

**PENINGKATAN CAPAIAN MUTU SEKOLAH DENGAN  
MENINGKATKAN KINERJA GURU MELALUI PELATIHAN  
BERKELANJUTAN DI SD GMTI NAMOSAIN KOTA KUPANG**

**Mata D.D. Bangngoe Nggada**  
SD GMTI Namosain Kota Kupang  
e-mail: [matabanggoenggada@gmail.com](mailto:matabanggoenggada@gmail.com)

**Abstrak**

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. 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, kemampuan guru SD dalam menguasai bahan pelajaran pada umumnya sangat mengawatirkan 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, dengan melirik fakta diatas peneliti berupaya meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan berkelanjutan. Pelaksanaan kegiatan ini menggunakan desain penelitian tindakan sekolah dengan yang menjadi subjek penelitian adalah guru-guru SD GMTI Namosain Kota Kupang pada tahun ajaran 2017/2018. Pelaksanaan kegiatan pelatihan berkelanjutan ini dilaksanakan selama dua siklus dengan hasil yang didapat yaitu Terjadi peningkatan mutu guru setelah diberi tindakan yaitu terjadi 64,50 % menjadi 71,75 % ada kenaikan sebesar = 7,25 %. Dari sebelum tindakan (siklus 1) dan setelah tindakan sampai dengan (siklus 1) 64,50 % menjadi 71,75 %, dan dari (siklus 2) ke (siklus 3) juga ada peningkatan sebanyak 80,63 % - 71,75 % = 8,88 %. Rata-rata kinerja guru sebelum diberi tindakan 37,50 % naik 75 % dan naik menjadi 100%.

**Kata Kunci: Kinerja Guru, Mutu Sekolah, Pelatihan Berkelanjutan**

**PENDAHULUAN**

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 (1987) menyimpulkan bahwa kemampuan guru SD dalam menguasai bahan pelajaran pada umumnya sangat mengawatirkan 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 SD GMT Namosain Kota Kupang .

Sehubungan dengan hal di atas mak penulis merasa perlu melukan pembinaan kepada guru untuk melakukan penelitian tindakan sekolah dengan judul : *“Peningkatan Capaian Mutu Sekolah dengan Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan di SD GMT Namosain Kota Kupang”*

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Peningkatan capaian mutu sekolah di SD GMT Namosain Kota Kupang dengan meningkatkan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Berkelanjutan Tahun Pelajaran 2017.
2. Efektivitas Pelatihan berkelanjutan meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan capaian mutu sekolah di SD GMT Namosain Kota Kupang Tahun Pelajaran 2017.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SD GMT Namosain Kota Kupang pada tahun ajaran 2017/2018.

### Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah guru SD GMT Namosain Kota Kupang yang merupakan tempat peneliti bertugas menjadi kepala sekolah tahun pelajaran 2017.

### Rancangan Penelitian

1. Tindakan dilaksanakan dalam 3 siklus
2. Kegiatan dilaksanakan dalam semester ganjil tahun pelajaran 2017
3. Lama penelitian 6 pekan efektif dilaksanakan mulai tanggal 08 Oktober sampai dengan 12 Nopember 2017.
4. Dalam pelaksanaan tindakan, rancangan dilakukan dalam 3 siklus yang meliputi ; (a) perencanaan, (2) tindakan, (3) pengamatan, (4) refleksi.
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.

### 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 DAN PEMBAHASAN

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

**Tabel 1 hasil Penelitian**

No	NIDN	Skor sebelum Tindakan Siklus 1	Skor setelah Tindakan 1 Siklus 2	Skor setelah Tindakan 2 Siklus 3
1	RMA	70	80	90
2	YHR	64	75	85
3	JSK	60	60	80
4	CLP	75	75	80
5	NAB	60	75	75
6	ANB	75	75	70
7	DTB	62	70	85
8	HRK	60	64	80
<b>Jumlah Total</b>		<b>516</b>	<b>574</b>	<b>645</b>
<b>Skor Maksimum Individu</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Skor Maksimum Kelas</b>		<b>800</b>	<b>800</b>	<b>800</b>

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa

- a. Terjadi peningkatan mutu guru setelah diberi tindakan yaitu terjadi 64,50 % menjadi 71,75 % ada kenaikan sebesar = 7,25 %

- b. Dari sebelum tindakan (siklus 1) dan setelah tindakan sampai dengan (siklus 1) 64,50 % menjadi 71,75 %, dan dari (siklus 2) ke (siklus 3) juga ada peningkatan sebanyak 80,63 % - 71,75 % = 8,88 %.

- c. Rata-rata kinerja guru sebelum diberi tindakan 37,50 % naik 75 % dan naik menjadi 100%.

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.

#### **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.

#### **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.

#### **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 SD GMT Namosain Kota Kupang, 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 %. Dengan demikian maka **hipotesis yang diajukan dapat diterima.**

#### **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 kmutu guru dalam proses belajar mengajar di SD GMTI Namosain Kota Kupang tahun pelajaran 2017/2018 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 mnelaksanakan pembinaan berikutnya.

### Daftar Rujukan

- 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 Tatosiswanto, 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*. Jakarta : 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