

**PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU DALAM MENYUSUN RENCANA PROGRAM
PEMBELAJARAN (RPP) DI SD NEGERI 002 PENDALIAN IV KOTO MELALUI
KEGIATAN WORKSHOP TAHUN PELAJARAN 2018 / 2019**

BAIDAH
SD Negeri 024 Rokan IV Koto
Email:

ABSTRAK

Berdasarkan kenyataan yang ada di SDN 024 Rokan IV Koto Kecamatan Rokan IV koto Kabupaten Rokan Hulu belum maksimal dilakukan supervisi dan masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Partisipasi guru untuk di supervisi masih rendah, mereka beranggapan bahwa supervisi adalah pengawasan atau penilaian yang akhirnya kondite baginya, maka beberapa guru masih enggan untuk disupervisi. Rumusan masalah yang ditetapkan adalah Bagaimana upaya kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja dengan pelaksanaan supervisi menggunakan Teknik Kelompok (Meeting) di SDN 024 Rokan IV Koto Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu Tujuannya adalah untuk mengetahui ada tidaknya peningkatan prestasi kerja guru dan seberapa besar peningkatan prestasi kerja guru setelah dilaksanakan kegiatan supervisi dengan teknik kelompok oleh kepala sekolah di SDN 024 Rokan IV Koto Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Karya tulis ilmiah ini mengambil bentuk penelitian tindakan Sekolah (PTS). Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) ini dilaksanakan di SDN 024 Rokan IV Koto Kecamatan Rokan IV koto Kabupaten Rokan Hulu .pada Tahun Pelajaran 2018 / 2019 . Subyek penelitian yaitu guru-guru I, II, III, IV, V dan VI di SDN 024 Rokan IV Koto Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu pada Tahun Pelajaran 2018 / 2019 Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan Metode Dokumentasi . Penilaian terhadap kreteria kualitas pelaksanaan proses belajar mengajar dari guru yang diamati dan diobservasi dengan rentang skor antara 1 sampai dengan 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan prestasi kerja guru yang dinilai melalui 4 aspek penilaian menunjukkan peningkatan yang signifikan pada setiap siklusnya. Hasil penilaian prestasi kerja guru pada aspek perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran pada kondisi awal, siklus pertama dan siklus kedua menunjukkan bahwa pada aspek perencanaan proses pembelajaran dari 55,15 pada kondisi awal, 74,70 pada siklus pertama dan 95,61 pada siklus kedua. Adapun pada aspek pelaksanaan proses pembelajaran menunjukkan peningkatan dari dari 56, 67 pada kondisi awal, 73,33 pada siklus pertama dan 95,00 pada siklus kedua, sedangkan pada aspek penilaian hasil belajar menunjukkan peningkatan dari 55,42 pada kondisi awal, 74,58 pada siklus pertama dan 95,83 pada siklus kedua dan pada aspek pengawasan proses pembelajaran dari 57,50 pada kondisi awal, 74,17 pada siklus pertama dan 94,17 pada siklus kedua. Kesimpulannya adalah pelaksanaan supervisi dengan teknik dan pendekatan kelompok ditunjang dengan pelaksanaan supervisi kunjungan kelas terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja guru-guru di SDN 024 Rokan IV Koto

Kata Kunci : *supervisi, teknik kelompok, prestasi kerja guru*

PENDAHULUAN

Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam lingkup satuan pendidikan yang terkecil yaitu sekolah, guru memegang peranan yang amat penting dan strategis. Kelancaran proses seluruh kegiatan pendidikan terutama di sekolah, sepenuhnya berada dalam tanggung jawab para

guru. Ia adalah seorang pemimpin yang harus mengatur, mengawasi dan mengelola seluruh kegiatan proses pembelajaran di sekolah yang menjadi lingkup tanggung jawabnya.

Saiful Bahri Jamarah (2002:151) mengemukakan guru merupakan unsur manusiawi dalam pendidikan. Kehadiran guru

mutlak diperlukan di dalamnya. Kalau hanya ada anak didik tetapi guru tidak ada, maka tidak akan terjadi kegiatan belajar mengajar di sekolah. Jangankan ketiadaan guru, kekurangan guru saja sudah merupakan masalah.

Dalam menghadapi tuntutan situasi perkembangan zaman dan pembangunan nasional, sistem pembangunan, sistem pendidikan nasional harus dapat dilaksanakan secara tepat guna dalam berbagai aspek, dimensi, jenjang, dan tingkat pendidikan. Keadaan semacam itu pada gilirannya akan menuntut para pelaksana dalam bidang pendidikan diberbagai jenjang untuk mampu menjawab tuntutan tersebut melalui fungsinya sebagai guru. Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran di kelas ataupun di luar kelas. Para guru jelas dituntut pula dapat melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara efektif dan efisien.

Oemar Hamalik (2004:117) bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional, maka untuk menjadi guru harus pula memenuhi persyaratan yang berat, beberapa diantaranya yaitu harus memiliki bakat sebagai guru, Harus memiliki keahlian sebagai guru, memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, guru adalah manusia berjiwa Pancasila dan guru adalah seorang warga negara yang baik.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 dalam Syafrudin (2005:7) mengemukakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memulai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Oemar Hamalik (2004:117) mengemukakan kemampuan-kemampuan yang selama ini harus dikuasai guru juga akan lebih dituntut aktualisasinya. misalnya kemampuannya dalam: 1) merencanakan pembelajaran dan merumuskan tujuan, 2) mengelola kegiatan individu, 3) menggunakan multi metoda, dan memanfaatkan media, 4) berkomunikasi interaktif dengan baik, 5) memotivasi dan memberikan respons, 6) melibatkan siswa

dalam aktivitas, 7) mengadakan penyesuaian dengan kondisi siswa, 8) melaksanakan dan mengelola pembelajaran, 9) menguasai materi pelajaran, 10) memperbaiki dan mengevaluasi pembelajaran, 11) memberikan bimbingan, berinteraksi dengan sejawat dan bertanggungjawab kepada konstituen serta, 12) mampu melaksanakan penelitian.

Menurut Syarifudin (2006:16) menyatakan bahwa jabatan guru secara formal ditetapkan sebagai jabatan fungsional, artinya sejajar dengan pekerjaan profesional lainnya kemampuan keguruan sebagai kemampuan profesional mempersyaratkan pengawasan kompetensi yang sangat kompleks, salah satu kompetensi yang dipersyaratkan yaitu pengawasan kompetensi kependidikan pembelajaran, antar lain menyusun sejumlah keterampilan dasar mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap beberapa orang guru ditemukan gejala-gejala sebagai berikut:

- 1) Kurangnya kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP)
- 2) Kurangnya pemahaman guru tentang penyusunan RPP yang benar, mulai dari kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir.
- 3) Hanya sebagian kecil guru yang memiliki RPP dalam kegiatan belajar mengajar, dari 12 orang guru hanya 6 saja yang dapat mempersiapkan RPP dengan benar.

Berdasarkan fenomena dan gejala-gejala tersebut di atas terlihat rendahnya kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Oleh karena itu peneliti tertarik ingin mengetahui secara lebih mendalam melalui suatu penelitian tindakan sekolah dengan judul "Peningkatan kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP) di SD Negeri 002 Pendalian IV Koto Melalui Kegiatan Workshop"

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompetensi Guru

Sebelum dijelaskan lebih lanjut mengenai kemampuan guru, maka perlu dijelaskan pengertian kemampuan atau

kompetensi guru. Muslich (2007:14) mengemukakan beberapa rumusan mengenai kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu:

1) Kompetensi (*competence*), menurut Hall dan Jones adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur. 2) Spencer dan Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seorang yang berhubungan timbal balik dengan suatu kriteria efektif dan atau kecakapan terbaik seseorang dalam pekerjaan atau keadaan. Ini berarti bahwa kompetensi tersebut cukup mendalam dan bertahan lama sebagai bagian dari kepribadian seseorang sehingga dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku seseorang ketika berhadapan dengan berbagai situasi dan masalah. 3) Lebih teknis lagi Mardapi merumuskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan dan penerapan kedua hal tersebut dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja. 4) Richard menyebutkan bahwa istilah kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat diamati, yang diperlukan untuk menuntaskan kegiatan sehari-hari dengan berhasil. 5) Sementara Puskur, Balitbang, Depdiknas memberikan rumusan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai dasar untuk melakukan sesuatu.

Dari beberapa rumusan di atas, Muslich (2007:16) menyimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya adalah daya cakup, daya rasa, dan daya tindak seseorang yang siap diaktualisasikan ketika menghadapi tantangan kehidupannya, baik masa kini maupun masa yang akan datang.

Guru adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas, guru juga diartikan dengan mereka yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan

tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan. Jadi guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan (Hamzah B. Uno, 2007:15).

Kode etik yang memedomani setiap tingkah laku guru senantiasa sangat diperlukan. Karena dengan itu penampilan guru akan terarah dengan baik, bahkan akan terus bertambah baik. Ia akan terus menerus memerhatikan dan mengembangkan profesi keguruannya. Kalau kode etik yang merupakan pedoman atau pegangan itu tidak dihiraukan berarti akan kehilangan pola umum sebagai guru. Jadi postur kepribadian guru akan dapat dilihat bagaimana pemanfaatan dan pelaksanaan dari kode etik yang sudah disepakati bersama itu. Dalam hubungan ini jabatan guru yang betul-betul profesional selalu dituntut adanya kejujuran profesional. Sebab kalau tidak ia akan kehilangan pamornya sebagai guru atau boleh dikatakan hidup di luar lingkup keguruan (Sardiman, 2004:151). Adapun kode etik jabatan guru tersebut adalah:

- a. Guru sebagai manusia pancasilais hendaknya senantiasa menjunjung tinggi dan mewujudkan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila.
- b. Guru selaku pendidik hendaknya bertekad untuk mencintai anak-anak dan jabatannya, serta selalu menjadikan dirinya suri tauladan bagi anak didiknya.
- c. Setiap guru berkewajiban selalu menyelaraskan pengetahuan dan meningkatkan kecakapan profesinya dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- d. Setiap guru diharapkan selalu memperhitungkan masyarakat sekitarnya, sebab pada hakikatnya pendidikan itu merupakan tugas pembangunan dan tugas kemanusiaan.
- e. Setiap guru berkewajiban meningkatkan kesehatan dan keselarasan jasmaniahnya, sehingga berwujud penampilan pribadi yang

sebaik-baiknya, agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya pula.

Hamzah B. Uno (2007:72) kompetensi guru adalah kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh guru yang diindikasikan dalam tiga kompetensi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan tugas profesionalnya sebagai guru (profesional), kompetensi yang berhubungan dengan keadaan pribadinya (personal), dan kompetensi yang berhubungan dengan masyarakat atau lingkungannya (sosial).

Hal senada dikemukakan oleh Kunandar (2007:75) bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh guru yang diindikasikan dalam tiga kompetensi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan tugas profesionalnya sebagai guru (profesional), kompetensi yang berhubungan dengan keadaan pribadinya (personal), dan kompetensi yang berhubungan dengan masyarakat atau lingkungannya (sosial).

Munsi dalam Uno (2007:61) menjelaskan, kompetensi (kecakapan) mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan.

Kompetensi menurut Fullan dalam Uno (2007:62) lebih cenderung pada apa yang dapat dilakukan seseorang daripada apa yang mereka ketahui. Hal ini ditandaskan oleh Houston yang dikutip oleh Semana bahwa kompetensi adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

B. Rencana Program Pembelajaran (RPP)

Menurut Permendikbud No. 81 A Tahun 2017 tentang Implementasi Kurikulum

Pedoman Umum Pembelajaran, bahwa tahap pertama dalam pembelajaran menurut standar proses yaitu perencanaan pembelajaran yang diwujudkan dengan kegiatan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Selanjutnya dijelaskan bahwa RPP adalah rencana pembelajaran yang dikembangkan secara rinci dari suatu materi pokok atau tema tertentu yang mengacu pada silabus. RPP mencakup beberapa hal yaitu: (1) Data sekolah, mata pelajaran, dan kelas/ semester; (2) Materi Pokok; (3) Alokasi waktu; (4) Tujuan pembelajaran, KD dan indikator pencapaian kompetensi; (5) Materi pembelajaran; metode pembelajaran; (6) Media, alat dan sumber belajar; (7) Langkah-langkah kegiatan pembelajaran; dan (7) Penilaian.

C. Pendidikan dan Pelatihan (Workshop)

Istilah Workshop lebih dikenal dengan istilah pendidikan dan pelatihan. Menurut Fathoni (2006:147) pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugasnya. Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Sastrohadiwiryono (2002:199) pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak. Dalam ilmu pengetahuan tentang perilaku, pelatihan merupakan kegiatan lini dan staf yang tujuannya mengembangkan kepemimpinan untuk memperoleh efektivitas pekerjaan individual tenaga kerja yang lebih besar, hubungan antarindividu tenaga kerja dalam perusahaan menjadi lebih baik, dan penyesuaian manajer yang ditingkatkan kepada suasana lingkungan secara keseluruhan.

Sastrohadiwiryono (2002:199) bahwa pelatihan kerja yang merupakan hak setiap pekerja dalam rangka meningkatkan dan

mengembangkan keterampilan serta keahlian sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah, swasta dan perusahaan. Penyelenggaraan pelatihan kerja wajib memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Tersedianya tenaga pelatihan
- b) Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja
- c) Kurikulum
- d) Akreditasi
- e) Sarana dan prasarana.

RANCANGAN PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian Tindakan Sekolah ini dilaksanakan di SD Negeri 002 Pendalian IV Koto. Ini dipilih karena sangat menunjang tugas kepala Sekolah untuk mengetahui dan berusaha meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP).

B. Waktu dan Lama Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam dua siklus. Lama waktu penelitian ini kurang lebih 2 bulan dan sampai saat ini pelatihan sesekali masih diadakan akan tetapi di sekolah lain. Maka penelitian ini yang dimulai dari Februari 2017 berakhir hingga bulan April 2017.

C. Subjek Penelitian

Subjek yang diteliti adalah guru-guru di SD Negeri 002 Pendalian IV Koto, karakteristiknya adalah 50-55% kemampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran cenderung dalam kategori kurang memuaskan atau dikatakan cukup. Hal ini diketahui dari pemberian tes sebelum dilaksanakan pelatihan dan pendidikan. Adapun jumlah guru kelas yang menjadi subjek dalam penelitian ini berjumlah 12 orang guru.

D. Rencana Tindakan

a. Perencanaan/persiapan

Dalam tahap perencanaan atau persiapan tindakan ini, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun tujuan operasional
2. Membuat lembar kerja dan menyusun lembar kerja guru untuk mengetahui kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP)
3. Menyiapkan format pengamatan proses pembelajaran yang terdiri dari situasi kegiatan belajar mengajar, keaktifan guru dalam pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjawab dan atau mengajukan pertanyaan.
4. Menyusun lembar observasi untuk mengukur kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP).

b. Implementasi Tindakan

1. Perkenalan dan transaksi program pendidikan dan pelatihan
2. Penjelasan tentang kompetensi, indikator, alokasi waktu dan skenario pendidikan.
3. Eksplorasi pemahaman peserta berkenaan dengan kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP)
 - a. Menggunakan pendekatan andragogi untuk menciptakan suasana pendidikan dan pelatihan yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan bermakna. Pelatih berperan sebagai fasilitator.
 - b. Diskusi tentang indikator keberhasilan pendidikan bagi guru dan hasilnya bagi siswa.
 - c. Mengidentifikasi masalah berkaitan dengan kemampuan guru selama ini
 - d. Melakukan diskusi tentang cara menyusun perangkat pembelajaran yang baik.
4. Evaluasi
5. Penutup

c. Observasi

Pengamatan atau observasi yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan oleh teman sejawat yang telah bersedia menjadi observer dalam penelitian ini dengan menggunakan format pengamatan yang telah disediakan. Aspek-aspek yang diamati antara lain kemampuan guru dalam menyusun Rencana

Program Pembelajaran (RPP) dan proses pendidikan dan pelatihan.

S : Sedang
J : Jelek
SJ : Sangat Jelek

d. Refleksi

Setelah perbaikan pembelajaran dilaksanakan peneliti dan observer melakukan kerjasama dan menganalisa hasil dari proses pembelajaran yang dilaksanakan, sehingga diketahui keberhasilan dan kelemahan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Hasil dari analisa data tersebut dijadikan sebagai landasan untuk siklus berikutnya, sehingga antara siklus I dan siklus II ada kesinambungan dan diharapkan kelemahan pada siklus yang pertama dapat dijadikan sebagai dasar perbaikan pada siklus yang berikutnya.

1. Aspek peserta pendidikan dan pelatihan

Tabel III.4. Aspek peserta pendidikan dan pelatihan

No	Aspek penilaian	Alternatif				
		SB	B	S	J	SJ
1	Penguasaan materi					
2	Penggunaan motivasi					
3	Kemampuan bertanya					
4	Kemampuan menjawab					
5	Kesungguhan					
6	Bahasa					
7	Penampilan					
	Jumlah					

Keterangan:

SB : Sangat baik
B : Baik

E. Analisis Data

Dalam menentukan kriteria penilaian tentang kemampuan guru dalam menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), maka dilakukan pengelompokkan atas 5 kriteria berikut:

Tabel III.5. Klsifikasi penilaian

No	Klasifikasi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	81 - 100
2	Baik	61 - 80
3	Cukup	41 - 60
4	Kurang	21 - 40
5	Kurang Sekali	0 - 20

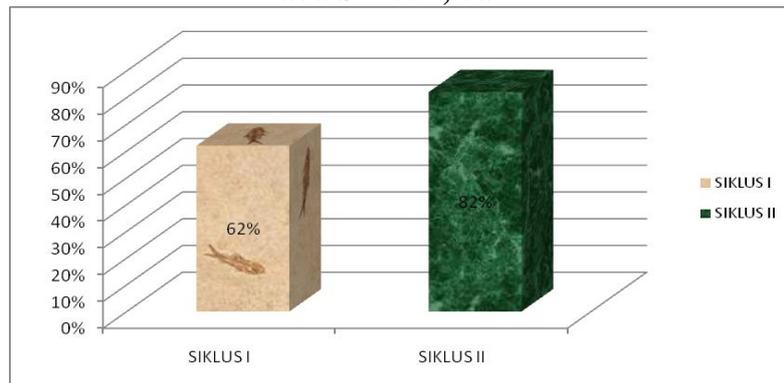
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Pembahasan

Dari hasil penelitian pada siklus I menunjukkan bahwa Aspek penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pada Siklus I belum mencapai indikator yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa proses pendidikan dalatihan yang diberikan yang dibawakan kepala sekolah masih perlu perencanaan yang lebih baik dengan memperhatikan kelemahan kekuatan yang telah teridentifikasi pada siklus I sebagai dasar perbaikan pada siklus II.

Tabel IV.7. Data Perbandingan Aspek penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pada Siklus I, dan II

KET	PERSENTASE KEAKTIFAN KLASIKAL	KATEGORI
SIKLUS I	62%	Baik
SIKLUS II	80%	Sangat baik

Grafik I. Data Perbandingan Aspek penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Pada Siklus I, dan II



Meningkatnya Aspek penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dari siklus I ke siklus II memberikan implikasi terhadap dua aktivitas berikutnya yaitu Aspek peserta pendidikan dan pelatihan dan Instrumen evaluasi pendidikan dan pelatihan.

Pada aspek peserta pendidikan dan pelatihan berdasarkan observasi yang dilakukan maka dapat diperhatikan perbandingan antara siklus I dan II pada tabel berikut ini.

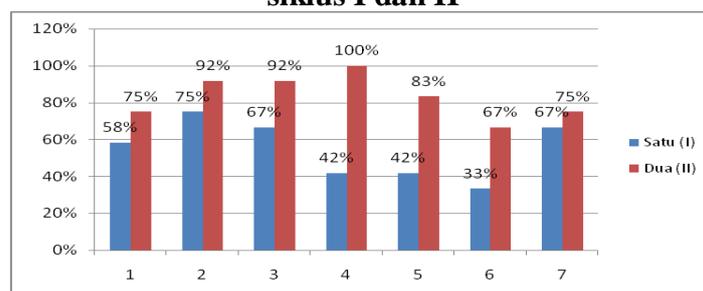
Tabel IV.8. Aspek Aktivitas peserta pendidikan dan pelatihan siklus I dan II

NO	Siklus	Penguasaan materi	Penggunaan motivasi	Kemampuan bertanya	Kemampuan menjawab	Kesungguhan	Bahasa	Penampilan	JUMLAH
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Siklus I	Satu (I)	58%	75%	67%	42%	42%	33%	67%	55%
Siklus II	Dua (II)	75%	92%	92%	100%	83%	67%	75%	83%

Sumber: Data olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat perbandingan aspek peserta pendidikan dan pelatihan siklus I dan II peningkatannya dari 55% tingkat ketercapaian pendidikan dan pelatihan maka pada siklus II menjadi 83%. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan pada grafik berikut ini.

Grafik II. Data Perbandingan Aspek Aktivitas peserta pendidikan dan pelatihan siklus I dan II



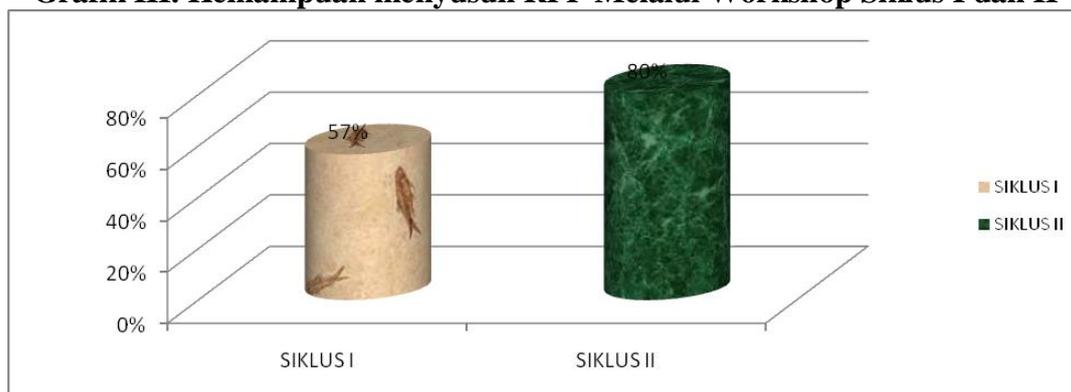
Kemudian dari aspek kemampuan menyusun RPP berdasarkan data tes siklus I dan II dapat diperhatikan perbandingannya sebagai berikut.

Tabel IV.9. Kemampuan Menyusun RPP siklus I dan II

KET	PERSENTASE KEMAMPUAN MENYUSUN RPP	KATEGORI
SIKLUS I	57%	baik
SIKLUS II	80%	Sangat baik

Instrumen evaluasi pendidikan dan pelatihan juga dapat diperhatikan pada grafik berikut ini.

Grafik III. Kemampuan menyusun RPP Melalui Workshop Siklus I dan II



Dari hasil observasi kemampuan guru dalam menyusun RPP melalui pendidikan dan pelatihan siklus I dan II juga mengalami peningkatan dari persentase yang didapatkan sebesar 57% pada siklus I meningkat menjadi 80% pada siklus II.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan seperti disampaikan pada bab IV dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran di SD Negeri 002 Pendalihan IV Koto. Dengan kondisi tersebut maka tingkat penerimaan guru meningkat. Perbandingan aspek kemampuan guru dalam menyusun RPP melalui workshop pada siklus I dan II peningkatannya dari 57% dan siklus II menjadi 80%.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian di atas, serta mengingat bahwa pengembangan kemampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran di SD Negeri 002 Pendalihan IV Koto, maka disarankan perlunya peningkatan kegiatan tersebut di masa yang akan datang. Sehubungan dengan itu disarankan kepada berbagai pihak untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini.

Bagi para pengawan sekolah untuk meningkatkan efektivitas pengembangan kemampuan membuat perangkat pembelajaran dan memberikan pelatihan, meningkatkan kualitas pendidikan, pendidikan dan pelatihan bagi guru perlu dan harus dilakukan untuk meningkatkan dengan demikian maka sertifikasi yang dilaksanakan selama ini memang benar-benar tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Djam'an Satori, dkk. 2007. Profesi keguruan. Jakarta. Universitas Terbuka
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. Rosda.
- Hamzah B. Uno. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif dan Efektif. Bandung. Bumi Aksara
- Kunandar.2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama,Bandung.
- Masnur Muslich. 2007. KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual Panduan Bagi Guru Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah. Jakarta. Bumi aksara.
- Sardiman, Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Jakarta, Rajawali Pers, 2004
- Oemar, Hamalik. 2004. Proses Belajar Mengajar. Jakarta. Bumi aksara.
- Sanjaya, Wina. 2007. Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Kencana, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto,. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan*

- Administrasi dan Operasional. Jakarta.*
Bumi aksara.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan*
- Manajemen Pegawai Negri Sipil, PT.*
Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi III.*
Yogyakarta. STIE YKPN.