

## **Implementasi Budaya Mutu dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kota Selatan**

**Nurhamsina Ladjo<sup>1</sup>, Arwildayanto<sup>2</sup>, Warni Tune Sumar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

**E-mail:** [nurhamsina\\_s1manajpend2015@mahasiswa.ung.ac.id](mailto:nurhamsina_s1manajpend2015@mahasiswa.ung.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya mutu dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (selanjutnya disebut SDN) se-Kecamatan Kota Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Jumlah populasi penelitian yaitu 52 orang dan sampel penelitian yaitu 52 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Budaya mutu di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan berdasarkan analisis data memperoleh skor 89,68% dengan kategori sangat baik; dan (2) Kinerja guru di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan berdasarkan analisis data memperoleh skor 94,79% dengan kategori sangat baik.

**Kata Kunci:** Implementasi, budaya mutu, kinerja guru

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the culture of teacher quality and performance in public elementary schools (hereinafter referred to as SDN) throughout Kota Selatan District. This research uses a quantitative approach with a descriptive research type. The total population of the study is 52 people and the research sample is 52 people. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis technique using proportion description analysis. The results of the study show that: (1) The culture of quality in public elementary schools in Kota Selatan District based on data analysis obtained a score of 89.68% in the very good category; and (2) The performance of teachers in SDN Kota Selatan based on data analysis obtained a score of 94.79% in the very good category.

**Keywords:** Implementation, quality culture, teachers' performance

© 2020 Nurhamsina Ladjo, Arwildaaynto, Warni Tune Sumar  
Under The License CC-BY SA 4.0

#### **Sejarah Artikel:**

Diterima : Desember 2022  
Disetujui : Maret 2023  
Dipublikasi : Juni 2023

## **PENDAHULUAN**

Kebijakan pengembangan sektor pendidikan, yang secara umum bertumpu pada paradigma otonomisasi dan demokratisasi pendidikan. Dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah bahwa sektor pendidikan merupakan salah satu yang diotonomisasikan sebagaimana sektor-sektor pembangunan yang berbasis kedaerahan lainnya. Otonomisasi dimaksud selanjutnya didorong pada sekolah agar kepala sekolah dan guru memiliki tanggung jawab besar dalam pengembangan mutu sekolah dan peningkatan mutu proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas hasil belajar. Tinggi dan rendahnya mutu hasil belajar peserta didik menjadi tanggung jawab guru dan kepala sekolah sebagai manajerial, karena pemerintah daerah hanya memfasilitasi berbagai aktivitas pendidikan, baik sarana maupun berbagai program pembelajaran yang direncanakan sekolah. Dalam konteks peningkatan mutu ini kepala sekolah di samping bermitra dengan pemerintah daerah juga berkerja sama dengan masyarakat (komite sekolah).

Budaya mutu menurut Goetsch D.L (2002:110) adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu lingkungan yang kondusif bagi pembentuk dan perbaikan mutu secara terus menerus. Budaya mutu terdiri dari filosofis, keyakinan, sikap, tradisi, prosedur, dan harapan yang meningkatkan kualitas. Sebagai seperangkat norma yang dilandasi nilai-nilai dan keyakinan kemudian termanifestasi dalam perilaku-perilaku, aktivitas-aktivitas, dan simbol-simbol di sekolah untuk mencapai tingkat keunggulan yang diharapkan dan diinginkan serta sebagaimana mencapainya agar tercipta akuntabilitas sekolah. Budaya merupakan pandangan hidup yang diakui oleh suatu kelompok yang mencakup cara berpikir, perilaku, sikap, nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak. Budaya identik dengan kebiasaan, aspek budaya secara potensial bersifat dwifungsional secara epistemologis, budaya berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *culture*.

Manajemen mutu pendidikan dikenal dengan budaya mutu atau budaya kualitas, sebagian menyebutnya budaya TQM (*Total Quality Management*). Budaya mutu merupakan salah satu faktor kesuksesan organisasi dalam implementasi manajemen mutu terpadu, seperti yang disebutkan dalam pernyataan berikut “Banyak program kualitas organisasi yang mengalami kegagalan karena tidak adanya usaha untuk mengubah budaya organisasi kearah budaya kualitas” (Purnama, 2006:67). Budaya mutu menurut Goetsch dan Davis yang dikutip oleh Nasution (2005:249) adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan suatu

lingkungan yang kondusif bagi pembentukan dan perbaikan kualitas secara terus-menerus. Oleh karena itu, yang dimaksud organisasi dalam hal ini adalah sekolah yang menerapkan manajemen mutu terpadu harus melakukan penyesuaian budaya organisasinya terhadap budaya mutu yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan bahwa masih terdapat guru yang belum bisa mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang ribut di dalam kelas pada saat proses belajar mengajar, guru yang belum bisa melakukan interaksi yang baik dengan siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini ditunjukkan dengan adanya siswa yang pasif yang ditandai dengan kurangnya umpan balik siswa pada saat proses pembelajaran yang berlangsung. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Masih terdapat guru yang tidak mengikuti jam pelajarannya. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa. Penelitian yang sudah dilakukan dapat memberikan informasi terkait Budaya Mutu dan Kinerja Guru di SDN Se-Kecamatan Kota Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kota Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Adapun jumlah populasi sebanyak 52 orang yang terdiri dari 5 sekolah. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan pengukuran skala likert dan mempunyai lima kemungkinan jawaban yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Untuk penelitian ini data yang diperoleh dari responden akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dalam bentuk tabel frekuensi dengan formula (Sugiyono, 2002:107).

## HASIL PENELITIAN

### Budaya Mutu

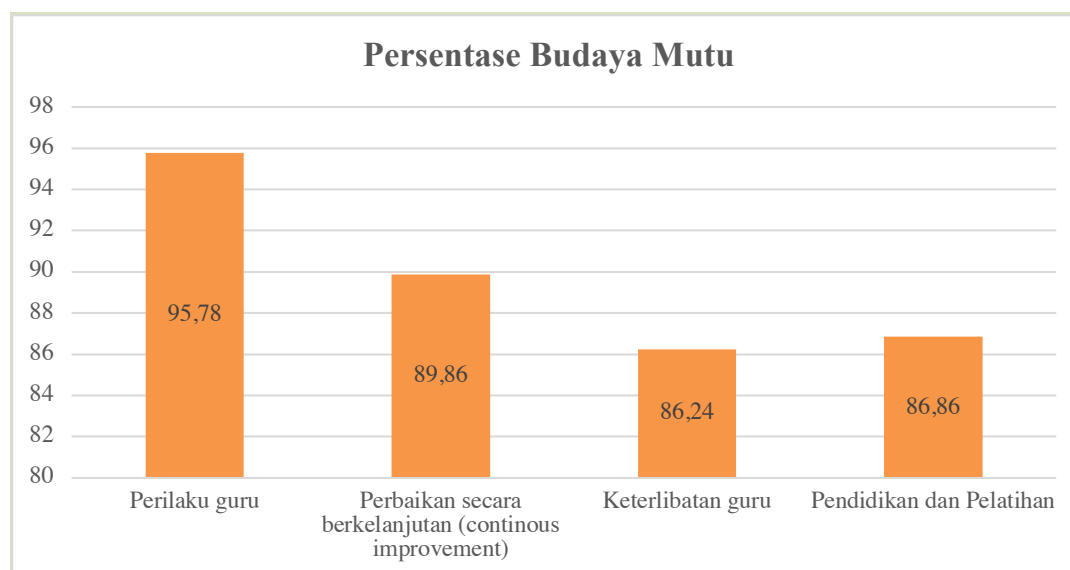
Budaya mutu dalam implementasi budaya mutu dapat meningkatkan kinerja guru SDN se-Kecamatan Kota Selatan dengan rata-rata skor 237,3, persentase 89,68% berada pada kriteria sangat baik. Lebih jelas, dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Skor dan Persentase Indikator Budaya Mutu**

No	Indikator	Skor	Persentase (%)	Kriteria
1	Perilaku guru	249,0	95,78	Sangat Baik
2	Perbaikan secara berkelanjutan ( <i>continous improvement</i> )	249,6	89,86	Sangat Baik
3	Keterlibatan guru	224,2	86,24	Sangat Baik
4	Pendidikan dan Pelatihan	226,5	86,86	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>237,3</b>	<b>89,68</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2022).

Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya mutu dalam implementasi budaya mutu dalam meningkatkan kinerja guru berada pada kategori sangat baik dengan persentase 89,68%. Ini merupakan data hasil presentasi dari 4 (empat) indikator yakni (1) perilaku guru memiliki persentase 95,78% berada pada kategori sangat baik, (2) perbaikan secara berkelanjutan (*continous improvement*) memiliki persentase 89,86% berada pada kategori sangat baik, (3) keterlibatan guru memiliki persentase 86,24% berada pada kategori sangat baik, dan (4) pendidikan dan pelatihan memiliki persentase 86,86% berada pada kategori sangat baik. Secara visual, dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Persentase Penghitungan Budaya Mutu**

## Kinerja Guru

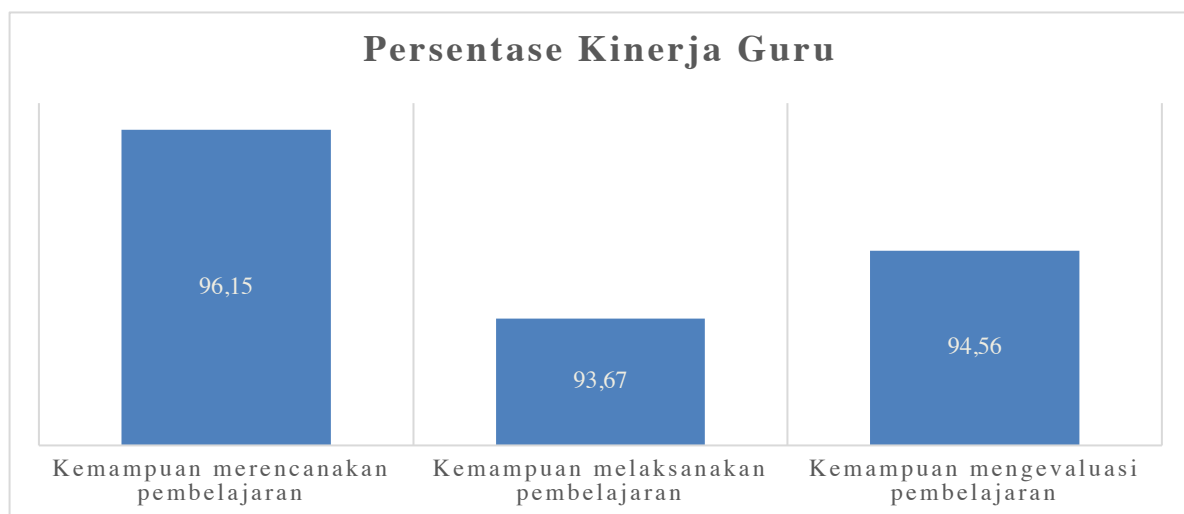
Kinerja guru dalam implementasi budaya mutu dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar se-Kecamatan Kota Selatan dengan rata-rata skor 246,4, persentase 94,79% berada pada kriteria sangat baik. Lebih jelas, dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Skor dan Persentase Indikator Kinerja Guru**

No	Indikator	Skor	Persentase (%)	Kriteria
1	Kemampuan merencanakan pembelajaran	250,0	96,15	Sangat Baik
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	243,5	93,67	Sangat Baik
3	Kemampuan mengevaluasi pembelajaran	245,8	94,56	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>246,4</b>	<b>94,79</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2022).

Berdasarkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja guru dalam implementasi budaya mutu dalam meningkatkan kinerja guru berada pada kategori sangat baik dengan persentase 94,79%. Ini merupakan data hasil presentasi dari 3 (tiga) indikator yakni (1) kemampuan merencanakan pembelajaran memiliki persentase 96,15% berada pada kategori sangat baik, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran memiliki persentase 93,67% berada pada kategori sangat baik, dan (3) kemampuan mengevaluasi pembelajaran memiliki persentase 94,56% berada pada kategori sangat baik. Secara visual, dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Persentase Penghitungan Kinerja Guru**

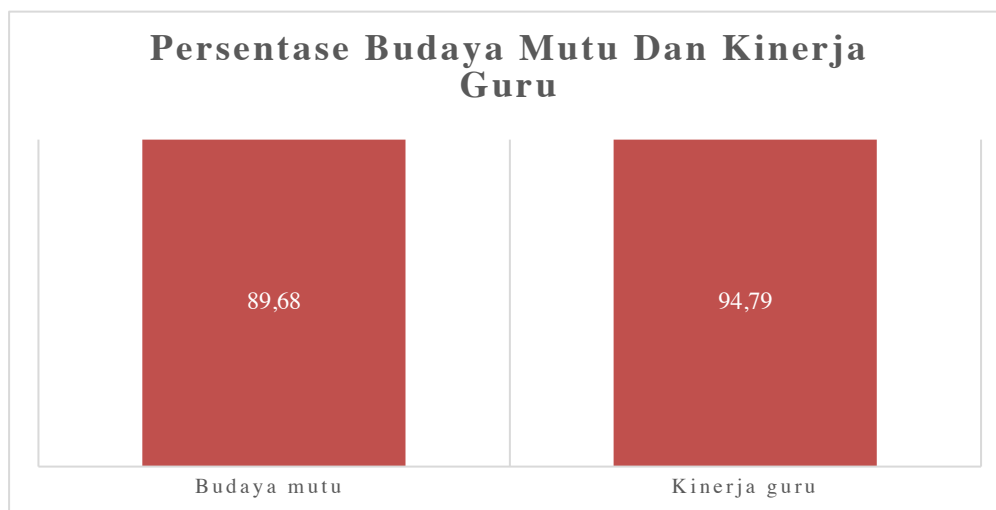
## Hasil Rekapitulasi Implementasi Budaya Mutu dan Kinerja Guru

Rekapitulasi seluruh hasil penelitian yang diperoleh dalam Implementasi Budaya Mutu dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kota Selatan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 92,23%. Ini merupakan data hasil presentasi dari 2 (dua) indikator yakni (1) budaya mutu memiliki persentase 89,68% berada pada kategori sangat baik, dan (2) kinerja guru memiliki persentase 94,76% berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut diperjelas dengan Tabel 3 dan Gambar 3 berikut.

**Tabel 3. Hasil Skor dan Persentase Indikator Budaya Mutu dan Kinerja Guru**

No	Indikator	Skor	Persentase (%)	Kriteria
1	Budaya mutu	237,3	89,68	Sangat Baik
2	Kinerja guru	246,4	94,79	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>241,9</b>	<b>92,23</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2022).



**Gambar 3. Persentase Penghitungan Budaya Mutu dan Kinerja Guru**

## PEMBAHASAN

### Budaya Mutu

**Perilaku Guru.** Berdasarkan rangkuman skor pada indikator perilaku sesuai slogan. Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrumen penelitian pada indikator ini diperoleh hasil pada kategori sangat baik dengan persentase 95,78%. Dalam Kamus Bahasa Indonesia disebutkan bahwa perilaku adalah tingkah laku, tanggapan seseorang terhadap lingkungan.

Skinner (1938) seorang ahli psikologi, menyatakan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus dari luar. Menurut Oktaviana (2015) perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan. Wawan (2011) Perilaku merupakan suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku adalah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi. Sarwono (1993) mendefinisikan perilaku sebagai sesuatu yang dilakukan oleh individu satu dengan individu lain dan sesuatu bersifat nyata.

Menurut Morgan et al. (1987) tidak seperti pikiran atau perasaan, perilaku merupakan sesuatu yang konkret yang dapat diobservasi, direkam maupun dipelajari. Walgito (1994) mendefinisikan perilaku atau aktivitas ke dalam pengertian yang luas yaitu perilaku yang tampak (*overt behavior*) dan perilaku yang tidak tampak (*inner behavior*), demikian pula aktivitas-aktivitas tersebut disamping aktivitas motoris juga termasuk aktivitas emosional dan kognitif. Chaplin (1999) memberikan pengertian perilaku dalam dua arti. Pertama perilaku dalam arti luas didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dialami seseorang. Pengertian yang kedua, perilaku didefinisikan dalam arti sempit yaitu segala sesuatu yang mencakup reaksi yang dapat diamati.

Pengertian perilaku dapat dibatasi sebagai keadaan jiwa untuk berpendapat, berfikir, bersikap, dan lain sebagainya yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Perilaku juga diartikan sebagai suatu reaksi seseorang terhadap lingkungannya. Reaksi yang dimaksud digolongkan menjadi dua, yakni dalam bentuk pasif (tanpa tindakannya atau konkret), dan dalam bentuk aktif (dengan tindakan konkret). Sedangkan dalam pengertian umum sebagaimana yang dijelaskan oleh Notoatmodjo (2012), perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup.

### **Perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*)**

Berdasarkan rangkuman skor pada perbaikan secara berkelanjutan (*continuous improvement*). Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrumen penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori sangat baik dengan persentase 89.86%. Formento dan Choidi (2013) *Continuous improvement* adalah usaha-usaha berkelanjutan yang dilakukan

untuk mengembangkan dan memperbaiki produk, pelayanan, ataupun proses. Usaha-usaha tersebut bertujuan untuk mencari dan mendapatkan “bentuk terbaik” dari *improvement* yang dihasilkan, yang memberikan solusi terbaik bagi masalah yang ada, yang hasilnya akan terus bertahan dan bahkan berkembang menjadi lebih baik lagi. Selanjutnya untuk mewujudkan paradigma *continuous improvement*, harus ditanamkan *personal value* yang cocok dengan paradigma tersebut, yakni : kejujuran, kerendahan hati, kerja keras, kesabaran, keterbukaan dan keberanian.

Kovach (2013) *Continous improvement* adalah kegiatan evaluasi pengembangan serta perbaikan program di mana telah dilakukan sebelumnya. Kegiatan evaluasi tersebut dilakukan untuk mendapatkan sebuah solusi untuk suatu masalah yang sedang dialami. Menurut Imai (1986) *Continuous improvement* adalah suatu kebutuhan dalam uraian indikator perilaku pelaksana kegiatan tersebut. Di mana orang tersebut akan mencari inovasi baru untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya. *Continuous Improvement* atau dengan kata lain Kaizen merupakan perbaikan atau peningkatan yang dilakukan secara terus menerus. Perbaikan dilakukan oleh semua orang, termasuk manajer dan karyawan. Menurut Smadi (2009), Kaizen adalah salah satu cara berpikir, manajemen dan sebagai suatu filosofi yang digunakan tidak hanya dalam lingkup manajemen tetapi juga dalam kehidupan sehari-hari di Jepang. Dengan demikian Kaizen berarti perkembangan yang kontinu dan bertahap yang meningkatkan *value*, *intensification* dan *improvement*. Kontinu disini berarti Kaizen merupakan suatu proses yang sedang berjalan dan tidak memiliki akhir.

Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya. Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.



**Keterlibatan Guru.** Berdasarkan rangkuman skor pada indikator keterlibatan guru. Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrumen penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori sangat baik dengan persentase 86.24%. Kemudian menurut Yudiani (2017) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. *Employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan organisasi. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi organisasi serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan akan dengan senang hati mengerjakan tugasnya dan tidak menganggapnya sebagai beban.

**Pendidikan dan Pelatihan.** Berdasarkan rangkuman skor pada indikator pendidikan dan pelatihan. Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrument penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori sangat baik dengan persentase 86.86%. Pendidikan dan pelatihan menurut Dessler (dalam Wirotomo & Pasaribu (2015) merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, dengan tujuan pengembangan tenaga kerja untuk dapat memperoleh tiga hal, seperti jika seseorang dilatih, maka selama pendidikan, orang tersebut diberitahu atau diberikan pengetahuan mengenai bagaimana cara-cara baik dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi latihan sebenarnya diadakan untuk mengisi kesenjangan antara ilmu pengetahuan, keahlian, sikap, dan pemikiran yang dimiliki seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau tugasnya.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut PP No 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan

pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan”.

### **Kinerja Guru**

**Kemampuan merencanakan pembelajaran.** Berdasarkan rangkuman skor pada indikator kemampuan merencanakan pembelajaran. Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrument penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori sangat baik dengan persentase 96,15%. Perencanaan adalah proses penetapan dan pemanfaatan sumber daya terpadu yang diharapkan dapat menunjang kegiatan-kegiatan dan upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan. PP RI no. 19 Tahun 2005, tentang standar nasional pendidikan pasal 20 menjelaskan bahwa; “perencanaan proses pembelajaran memiliki silabus, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar”. Perencanaan berasal dari kata rencana yaitu pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan juga disebut sebagai pandangan masa depan dan menciptakan kerangka kerja untuk mengarahkan tindakan seseorang di masa depan (Sanjaya, 2016).

Dengan demikian, proses suatu perencanaan harus dimulai dari penetapan tujuan yang akan dicapai melalui analisis kebutuhan serta dokumen yang lengkap, kemudian menetapkan langkah-langkah harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut (Syafaruddin, 2005). Ketika kita merencanakan, maka pola pikir kita diarahkan bagaimana agar tujuan itu dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sedangkan pembelajaran adalah suatu kombinasi yang tersusun meliputi unsur-unsur manusiawi, fasilitas, perlengkapan dan prosedur yang saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan pembelajaran (Hamalik, 2005). Proses pembelajaran mempunyai tujuan agar peserta didik dapat mencapai kompetensi seperti yang diharapkan.

Pendapat Dimiyati & Mudjiono (2009) pembelajaran merupakan kegiatan guru secara terprogram dalam desain instruksional, untuk membuat peserta didik belajar secara aktif yang menekankan pada penyediaan sumber belajar. Perencanaan pembelajaran merupakan penjabaran, pengayaan, dan pengembangan dari kurikulum. Dalam membuat perencanaan pembelajaran tentu saja guru selalu mengacu pada tuntutan kurikulum, juga harus

mempertimbangkan situasi dan kondisi serta potensi yang ada di sekolah masing-masing. Hal ini tentu saja akan berimplikasi pada model atau isi perencanaan pembelajaran yang dikembangkan oleh setiap guru, disesuaikan dengan kondisi nyata yang dihadapi setiap sekolah (Agustina, 2011). Pendapat Arikunto (2008) menyebutkan bahwa proses perencanaan pembelajaran yakni seorang guru juga terlibat dalam fungsi pokok yang ditampilkan oleh seorang manajer, di antaranya perencanaan (*planning*), pengorganisasian pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kepemimpinan pembelajaran, evaluasi pembelajaran.

**Kemampuan melaksanakan pembelajaran.** Berdasarkan rangkuman skor pada indikator kemampuan merencanakan pembelajaran. Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrument penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori sangat baik dengan persentase 93,67%. Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar pelaksanaan mencapai hasil yang diharapkan (Sudjana, 2010). Menurut Majid (2014), pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan proses belajar-mengajar sebagai unsur inti dari aktivitas pembelajaran yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan rambu-rambu yang telah disusun dalam perencanaan sebelumnya.

Pelaksanaan pembelajaran adalah interaksi antara guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran (Winarno Surakhmad, 1987). Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar pelaksanaan mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif, nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dan peserta didik. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 22 Tahun 2016 bahwa dalam pelaksanaan proses pembelajaran terdapat persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran baru kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan pembelajaran. Persyaratan pelaksanaan proses pembelajaran tersebut di antaranya adalah: (1) Alokasi waktu, yaitu waktu yang disiapkan untuk satu jam pelajaran; (2) Rombongan belajar, yaitu jumlah maksimal peserta didik dalam setiap rombongan belajar; (3) Buku teks pelajaran, yaitu yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran yang jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik; dan (4) Pengelolaan kelas dan laboratorium, yaitu meliputi pengaturan tempat duduk,

kejelasan suara guru, pemberian penguatan dan umpan balik dan kesesuaian materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar peserta didik serta guru menghargai pendapat peserta didik.

**Kemampuan mengevaluasi pembelajaran.** Berdasarkan rangkuman skor pada indikator kemampuan merencanakan pembelajaran. Dari sejumlah pernyataan yang dijadikan instrument penelitian pada indikator ini diperoleh hasil yaitu pada kategori sangat baik dengan persentase 93,67%. Kata evaluasi yang dalam istilah evaluation menurut Gronlund tahun 1985 (dalam Djaali & Muljono, 2004) adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Dalam Permen No. 41 tahun 2007 tentang Standar proses dinyatakan bahwa: "Evaluasi proses pembelajaran dilakukan untuk menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan, mencakup tahap perencanaan poses. Evaluasi pembelajaran oleh guru dilakukan secara berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, dan ulangan kenaikan kelas (Umasih, 2012).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa **pertama**, budaya Mutu di sekolah dasar se-kecamatan kota selatan berada pada kategori sangat baik. **Kedua**, Kinerja Guru di sekolah dasar se-kecamatan kota selatan berada pada kategori sangat baik.

## REFERENSI

- Arikunto, S. (2008). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Dimiyati, D., & Mudjiono, M. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Djaali, D., & Muljono, P. (2004). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Universitas Negeri Jakarta.
- Hamalik, O. (2005). *Proses Belajar Mengajar*. Rineka Cipta.
- Majid, A. (2014). *Implementasi Kurikulum 2013*. Interes Media.
- Morgan, C. T., King, R. A., Weisz, J. R., & Schopler, J. (1987). *Introduction to Psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Oktaviana, O. (2015). *Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku Bullying*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sanjaya, W. (2016). *Strategi Pembelajaran Beorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana.
- Sudjana, N. (2010). *Dasar-Dasar Proses Belajar*. Snar Baru Algesindo.

- Syafaruddin, S. (2005). *Ilmu Pendidikan: Perspektif Baru Rekonstruksi*. Cita Pustaka Media.
- Umasih, U. (2012). Evaluasi Pembelajaran Sejarah Pada SMA Negeri di DKI Jakarta. *Paramita: Historical Studies Journal*, 22(2).  
<https://doi.org/10.15294/paramita.v22i2.2122>
- Wirotoomo, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3).
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1).  
<https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>