

Received : 24-06-2022
Revised : 22-07-2022
Published : 15-08-2022

Mentoring Trilogi Pendidikan Guna Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru di SMP Negeri 4 Purwodadi

Suwendi

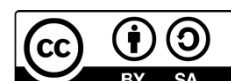
SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Indonesia
smpn4.purwodadi@gmail.com

Abstrak:

Tujuan *best practice* adalah untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan, melalui praktik mentoring trilogi pendidikan pada semester II tahun pelajaran 2021/2022. *Best practise* ini dilaksanakan di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan, dengans sasaran guru IPA dan IPS. Strategi langkah penyelesaian masalah yang digunakan adalah mentoring trilogi pendidikan dengan tahapan: 1) Persiapan; 2) Negosiasi; 3) Kemungkinan; dan 4) Penutup. Capaian hasil *best practise* menunjukkan adanya peningkatan skor motivasi berprestasi guru dari penilaian *pra* dan *post* sebesar 28,33%. Dampak dari pelaksanaan *best practise* adalah meningkatnya tanggungjawab, disiplin, kesadaran, kerjasama dan semangat mentoring guru, sehingga menciptakan kondisi harmonis di sekolah, yang menjadikan pembelajaran di kelas berjalan terstruktur, kreatif, inovatif dan menyenangkan.

Kata kunci:

best practice; mentoring; motivasi berprestasi guru; smp



PENDAHULUAN

Pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah tidak lepas dari adanya kinerja guru yang baik selaku komponen utama di sekolah yang memiliki peran penting. Kinerja guru yang baik akan berimplikasi pada meningkatkan kemampuan siswa menjadi lebih baik. Oleh karenanya, kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Kinerja merupakan bentuk perilaku yang dipengaruhi berbagai faktor, yang salah satunya adalah motivasi berprestasi. Oleh karenanya guna mendapatkan kinerja yang menghasilkan produktivitas baik/ tinggi perlu diawali dengan adanya motivasi yang baik/ tinggi terlebih dahulu. Motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, dan sebaliknya dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang juga tinggi. Dalam kaitannya dengan guru, maka motivasi guru ini berfungsi sebagai pengarah dan penggerak guru dalam meningkatkan kinerja profesionalnya di sekolah, khususnya dalam hal mengajar.

Namun dari pengamatan penulis selaku kepala sekolah di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan, pada semester II tahun pelajaran 2021/2022 memperlihatkan kondisi guru yang mengampu pelajaran IPA dan IPS belum sesuai harapan. Kurang tingginya motivasi berprestasi guru ini dimungkinkan sebagai dampak dari adanya masa pandemi covid-19, dimana pada pelaksanaan pembelajaran sebelumnya secara daring, sehingga guru sering tidak membuat perencanaan dengan baik, menurunkan semangatnya dengan kebiasaan yang sebelumnya yang terlihat lebih santai, dan guru juga kurang dalam berkreasi dan berinovasi. Hasil pengamatan lanjutan, kepala sekolah terhadap guru mapel ilmu pengetahuan alam dan sosial (IPAS) memperlihatkan kondisi: 1) prestasi kerja/ kinerja guru masih kurang; 2) kepedulian guru IPAS terhadap sekolah kurang, hal ini terlihat masih adanya guru yang berperilaku kurang peduli terhadap kegiatan sekolah adiwiyata, padahal seharusnya guru memberi contoh kepada siswa; 3) dijumpai beberapa guru belum menjalankan tugas mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, 4) kreatifitas dan inovasi guru dalam mengajar kurang; dan 5) masih dijumpai adanya guru yang tidak disiplin, hal ini menandai kurangnya tanggungjawab guru.

Melihat permasalahan diatas penulis selaku kepala sekolah perlu untuk memberikan solusi bagi perbaikan kondisi sekolah, sehingga hal ini dapat teratasi dengan baik agar tujuan, visi dan misi sekolah dapat tercapai dengan baik. Oleh karenanya, kepala sekolah perlu melaksanakan praktik untuk membangun kembali motivasi berprestasi guru, salah satunya adalah melalui kegiatan *mentoring* trilogi pendidikan sebagaimana dikonsepsikan oleh bapak pendidikan nasional Ki Hajar Dewantara. Guru dalam konsep among adalah pamong sebagai pemimpin proses pendidikan, melaksanakan Trilogi Pendidikan yaitu Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, dan Tut Wuri Handayani (Putri & Nasution, 2020). Tujuan, prinsip, dan fungsi dari trilogi pendidikan ini perlu dibangun kembali kepada guru melalui upaya *mentoring* trilogi pendidikan, guna memberikan penguatan akan semangat, fungsi dan peran guru, sehingga mampu meningkatkan motivasi berprestasi guru yang akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi dan Kinerja Guru

Prestasi merupakan capaian hasil. Dalam hubungannya dengan guru, (Sarmuji, 2019) menyatakan “prestasi adalah penguasaan pengetahuan atau ketrampilan yang dikembangkan oleh guru dalam mengajar”. Cascio dalam (Haryanti, 2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tuganya yang telah ditetapkan. Sedangkan

(Mangkunegara, 2001) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Menurut Winardi, kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor antara lain; kemampuan, motivasi, sikap, minat, pengetahuan, sarana dan prasarana, suasana dan iklim kerjasama, penerimaan seseorang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungnya, dan lain sebagainya (Sumarni, 2016). Menurut T.R. Michel sebagaimana dikutip oleh (Haryanti, 2017) memberikan beberapa indikator kinerja diantaranya: 1) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja; 2) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen; 3) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja; 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin; 5) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berasal dari kata motif. Dalam pengertian lain, motif juga disebut dengan nama niat. Hamalik berpendapat, Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Haryanti, 2017). Menurut Anni, salah satu teori yang paling penting dalam psikologi adalah motivasi berprestasi, yaitu kecenderungan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan, dan melakukan kegiatan yang mengarah pada kesuksesan (Astuti, 2013).

Iskandar dalam (Sarmuji, 2019) menyatakan, "...tujuan seseorang itulah sebenarnya yang menjadi penggerak utama baginya berusaha keras mencapai atau mendapat apa juga yang diinginkannya sama secara negatif atau positif." Motivasi di dalam pribadi seseorang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan secara antusias dan sebaik mungkin dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal. Dari kajian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi terbaik.

McClelland mengemukakan terdapat 6 (enam) karakteristik seseorang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu: 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi; 2) Berani mengambil dan memikul resiko; 3) Memiliki tujuan realistik; 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Aprinaida et al., 2019)

Mentoring

Mentoring memiliki kata dasar mentor, mentor dalam KBBI memiliki arti berperan sebagai *adviser*, *role model*, *consellor tutor* dan atau guru. Menurut (Riadi, 2019) *Mentoring* adalah sebuah proses pembelajaran dalam bentuk hubungan saling mendukung dan pengawasan, diantara dua orang atau lebih dimana seseorang dianggap memiliki kemahiran dan kemampuan lebih dari yang lain yang disebut mentor kepada peserta *mentoring* yang disebut

mantee dalam rangka mentransfer pengetahuan dan pemikiran agar kompetensi *mantee* menjadi lebih berkembang. Mentoring merupakan proses pembelajaran, dimana mentor mampu membuat *mentee* (peserta mentoring) yang tadinya tergantung menjadi mandiri (Kurniawati, 2015). Mentoring adalah bantuan secara tersembunyi (*offline help*) dari mentor ke mentee untuk transfer pengetahuan, pemikiran dalam kerja secara signifikan.

Mentoring bertujuan memberikan dukungan kepada individu sehingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dengan cara menguatkan dan mengembangkan mekanisme baru yang lebih baik untuk mempertahankan kontrol diri dan mengembalikan keseimbangan yang adaptif, sehingga mampu mencari tingkat kemandirian yang lebih tinggi serta mampu mengambil keputusan secara otonom (Romansah, 2017).

Terdapat beberapa jenis mentoring, menurut (Martoredjo, 2015) yaitu: 1) Mentoring Jarak Jauh; 2) Mentoring Lintas Budaya; 3) Mentoring Kelompok; 4) Mentoring Sesama; 5) Mentoring Organisasi. Adapun tahapan/ langkah-langkah kerja kegiatan *mentoring* menurut (Riadi, 2019) meliputi: 1) Tahap Persiapan (*Preparing*); 2) Tahap Negosiasi (*Negotiating*); 3) Tahap Kemungkinan (*Enabling*); dan 4) Penutup (*Coming to Closure*).

Trilogi Pendidikan

Konsep Pendidikan oleh Ki Hajar Dewantara dilaksanakan menurut “Sistem Among”, yaitu suatu sistem yang berjiwa kekeluargaan dan bersendikan dua dasar yaitu, kodrat alam dan kemerdekaan (Kusumastita, 2020). Pamong sebagai pemimpin proses pendidikan melaksanakan Trilogi Pendidikan yaitu Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani. Makna dari trilogi pendidikan ini jika dihayati, maka jelas bahwa peran guru sebagai ujung tombak dalam menjalankan pendidikan nasional.

Ing Ngarso Sung Tuladha berarti di depan dapat memberi teladan. Semboyan ini memiliki makna bahwa sebagai guru harus dapat memberikan contoh yang baik dalam tutur kata, sikap, dan perbuatan. Karena guru merupakan “Role Model” bagi siswanya. Ing Madya Mangun Karsa, semboyan ini mengharuskan guru juga dapat menjadi sosok teman dan memberi semangat bagi siswanya. Tut Wuri Handayani, semboyan ini mengandung arti bahwa guru harus dapat memberikan dorongan motivasi dan pengaruh yang positif kepada siswanya. Menurut Ki Suratman, Tut Wuri artinya mengikuti dari belakang dan Handayani berarti memberikan dorongan moral atau dorongan semangat. Maka jika digabungkan, memberi makna seseorang harus memberikan dorongan moral dan semangat kerja dari belakang (Bakhtiar, 2019).

Secara singkat trilogi pendidikan ini memiliki makna “momong, among, dan ngemong” (Wibowo, 2022). Makna ini sebenarnya sama dengan istilah pendidikan yang berkembang saat ini dengan istilah “pedagogik”. Yaitu bahwa pendidikan memiliki sifat mengasuh, tidak boleh memaksa dan memberikan hukuman. Pendidikan merupakan proses mengasuh siswa dan mengembangkan semua potensi yang dimilikinya.

METODE

Strategi dan Langkah Pemecahan Masalah

Sebagai solusi tindakan/ pemecahan masalah ini, kepala sekolah menetapkan strategi dan sejumlah langkah-langkah praktik tindakan yang relevan dan sesuai dengan hasil kajian pustaka, yaitu dengan strategi penerapan praktik mentoring trilogi pendidikan dengan langkah sebagai berikut:

1. Persiapan (*Preparing*)

Untuk memulai praktik mentoring, kepala sekolah mengadakan langkah persiapan, meliputi:

- a. Kepala sekolah mengadakan rapat pembinaan guru dengan agenda:
 - 1) Menyampaikan hasil monev dan identifikasi masalah yang muncul di sekolah yang berujung pada simpulan rendahnya motivasi berprestasi guru di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan pada semester II tahun pelajaran 2021/2022;
 - 2) Menyampaikan rencana kegiatan praktik mentoring, tujuan dan fungsi serta jenis/ model mentoring yang akan dilaksanakan;
 - 3) Meminta kesediaan guru untuk menjadi *mentee*;
 - b. Kepala sekolah menyiapkan bahan dan alat untuk pembinaan, pendampingan, konseling dan instrumen evaluasi.
2. *Negosiasi (Negotiating)*, dengan cara mengundang guru sasaran ke ruang kepala sekolah untuk berdialog, menanyakan permasalahan, kendala dan kesiapan pelaksanaan mentoring;
 3. *Kemungkinan (Enabling)*, kepala sekolah memantau, memberikan binaan dan pelatihan tentang implementasi trilogi pendidikan terhadap siswa, memberikan dukungan/ semangat, mendampingi dan mengarahkan, dan memberi solusi serta mengevaluasi kemajuan motivasi berprestasi masing-masing guru;
 4. *Penutup (Coming to Closure)*, dengan cara melaksanakan evaluasi kegiatan. Hasil evaluasi disampaikan kepada *mentee* (guru-guru) dalam rapat pembinaan, dimana capaian hasil kegiatan, motivasi berprestasi guru masing-masing disampaikan, kekuatan dan kekurangan tiap pribadi juga disampaikan, sehingga masing-masing guru dapat mengetahui dari perspektif pimpinan tentang motivasi dan kompetensinya dalam pelaksanaan tupoksi guru di sekolah. Tahap ini kepala sekolah membuat kesepakatan dengan guru bahwa kegiatan mentoring telah berakhir, karena agenda kegiatan berakhir dan tujuan kegiatan telah tercapai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Praktik Mentoring Trilogi Pendidikan dan Hambatan/ Kendala

Kegiatan praktik mentoring dimulai dari persiapan dengan melaksanakan rapat pembinaan di hari Kamis, 10 Februari 2022 pukul 10.00 WIB yang dihadiri semua guru pengampu mapel IPA dan IPS. Dalam rapat pembinaan ini kepala sekolah menyampaikan hasil monev dan identifikasi masalah di sekolah, berkaitan dengan motivasi berprestasi guru, dan juga menyampaikan rencana kegiatan mentoring trilogi pendidikan dan meminta kesediaan dan kesiapan guru mengikuti kegiatan tersebut. Kepala sekolah mengadakan negosiasi dengan mengundang guru di ruang kepala sekolah secara bergantian pada jam-jam istirahat mengajar guru, yang berlangsung selama 1 minggu dari tanggal 14 s/d 19 Februari 2022. Pada kesempatan ini kepala sekolah mengumpulkan informasi pendahuluan dengan cara berdialog, konseling, menanyakan masalah, kendala dan menggali informasi motivasi masing-masing guru, dan membuat kesiapan pelaksanaan mentoring secara kelompok.

Kegiatan mentoring trilogi pendidikan berlangsung secara kelompok dan individu. Kegiatan mentoring kelompok dilaksanakan dengan teknik pembinaan dan pelatihan klasikal, yang dilanjutkan dengan pendampingan secara *private* pada hari-hari lain, menurut kebutuhan masing-masing guru. Pelatihan klasikal dilaksanakan Senin, 28 Februari 2022 di ruang guru. Materi pembinaan dan pelatihan adalah implementasi trilogi pendidikan terhadap siswa yang

menghubungkan dengan aspek motivasi berprestasi guru, seperti: tanggungjawab pribadi dan keprofesian terhadap program sekolah adiwiyata dan persiapan sekolah mandiri bergerak, pelaksanaan program kerja guru dalam pembelajaran dan bimbingan, dan implementasi penguasaan teknologi untuk mendukung tupoksi guru di sekolah. Dalam proses penumbuhan tanggungjawab guru terhadap siswa dan sekolah, guru di berikan binaan terkait implementasi sistem among dalam trilogi pendidikan. Guru diingatkan kembali dan diberikan *sharing* pengalaman dengan percontohan bagaimana bersikap pada posisi guru di depan siswa, bersikap ditengah-tengah siswa, dan bersikap dalam memberikan dorongan/ membangun motivasi siswa dari belakang. Guru diberikan pelatihan menyusun program pengajaran, program evaluasi, program bimbingan, dan cara mengajar terstruktur, kreatif dan inovatif yang menjadi bentuk tanggungjawab profesi guru di sekolah. Guru juga dibangun motivasinya untuk lebih disiplin dan melaksanakan program sekolah adiwiyata bersama-sama siswa dengan sebaik-baiknya agar berhasil.

Kegiatan praktik mentoring, secara umum telah berjalan dengan baik. Kesadaran dan motivasi guru juga tumbuh meningkat. Setelah kegiatan pembinaan dan pelatihan secara klasikal, secara berkala kepala sekolah dan guru saling bertemu untuk membahas perkembangan tugas-tugas, melakukan konseling implementasi trilogi pendidikan terhadap program kesiswaan, program sekolah adiwiyata, dan program pengajaran. Sesuai program praktik mentoring, kepala sekolah megkahiri/ menutup kegiatan dengan model pembinaan klasikal pada Kamis, 31 Maret 2022. Pada penutupan mentoring ini kepala sekolah menyampaikan pokok-pokok hasil evaluasi selama praktik berlangsung. Kepala sekolah juga menyampaikan penguatan pesan dan harapan sebagai tindaklanjut agar motivasi berprestasi guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan kembali demi perbaikan kualitas pendidikan di sekolah.

Meskipun telah berjalan baik, dan motivasi berprestasi guru terlihat lebih baik dibanding sebelumnya, dapat dilaporkan juga bahwa selama proses berjalan dijumpai beberapa kendala/ hambatan sebagai berikut: 1) Ketergantungan guru pada temannya dalam penyelesaian tugas mentoring dengan cara *copi paste*. Untuk mengatasi hal ini mentor membangun kesadaran dan semangat, menjelaskan kembali peran, tanggungjawab dan tujuan dari kegiatan mentoring; 2) Komunikasi yang buruk dan kurangnya keterbukaan guru pada masalah yang dihadapi, sehingga menjadikan hasil mentoring tidak maksimal. Disini kepala sekolah memberikan kesadaran kembali akan pentingnya komunikasi, dan keterbukaan sebagai teman sejawat, untuk mencapai tujuan bersama; 3) Masih adanya guru yang belum menguasai teknologi komputer dengan baik (khususnya yang tua) untuk penyusunan dokumen, hal ini mentor atasi melalui usaha pelatihan secara *private* tentang dasar-dasar operasional penggunaan bersama admin sekolah, memberikan template dokumen sehingga memudahkan guru dalam melaksanakan tugas penyusunan dokumen kegiatan mentoring/ sekolah.

Dampak dan Capaian Hasil

Hasil evaluasi kepala sekolah terhadap praktik kegiatan mentoring trilogi pendidikan terhadap guru IPAS di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan pada semester II tahun pelajaran 2021/2022 telah membawa pencapaian hasil pada meningkatnya motivasi berprestasi guru yang tinggi dan lebih baik dibandingkan kondisi sebelum mentoring dilaksanakan. Dari evaluasi menunjukkan capaian hasil sebagai berikut: 1) Guru telah menunjukkan indikator tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi terhadap tugas keprofesionalannya sebagai guru mencapai skor 97,22%; 2) Guru telah menunjukkan indikator memiliki program kerja

berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis sesuai visi, misi dan tujuan organisasi (sekolah) serta berjuang untuk merealisasikannya, sebesar 83,33% (sangat tinggi); 3) Guru telah menunjukkan indikator memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi), sebesar 77,78% (tinggi); 4) Guru telah menunjukkan indikator melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan sesuai target yang diharapkan/ tujuan yang telah didefinisikan, sebesar 83,33% (sangat tinggi); 5) Guru telah menunjukkan indikator berkeinginan berhasil dalam menguasai bidang tertentu sesuai dengan tupoksinya di sekolah, sebesar 80,56% (sangat tinggi).

Capaian hasil praktik mentoring ini menjelaskan ada peningkatan skala penilaian motivasi berprestasi guru sebesar 28,33%, yaitu dari 56,11% (sedang) menjadi 84,44% (sangat tinggi) seperti dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Perbandingan Data Motivasi Berprestasi Guru IPAS di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan pada Semester II Tahun pelajaran 2021/2022.

| No. Indikator | Kondisi Sebelum Mentoring | | Kondisi Sesudah Mentoring | | Persentase Peningkatan |
|---------------|---------------------------|--------|---------------------------|--------|------------------------|
| | Jumlah/ Nilai Maksiman | % | Jumlah/ Nilai Maksiman | % | |
| 1 | 25/36 | 69,44% | 35/36 | 97,22% | 27,78% |
| 2 | 22/36 | 61,11% | 30/36 | 83,33% | 22,22% |
| 3 | 20/36 | 55,56% | 28/36 | 77,78% | 22,22% |
| 4 | 23/36 | 63,89% | 30/36 | 83,33% | 19,44% |
| 5 | 11/36 | 30,56% | 29/36 | 80,56% | 50,00% |
| Jumlah | 101/180 | 69,44% | 152/180 | 84,44% | 28,33% |

Pelaksanaan *best practise* ini memberi dampak sebagai berikut: 1) Tanggungjawab guru terhadap pribadi dan tugas menjadi lebih baik, guru dapat menerapkan sistem among yang mengacu pada trilogi pendidikan, yaitu: Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, dan Tut Wuri Handayani dengan baik; 2) Disiplin guru tidak hanya sebatas pada waktu masuk sekolah saja, namun juga dalam mengajar, mengikuti kegiatan sekolah lalinya, dan guru lebih disiplin dalam administrasi pekerjaan seperti: menyusun program kerja pengajaran, program evaluasi dan program bimbingan/ latihan, pengayaan dan remedial; 3) Tumbuhnya kesadaran guru untuk berkembang, memperbaharui ilmu pengetahuan, dan teknologi dalam rangka menjadi *role model* bagi siswanya sesuai konsep trilogi pendidikan; 4) Kondisi sekolah menjadi lebih harmonis dengan adanya keterbukaan, komunikasi, kerjasama dan semangat mentoring sesama teman sejawat; 5) Pelaksanaan pembelajaran di kelas-kelas berjalan terstruktur, kreatif dan inovatif dan menyenangkan.

Dengan mencermati masalah dan implementasi strategi dan langkah-langkah pemecahan masalah serta capaian hasil dan dampaknya ini, menjelaskan bahwa melalui praktik mentoring trilogi pendidikan dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, khususnya guru pengampu mapel ilmu pengetahuan alam dan sosial di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan pada semester II tahun pelajaran 2021/2022.

SIMPULAN

Sesuai pembahasan dapat dibuat simpulan, adanya peningkatan skor motivasi berprestasi guru IPA dan IPS di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan sebesar 28,33% ini, menjelaskan bahwa melalui praktik mentoring trilogi pendidikan dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru IPA dan IPS di SMP Negeri 4 Purwodadi, Kabupaten Grobogan pada semester II tahun pelajaran 2021/2022.

Rekomendasi

Sesuai hasil *best practise* ini penulis dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut: 1) Guru terus menerapkan trilogi pendidikan dalam segala aspek pekerjaan, terutama dalam rangka menjadi *role model* bagi siswanya; 2) Guru terus menerus mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi-nya, karena hal ini akan berdampak pada kesuksesan pribadi sebagai guru profesional dan organisasi (sekolah); 3) Guru dapat menerapkan praktik mentoring untuk meningkatkan profesio-nalismenya dalam bekerja bersama teman sejawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprinaida, D. N., Sridana, N., & Karta, I. W. (2019). Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Mataram melalui Model Pelatihan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1). <https://doi.org/10.29303/jipp.v1i1.1>
- Astuti, D. W. (2013). *Motivasi Berprestasi Guru Profesional di SMK Negeri 2 Sawahlunto*. 1, 7.
- Bakhtiar, Y. (2019). Internalisasi Filosofi Trilogi Pendidikan Ki Hadjar Dewantara dalam Pemahaman Product Knowledge Syariah. *IMANENSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Islam*, 1(2), 75–86. <https://doi.org/10.34202/imanensi.1.2.2014.75-86>
- Haryanti, T. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Tunas Pemuda. *Research and Development Journal of Education*, 4(1). <https://doi.org/10.30998/rdje.v4i1.2067>
- Kurniawati, R. D. (2015). *Penerapan Metode Mentoring Pendidikan Agama Islam Terhadap Pembentukan Religiusitas Dimensi Ibadah Pada Siswa SMK Negeri 1 Panjatan Kulon Progo Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga.
- Kusumastita, I. I. (2020). Implementasi Trilogi Pendidikan Ki Hajar Dewantara untuk Tenaga Pendidik di Indonesia. *JURNAL REFORMA*, 9(2), 104. <https://doi.org/10.30736/rf.v9i2.318>
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martoredjo, N. T. (2015). Peran Dimensi Mentoring dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora*, 6(No. 4).
- Putri, T. A., & Nasution, M. I. S. (2020). Implementasi Trilogi Pendidikan Ki Hajar Dewantara pada SMK Tamansiswa di Kota Tebing Tinggi. *Puteri Hijau : Jurnal Pendidikan Sejarah*, 5(1), 84. <https://doi.org/10.24114/ph.v5i1.18277>
- Riadi, M. (2019, December 4). Mentoring (Pengertian, Fungsi, Unsur, Jenis dan Tahapan Kegiatan). *Www.Kajianpustaka.Com*. <https://www.kajianpustaka.com/2019/12/mentoring-pengertian-fungsi-unsur-jenis-dan-tahapan-kegiatan.html>
- Romansah, T. (2017). Implementasi Kegiatan Mentoring Keagamaan dalam Pembinaan Karakter Islami. *Jurnal Athulab*, Vol. 2(No. 1).

- Sarmuji, S. (2019). Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru melalui Pemberian Reward di Sekolah Dasar Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. *JURNAL PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 3(3). <https://doi.org/10.33578/pjr.v3i3.6993>
- Sumarni, S. (2016). Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Koto Tengah Kota Padang. *economica*, 5(1), 63–68. <https://doi.org/10.22202/economica.2016.v5.i1.307>
- Wibowo, E. W. (2022, September 5). Implementasi Trilogi Pendidikan di Indonesia. *Radarjogja.Jawapos.Com/Opini*.
<https://radarjogja.jawapos.com/opini/2022/02/11/implementasi-trilogi-pendidikan-di-indonesia/#:~:text=Trilogi%20pendidikan%20tersebut%20sering%20kita,Karso%2C%20Tut%20Wuri%20Handayani%E2%80%9D>