalam melaksanakan fungsinya oleh Medley dalam Depdikbud (1984) dijelaskan bahwa efektifitas guru yaitu: (1) memiliki pribadi kooperatif, daya tarik, penampilan amat besar, pertimbangan dan kepemimpinan, (2) menguasai metode mengajar yang baik, (3) memiliki tingkah laku yang baik saat mengajar, dan (4) menguasai berbagai kompetensi dalam mengajar.

Widyastono (1999) berpendapat bahwa terdapat empat tugas yang erat kaitannya dengan kinerja guru, yaitu kemampuan (1) merencanakan KBM, (2) melaksanakan KBM, (3) melaksanakan hubungan antar pribadi, dan (4) mengadakan penilaian. Sedangkan Suyudi (2005) mengembangkannya kinerja guru profesional meliputi: (1) penguasaan bahan ajar, (2) pemahaman karakteristik siswa, (3) penguasaan pengelolaan kelas, (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran, (5) penguasaan evaluasi pembelajaran dan (6) kepribadian.

Dari pendapat tersebut di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini ialah: (1) penguasaan bahan ajar, (2) pemahaman karakteristik, (3) penguasaan pengelolaan kelas, (4) penguasaan metode dan strategi pembelajaran, (5) penguasaan evaluasi pembelajaran, dan (6) kepribadian dan (7) disiplin guru dalam melaksanakan tugas.

Pengertian Pelatihan

Dalam mewujudkan tercapainya peningkatan mutu pendidikan adalah diadakan berbagai upaya yang dilakukan pemerintah melalui beberapa cara antara lain : peningkatan profesionalisme guru agar lebih efektif dalam pelaksanaan peran dan fungsinya di sekolah. Sedangkan bentuk latihan sekolah atau model pelatihan yang di laksanakan adalah pelatihan guru berkelanjutan .

Pelatihan pendidikan merupakan suatu program kesempatan belajar yang direncanakan untuk menghasilkan anggota staf demi memperbaiki penampilan seorang yang telah mendapat tugas menduduki jabatan.

Pelatihan dan kependidikan merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia yang amat strategis.

Sebab dalam program pendidikan dan pelatihan selalu berkaitan dengan masalah nilai, norma dan perilaku individu dan kelompok yang selalu direncanakan untuk tujuan-tujuan seperti : pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan yang remedial, motivasi, meningkatkan mobilitas, dan kemananan anggota organisasi (Wahjosumidjo, 2002:381).

Michalak dan Yoger (dalam Wahjosumidjo, 2002 : 396) berpendapat bahwa :

1. Pelatihan merupakan satu proses, bukan merupakan satu aktivitas, program, seminar atau kelas yang terisolasi. Pelatihan mencakup: analisis kebutuhan, komitmen manajemen, rencana program, teknik ruang kelas (*classroom technique*), evaluasi dan pembinaan perilaku.
2. Untuk melaksanakan satu analisis kebutuhan program, bagian program pelatihan atau sistem pengembangan manajemen secara total dipergunakan satu model sebagai *guideline* untuk menyampaikan pertanyaan di dalam pertanyaan satu kuisisioner, atau untuk menganalisis hasil-hasil pemeriksaan (*investigation*).
3. Model yang dimaksud dilaksanakan melalui langkah-langkah:
 - a. Identifikasi ketidak sesuaian tentang perilaku (*behavior discrippancing identification*)

- b. Analisis biaya/nilai (*cost/value*)
- c. Kekurangan ketrampilan/ pengetahuan (*skill/knowledge deficiency*)

Dengan demikian pelatihan berkelanjutan bagi guru yang dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan para guru dalam melaksanakan peran dan fungsinya, serta untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh guru di kelas, dalam melaksanakan tugas-tugas seperti ; program pengajaran, pembinaan sarana dan fasilitas sekolah, serta pembinaan hubungan kerja sama antara masyarakat dengan sekolah dapat tercapai dan mutu pendidikan dapat ditingkatkan.

Tujuan utama pelatihan berkelanjutan adalah untuk memperoleh kecakapan khusus yang diperlukan oleh guru dalam rangka pelaksanaan tugas pembelajaran di sekolah.

Selain itu bertujuan untuk pengembangan pribadi, pengembangan profesional, pemecahan masalah, tindakan yang remedial, motivasi, peningkatan mobilitas, dan keamanan anggota organisasi. (Wahjosumidjo, 2002:381).

Langkah utama yang perlu dilaksanakan adalah, bagaimana program pelatihan yang mencakup : sosok program isi, metodologi, serta peralatan pelatihan tersedia mendukung tercapainya tujuan pelatihan (Wahjosumidjo, 2002:382).

Dalam hubungan untuk meningkatkan penampilan kepala sekolah, maupun mempersiapkan calon kepala sekolah, pendidikan dan pelatihan kepala sekolah dapat dibedakan, yaitu program *pre-service training* dan program *in-service training*.

Program *pre-service* diperuntukkan bagi calon kepala sekolah yang telah terpilih melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pemilihan (*prospective principals*), sedang program *in-service* diperuntukkan bagi mereka yang telah menduduki jabatan kepala sekolah (*practicing principals*). (Wahjosumidjo, 2002:384).

Sedangkan salah satu fungsi pelatihan adalah :

Untuk memperbaiki dan meningkatkan profesionalisme kehidupan sumber daya manusia, oleh sebab itu pelatihan efektif adalah pelatihan yang memberikan

kepada peserta pengetahuan yang luas baik organisasi, nilai-nilai sosial, dengan penuh berbagai pengalaman psikologi, pendidikan, sosiologi, serta menjadikan orang kompeten dalam banyak pengetahuan dan teknologi modern dan memiliki suatu pengertian yang kuat tentang moralitas dan kemanusiaan. (Wahjosumidjo, 2002:384).

Pelatihan berkelanjutan ini diberikan kepada guru terutama untuk mengatasi masalah pembelajaran yang dialami oleh guru di kelas. Pelatihan ini di samping diberikan materi tentang bagaimana menjalani peran dan fungsinya di sekolah juga diberikan materi lainnya yaitu : manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS), kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) pengembangan silabus dan RPP, metode pembelajaran inovatif, dan paradigma baru dalam pendidikan (pembelajaran inovatif) serta penyusunan rencana strategi dan rencana operasional sekolah.

Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diukur berdasarkan standar kompetensi guru yang secara utuh seperti termuat dalam Permen Diknas RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Aspek penilaian kinerja guru, yaitu sebagai berikut.

(a) Aspek yang berkaitan dengan Kompetensi Pedagogik

Aspek yang berkaitan kompetensi pedagogik terdiri atas dua hal, yaitu: (1) kinerja dalam membuat perencanaan pembelajaran, dan (2) kinerja dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Indikator kinerja yang dinilai dalam membuat perencanaan pembelajaran adalah tujuan pembelajaran, pemilihan materi ajar, pengorganisasian materi ajar, pilihan materi/media pembelajaran, kejelasan skenario pembelajaran, evaluasi, dan kelengkapan instrumen evaluasi. Indikator kinerja yang dinilai dalam pelaksanaan pembelajaran adalah prapembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/ media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara ketertarikan peserta didik, penilaian proses dan hasil belajar, penggunaan bahasa, dan penutup.

(b) Aspek yang berkaitan dengan Kompetensi Kepribadian

Aspek yang berkaitan dengan kompetensi kepribadian adalah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia: menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat; menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; dan menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

(c) Aspek yang berkaitan dengan Kompetensi Sosial

Aspek yang berkaitan dengan kompetensi sosial adalah bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; dan berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

(d) Aspek yang berkaitan dengan Kompetensi Profesional

Aspek yang berkaitan dengan kompetensi profesional adalah menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Hipotesis Tindakan

Dari uraian tersebut di atas, maka hipotesis tindakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Peningkatan Capaian Mutu Sekolah di SMA Negeri 1 Keruak dapat ditingkatkan dengan memperbaiki Kinerja Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan Tahun Pelajaran 2019/2020.

B. Pelatihan berkelanjutan efektif meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak Tahun Pelajaran 2019/2020.

METODE PENELITIAN

A. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 Keruak yang merupakan tempat peneliti bertugas sebagai kepala sekolah pada semester II tahun pelajaran 2019/2020 sebanyak 53 orang guru mata pelajaran .

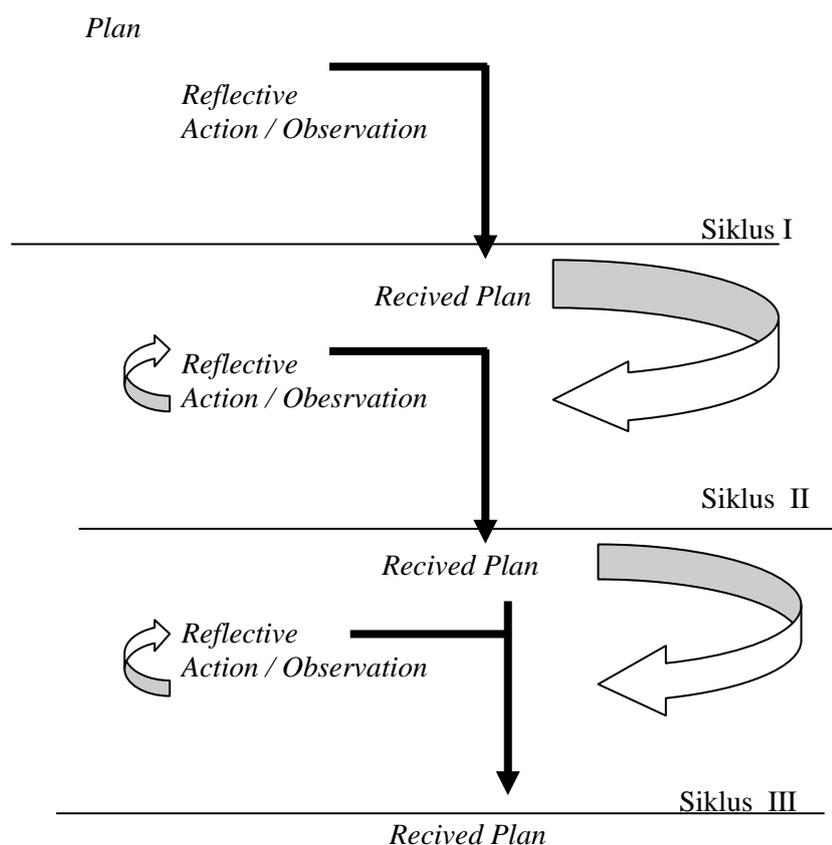
B. Setting Penelitian

1. PTS dilakukan pada SMA Negeri 1 Keruak semester II tahun pelajaran 2019/2020.
2. SMA Negeri 1 Keruak terdiri dari 53 orang guru yaitu terdiri atas 23 guru tetap dan 30 guru tidak tetap.
3. PTS dilakukan pada guru melalui pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak.

C. Rancangan Penelitian

1. Tindakan dilaksanakan dalam 3 siklus
2. Kegiatan dilaksanakan dalam akhir semester ganjil tahun pelajaran 2019/2020
3. Lama penelitian 6 pekan efektif dilaksanakan mulai tanggal 9 April sampai dengan 30 Mei 2020.
4. Dalam pelaksanaan tindakan, rancangan dilakukan dalam 3 siklus yang meliputi ; (a) perencanaan, (2) tindakan, (3) pengamatan, dan (4) refleksi.

Rancangan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) menurut Kemmis dan Mc.Taggar (Depdiknas, 2000) adalah seperti gambar berikut :



Gambar 3.1. Alur Penelitian Tindakan Sekolah

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 pelbagai kriteria.
5. Revisi (*recived plan*) : adalah berdasarkan dari hasil refleksi ini,peneliti melakukan revisi terhadap rencana awal.

D. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian Tindakan Sekolah ini variabel yang diteliti adalah Peningkatan kinerja guru melalui pelatihan berkelanjutan di SMA Negeri 1 Keruak.

Variabel tersebut dapat dituliskan kembali sebagai berikut :

Variabel Harapan : Peningkatan kinerja guru dalam upaya meningkatkan capaian mutu sekolah di SMA Negeri 1 Keruak.

Variabel Tindakan : Pelatihan Berkelanjutan

Adapun indikator yang akan diteliti dalam variabel harapan terdiri dari :

1. Kemampuan meningkatkan kinerja guru
2. Kemampuan meningkatkan kinerja guru dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran di sekolah
3. Kemampuan menguasai materi pelatihan oleh kepala sekolah
4. Kemampuan meningkatkan kinerja guru.

Sedangkan variabel tindakan memiliki indikator sebagai berikut :

1. Tingkat kualitas perencanaan
2. Kualitas perangkat observasi
3. Kualitas operasional tindakan
4. Kesesuaian perencanaan dengan tindakan

5. Kesesuaian materi pembinaan dan bimbingan yang diberikan
6. Tingkat efektifitas pelaksanaan pelatihan berkelanjutan
7. Kemampuan meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan berkelanjutan.

E Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data :

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu :

- 1 **Guru** : Diperoleh data tentang peningkatan kinerja guru dalam upaya peningkatan capaian mutu sekolah.
- 2 **Kepala Sekolah** : Diperoleh data tentang pelatihan berkelanjutan.

2. Teknik Pengumpulan Data :

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

F. 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).

G. Teknik Analisis Data

Dalam analisis data, teknik yang digunakan adalah ;

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.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Paparan data dan Temuan Penelitian

1. Perencanaan Tindakan

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 :

- a) Menyusun instrumen pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan.
- b) Menyusun Instrumen Monitoring
- c) Sosialisasi kepada guru
- d) Melaksanakan tindakan dalam pembinaan
- e) Melakukan refleksi
- f) Menyusun strategi pembinaan pada siklus ke dua berdasar refleksi siklus I
- g) Melaksanakan pembinaan pada siklus kedua
- h) Melakukan Observasi
- i) Melakukan refleksi pada siklus kedua
- j) Menyusun strategi pembinaan pada siklus ketiga berdasar refleksi siklus kedua
- k) Melaksanakan pembinaan pada siklus ketiga
- l) Melakukan Observasi
- m) Melakukan refleksi pada siklus ketiga
- n) Menyusun laporan

2. 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 9 s.d 30 April 2020 dan siklus kedua pada tanggal 10 s.d 15 Mei 2020, dan siklus ke tiga pada tanggal 18 s.d 28 Mei 2020. Penelitian tindakan sekolah dilaksanakan sesuai dengan prosedur rencana pembinaan dan skenario pembelajaran.

SIKLUS 1

a) Tahap Perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pembinaan yang

terdiri dari rencana pembinaan 1, Instrumen 1, Evaluasi 1 dan alat-alat pembinaan yang mendukung. Selain itu juga dipersiapkan lembar observasi pengelolaan pembelajaran.

b) Tahap Kegiatan dan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan untuk siklus I dilaksanakan pada tanggal 9 s.d 30 April 2020 semester II Tahun Pelajaran 2019/2020 dengan jumlah guru 53 orang termasuk guru non PNS. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai kepala sekolah. Adapun proses pembinaan mengacu pada rencana pelajaran yang telah dipersiapkan.

Observasi dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar. Pada akhir proses pembinaan, guru diberi tes formatif I dengan tujuan untuk mengetahui tingkat mutu guru dalam proses belajar mengajar yang telah dilakukan.

Adapun data hasil penelitian pada siklus I. Adalah Dengan menerapkan pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan diperoleh nilai rata-rata kinerja guru adalah 65,22 % atau ada 23 orang guru dari 53 orang sudah meningkat mutunya dalam proses belajar mengajar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada siklus pertama secara kelompok guru (sekolah) belum meningkat mutunya, karena guru yang memperoleh nilai ≥ 65 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.

c) Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

- (1) Kepala sekolah kurang baik dalam memotivasi guru dan dalam menyampaikan tujuan pembinaan.
- (2) Kepala sekolah kurang baik dalam pengelolaan waktu
- (3) Guru kurang begitu antusias selama pembelajaran berlangsung.

d) Revisi Rancangan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan pada siklus I ini masih terdapat kekurangan, sehingga perlu adanya revisi untuk dilakukan pada siklus berikutnya.

- 1) Kepala sekolah perlu lebih terampil dalam memotivasi guru dan lebih jelas dalam menyampaikan tujuan pembinaan. Di mana guru diajak untuk terlibat langsung dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan.
- 2) Kepala sekolah perlu mendistribusikan waktu secara baik dengan menambahkan informasi-informasi yang dirasa perlu dan memberi catatan
- 3) Kepala sekolah harus lebih terampil dan bersemangat dalam memotivasi guru sehingga guru bisa lebih antusias.

SIKLUS II

a) Tahap perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pembinaan yang terdiri dari rencana pembinaan 2, soal tes formatif II dan alat-alat pembinaan yang mendukung.

b) Tahap kegiatan dan pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan untuk siklus II dilaksanakan pada tanggal 10 s.d 15 Mei 2020 di SMA Negeri 1 Keruak tahun pelajaran 2019/2020. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai kepala sekolah. Adapun proses pembinaan mengacu pada rencana pembinaan dengan memperhatikan revisi pada siklus I, sehingga kesalahan atau kekurangan pada siklus I tidak terulang lagi pada siklus II. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar.

Pada akhir proses pembinaan, guru diberi tes formatif II dengan tujuan untuk mengetahui peningkatan mutu guru dalam proses pembinaan yang telah dilakukan. Instrumen yang digunakan adalah tes formatif II. Adapun data hasil penelitian pada siklus II adalah diperoleh nilai rata-rata peningkatan mutu guru adalah 71,75 % dan ketuntasan pembinaan mencapai 75 % 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.

c) Refleksi

Dalam pelaksanaan kegiatan pembinaan diperoleh informasi dari hasil pengamatan sebagai berikut:

- 1) Memotivasi guru
- 2) Membimbing guru merumuskan kesimpulan/menemukan konsep
- 3) Pengelolaan waktu

d) Revisi Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pembinaan pada siklus II ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Maka perlu adanya revisi untuk dilaksanakan pada siklus III antara lain:

- 1) Kepala Sekolah dalam memotivasi guru hendaknya dapat membuat guru lebih termotivasi selama proses belajar mengajar dan pembinaan berlangsung.
- 2) Kepala Sekolah harus lebih dekat dengan guru sehingga tidak ada perasaan takut dalam diri guru baik untuk mengemukakan pendapat atau bertanya.
- 3) Kepala Sekolah harus lebih sabar dalam membina guru merumuskan kesimpulan/menemukan konsep.
- 4) Kepala Sekolah harus mendistribusikan waktu secara baik sehingga kegiatan pembelajaran dan pembinaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.
- 5) Kepala Sekolah sebaiknya menambah lebih banyak contoh soal dan memberi soal-soal latihan pembinaan pada guru untuk dipedomani pada setiap kegiatan pembinaan berlangsung.

SIKLUS III

a) Tahap Perencanaan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan perangkat pembinaan yang terdiri dari rencana pembinaan 3, soal tes formatif 3 dan alat-alat pembinaan yang mendukung.

b) Tahap kegiatan dan pengamatan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pembinaan untuk siklus III dilaksanakan pada tanggal 18 s.d 28 Mei 2020 di SMA Negeri 1 Keruak tahun pelajaran 2019/2020 dengan jumlah 53 orang guru. Dalam hal ini peneliti bertindak sebagai Kepala Sekolah. Adapun proses belajar mengajar dan

pembinaan mengacu pada rencana pembinaan dengan memperhatikan revisi pada siklus II, sehingga kesalahan atau kekurangan pada siklus II tidak terulang lagi pada siklus III. Pengamatan (observasi) dilaksanakan bersamaan dengan pelaksanaan belajar mengajar.

Pada akhir proses pembinaan guru diberi tes formatif III dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam meningkatkan mutunya dalam pembelajaran yang telah dilakukan. Instrumen yang digunakan adalah tes formatif III. Adapun data hasil penelitian pada siklus III adalah diperoleh nilai rata-rata tes formatif sebesar 80,63 % dan guru sebanyak 53 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 sekoah 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). Di samping itu ketuntasan ini juga dipengaruhi oleh kerja sama dari guru yang telah menguasai proses pembelajaran untuk membimbing guru yang belum menguasainya melalui pelatihan berkelanjutan oleh kepala sekolah.

c) Refleksi

Pada tahap ini akan dikaji apa yang telah terlaksana dengan baik maupun yang masih kurang baik dalam proses pembinaan. Dari data-data yang telah diperoleh dapat diraikan sebagai berikut :

- (1) Selama proses pembinaan kepala sekolah telah melaksanakan semua pembinaan dengan baik. Meskipun ada beberapa aspek yang belum sempurna, tetapi persentase pelaksanaannya untuk masing-masing aspek cukup besar.
- (2) Berdasarkan data hasil pengamatan diketahui bahwa guru aktif selama proses belajar berlangsung.
- (3) Kekurangan pada siklus-siklus sebelumnya sudah mengalami perbaikan dan peningkatan sehingga menjadi lebih baik.

(4) Hasil pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan pada siklus III mencapai ketuntasan.

d) Revisi Pelaksanaan

Pada siklus III guru telah menerapkan pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan dengan baik dan dilihat dari aktivitas guru serta hasil pembinaan guru pelaksanaan proses pembinaan sudah berjalan dengan baik. Maka tidak diperlukan revisi terlalu banyak, tetapi yang perlu

diperhatikan untuk tindakan selanjutnya adalah memaksimalkan dan mempertahankan apa yang telah ada dengan tujuan agar pada pelaksanaan proses belajar mengajar selanjutnya pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan mutu guru dalam proses belajar mengajar sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Analisis Hasil Kegiatan

Setelah dilakukan tindakan pada siklus 1, siklus 2 dan siklus 3 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Analisis Hasil Tes Tentang Kinejra Guru sebelum dan sesudah diberi Tindakan Sekolah Melalui Pelatihan Berkelanjutan

No	Nama	Skor sebelum Tindakan Siklus 1	Skor setelah Tindakan 1 Siklus 2	Skor setelah Tindakan 2 Siklus 3
1	Marihin, S. Pd.	70	80	90
2	Ahmad Taufik, S.Pd	64	75	85
3	Drs. H. Burhanuddin	60	60	80
4	Ahmat Muzaki, S. Pd.	75	75	80
5	Muharman, S.Pd.	60	75	75
6	Saiful Haqqi, M. Pd.	75	75	70
7	Supardi, S.Pd.	62	70	85
8	M. Sepdan Ilyas, S.Pd.	60	64	80
9	Tohari, M.Pd	70	80	90
10	Muhammad Ainuddin, S.Pd.	64	75	85
11	L. Hidayat Rosyadi, S.Pd.	60	60	80
12	Mujitabe, S.Pd.	75	75	80
13	Ahmad Suhamdi, S. H.	60	75	75
14	H. Nurji, M.Pd.I	75	75	70
15	Marianom, S. Pd.	62	70	85
16	Muchsin, S. Pd.	60	64	80
17	Baiq Indriana Sukawati, S. Pd.	70	80	90
18	Lalu Syamsul Hadi, S. Pd.	64	75	85
19	Sahman, S. Pd.	60	60	80
20	Gurratul Aini, S. Pd. I.	75	75	80
21	Patimatul Zohrah, S. Pd.	60	75	75
22	L. Nurul Wathani, S. Pd.	75	75	70
23	Muhammad Fajri Samsi, S. Pd.	62	70	85

24	Muksin, S. Pd. I	60	64	80
25	Kurniaan Hadi, S.Pd.	70	80	90
26	M. Sumadi, S.Pd.	64	75	85
27	Hul aini, S.Pd.	60	60	80
28	L. Azhar , S. P.	75	75	80
29	Masrun Heri, S. Pd.	60	75	75
30	Nurul Hisan, S. Pd.	75	75	70
31	April Kurniati, S.Pd.I	62	70	85
32	Dewi Puspita Ningsih, M.Pd.	60	64	80
33	Irwandi, S. Pd.	70	80	90
34	Napilah, S.Pd.	64	75	85
35	Mirawati, S.Pd.	60	60	80
36	Sopiandi, S. Pd.	75	75	80
37	L. Jumhari Yusri, S.Pd	60	75	80
38	Fatimatul Sakdiah	75	75	70
39	Baiq Mustika Laili, S. Pd.	62	70	85
40	Fitriani, S.Pd.	60	64	85
41	Khairul Hadi, S.Pd.	75	75	80
42	Eko Susanto	62	70	80
43	H. Sadrin S.Ag.	70	70	81
44	Mirawati, S.Pd.	60	75	80
45	M. Progo Murbaya, S.Pd.	60	70	80
46	Ahmad Holili, S.Pd.	75	64	80
47	Rabiatun Adawiyah, S.Pd.	70	75	80
48	Baiq Mustika Laili, S. Pd.	75	70	80
49	Hul Aini, S.Pd	63	70	80
50	M. Sabli Martawiguna, S.Pd.	62	75	74
51	Rabiatul Adawiyah, S.Pd.	64	70	80
52	Baiq Bungawati, S. Pd. I.	75	70	80
53	Rika Rahmawati, S.Pd.	70	75	80
Jumlah Total		3511	3799	4270
Skor Maksimum Individu		100	100	100
Skor maksimuim Kelas		5300	5300	5300

Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

1. Pencapaian peningkatan kinerja guru sebelum diberi tindakan

$$= \frac{3511}{5300} \times 100\% = 66,24\%$$
2. Pencapaian peningkatkan kinerja guru setelah diberi tindakan pengelompokan guru

berdasarkan tingkat pendidikan masing masing

$$= \frac{3799}{5300} \times 100\% = 71,67\%$$

3. Pencapaian peningkatan kinerja guru setelah diberi tindakan pengelompokan guru berdasarkan kemampuan akademik

$$= \frac{4270}{5300} \times 100\% = 80,57\%$$

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa

1. Terjadi peningkatan mutu guru setelah diberi tindakan yaitu terjadi 66,24 % menjadi 71,67 % ada kenaikan sebesar = 80,57 %
2. Dari sebelum tindakan (siklus 1) dan setelah tindakan sampai dengan (siklus 3) 66,24 % menjadi 71,67 %, dan dari (siklus 2) ke (siklus 3) juga ada peningkatan sebanyak 80,57 % - 71,67 % = 8,90 %.
3. Rata – rata kinerja guru sebelum diberi tindakan 37,50 % naik 75 % dan naik menjadi 100%.

Refleksi dan Temuan

Berdasarkan pelaksanaan tindakan maka hasil observasi nilai, hasil dapat dikatakan sebagai berikut :

- a. Siklus pertama kegiatan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan belum berhasil karena dalam pembinaan masih terlihat guru belum antusias, dan belum memahami apa yang dimaksudkan oleh kepala sekolah;
- b. Model pembinaan melalui pelatihan berkelanjutan, dalam hal peningkatan mutu guru belum tampak, sehingga hasil yang dicapai tidak tuntas.
- c. Mungkin karena proses pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui pelatihan berkelanjutan yang baru mereka laksanakan sehingga guru merasa kaku dalam menerapkannya.
- d. Akan tetapi setelah dijelaskan, mereka bisa mengerti dan buktinya pada pertemuan kedua dan ketiga proses pembinaan kepala sekolah berjalan baik, semua guru aktif dan lebih-lebih setelah ada rubrik penilaian proses, seluruh guru meningkat mutunya dalam proses belajar mengajar.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

(ketuntasan pembinaan meningkat dari siklus I, II, dan III) yaitu masing-masing 64,50 % ; 71,75 % ; 80,63 % . 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 ; 64,50

% meningkat menjadi 71,75 % dan pada siklus 3 meningkat menjadi 80,63 % .

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 SMA Negeri 1 Keruak, oleh karena itu diharapkan kepada para guru SMA Negeri 1 Keruak dapat meningkatkan mutunya dalam melaksanakan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan manajemen berbasis sekolah (MBS) dikatakan tuntas apabila guru telah mencapai nilai standar ideal 75 mencapai ≥ 85 %. Sedangkan pada penelitian ini, mencapai nilai ≥ 75 pada (siklus 3) mencapai melebihi target yang ditetapkan dalam MBS yaitu mencapai 100 %. Dengan demikian maka **hipotesis yang diajukan dapat diterima.**

PENUTUP

A. Simpulan

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 SMA Negeri 1 Keruak, Kecamatan Keruak semester II Tahun Pelajaran 2019/2020 yang ditandai dengan peningkatan mutu guru dalam setiap siklus, yaitu siklus I (64,50%), siklus II (71,75 %), dan siklus III (80,63 %).
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.

B. Saran-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, di mana 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 SMA Negeri 1 Keruak semester II, Tahun Pelajaran 2019/2020.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, I. 2000. *Profesionalisme Guru: Analisis Wacana Reformasi Pendidikan dan Era Globalisasi*. Simposium Nasional Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Malang, 37,50-26 Juli 2001.
- Arikunto, Suharsini. 2004. *Dasar – dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi, 2002. *Dasar Dasar Evaluasi Pendidikan* .Jakarta : Bumi Aksara
- Atmodiwiro, Soebagio dan Soenarto Tatosiwanto, 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: Adhi Waskitho.
- Depdiknas RI, 2005, *Undang undang No 15 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Depdiknas.
- _____, 2003. *Undang Undang No 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas

- _____,2006.*Peraturan Pemerintah No 19 Tentang Standar Isi Pendidikan.*Jakarta : BSNP.
- Dirjen PMPTK,2007.*Peraturan Menteri no 13 Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah.*Jakarata : Dirjen PMPTK Depdiknas
- _____,2010.*Bahan Belajar Mandiri Kelompok Kerja Kepala Sekolah Tentang Dimensi Kompetensi Manajerial.*Jakarta :Dirjen PMPTK Depdiknas.
- Direktorat PLP Depdiknas. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.* Jakarta: Depdiknas.
- Mulyasa,E, 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep,Karakteristik,Implementasi,dan Inovasi.* Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____,2003.*Menjadi Kepala Sekolah yang profesional.*Jakarta : PT.Rosdakarya.
- _____,2007.*Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan.*Jakarta : PT.Rosdakarya