

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kelompok Kerja Guru (KKG)

2.1.1.1 Pengertian Kelompok Kerja Guru (KKG)

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah komunitas atau kelompok kegiatan profesional bagi guru SD/MI yang masih berada dalam satu gugus/kecamatan. Tujuan utama KKG yaitu menjadi wadah untuk meningkatkan kompetensi dan skill guru, baik saat berada di dalam maupun di luar kelas. Menurut Kunandar (2021:112) bahwa Kelompok Kerja Guru adalah wadah kegiatan profesional guru sekolah dasar dalam satu gugus atau kecamatan yang berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi, berbagi pengalaman, dan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan. Selanjutnya menurut Direktorat Pembinaan Guru (2016:72) bahwa KKG merupakan Organisasi Profesi Guru ditingkat gugus sekolah yang bertujuan meningkatkan mutu dan profesionalisme guru melalui kegiatan kolaboratif, reflektif, dan berkelanjutan. Demikian pula pendapat Mulyasa (2023:128) menjelaskan bahwa KKG menjadi sarana pengembangan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru melalui diskusi, pelatihan, dan pemecahan masalah pembelajaran secara bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa Kelompok Kerja Guru dapat dimaknai sebagai forum pengembangan Keprofesionalan Guru yang terstruktur, kolaboratif, dan berbasis kebutuhan nyata pembelajaran di sekolah.

2.1.1.2 Karakteristik Kelompok Kerja Guru (KKG)

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, mempersyaratkan tenaga pendidik untuk: (i) memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D.4; (ii) memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; dan (iii) memiliki sertifikat pendidik.

Dengan berlakunya Undang-undang ini, diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi tenaga pendidik, untuk meningkatkan profesionalismenya, melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG), dan pertemuan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dengan demikian, KKG dan MGMP memiliki peran penting, dalam mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik.

Adapun tujuan pembentukan KKG sesuai dengan dasar hukum, menurut Ali (2010:22) adalah memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran beserta perangkatnya, memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja, atau musyawarah kerja, untuk berbagi pengalaman, serta saling memberikan bantuan dan umpan balik, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran, yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja, atau musyawarah kerja, memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja, dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah, mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja, meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran, yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik, serta meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan ditingkat KKG.

Sekaitan dengan hal tersebut, pertemuan gugus sekolah melalui forum KKG, merupakan mekanisme pendukung utama bagi para tenaga pendidik, untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Sebagaimana pendapat Trimo (2007:11) berpendapat bahwa, kegiatan tersebut memberikan kesempatan pada tenaga pendidik untuk: Mendapatkan “pelatihan” mengenai kegiatan pembelajaran, membuat dan mencobakan bahan-bahan, atau alat peraga dan alat bantu pengajaran, yang akan dipergunakan di kelas masing-masing, serta mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi di kelas, dan menerima saran-saran dari pemandu dan guru-guru lainnya (*peer teachers*).

Pada umumnya kegiatan KKG membahas masalah-masalah pembelajaran, misalnya persiapan mengajar, termasuk membuat langkah-langkah KBM, membuat dan mengujicobakan alat bantu belajar, serta *peer teaching*. Kegiatan KKG dilaksanakan secara bervariasi, dan diupayakan melibatkan peserta secara aktif. Contoh-contoh kegiatan antara lain mengujicobakan kegiatan baru (contohnya, percobaan muatan materi pelajaran IPA, atau permainan bahasa), membuat dan mencobakan alat bantu mengajar, *peer teaching* diikuti dengan diskusi, menyaksikan tayangan video tentang guru yang sedang mengajar, mengunjungi sekolah-sekolah sebagai bahan perbandingan maupun percontohan, mengevaluasi hasil pekerjaan siswa, menyusun lembar kerja siswa, menyusun kisi-kisi ujian tengah semester atau akhir semester, mengkaji buku teks, dan mendiskusikan cara penggunaannya.

2.1.1.3 Program Kerja Kelompok Kerja Guru (KKG)

KKG memiliki tiga program dengan dasar pembentukan yang memenuhi empat kompetensi dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Pertama adalah program umum berisi tentang wawasan yang diberikan pada guru terkait kebijakan pendidikan (kebijakan pengembangan profesionalisme guru) di tingkat daerah sampai pusat. Program kedua adalah program inti yang menjadi program utama untuk meningkatkan kompetensi guru dengan dua kegiatan, yaitu program rutin dan program pengembangan. Serta program penunjang untuk menambah wawasan dan keterampilan para anggotanya, seperti contoh: pelatihan teknologi dan informasi (TIK), pelatihan bahasa asing, dan lain sebagainya.

Pada era dewasa ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sumber kekuatan yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, apabila SDM memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan, maka pencapaian tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien yang terwujud dalam kinerja yang dijalannya dalam peran dan tugas organisasi yang dilaksanakannya. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus merencanakan pengembangan kompetensi anggotanya sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan usaha, baik pada masa sekarang maupun dimasa yang akan datang berdasarkan proyeksi pengembangan organisasi yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang telah dipilih Willy Susilo dalam Suharsaputra (2013: 215).

Berdasarkan pendapat diatas dalam pengembangan organisasi perlu kiranya memperhatikan kebutuhan bagi anggota organisasi tersebut agar pencapaian yang

akan dicapai terwujud secara efisien. Dengan berlakunya Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG).

2.1.1.4 Tujuan, Peran, dan Fungsi KKG

Tujuan KKG menurut Mulyasa (2023:129) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru.
2. Menjadi sarana berbagi praktik baik pembelajaran.
3. Membantu guru memecahkan masalah pembelajaran.
4. Mengembangkan perangkat ajar secara kolaboratif.
5. Meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.

Selanjutnya Mulyasa (2023:130) menyebutkan bahwa KKG berfungsi sebagai berikut :

1. Forum komunikasi profesional guru.
2. Sarana pengembangan kurikulum dan perangkat ajar.
3. Media peningkatan kualitas pembelajaran.
4. Wadah inovasi dan refleksi praktik mengajar.
5. Pendukung implementasi kebijakan pendidikan

Adapun prinsip pelaksanaan KKG menurut Mulyasa (2023:131) dijelaskan sebagai berikut :

1. Kolegalitas dan kemitraan.
2. Partisipatif dan kolaboratif.

3. Berkelanjutan.
4. Berbasis kebutuhan guru.
5. Berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

KKG memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan. Berdasarkan Standar Pengembangan menurut Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik (2008) adalah sebagai berikut:

a. Standar Pengembangan KKG

1) Standar Program

- a) Penyusunan program KKG dimulai dari menyusun Visi, Misi, Tujuan, sampai kalender kegiatan.
- b) Program KKG diketahui oleh Ketua KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah SD) atau Ketua MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah) dan disahkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
- c) Program KKG terdiri dari program rutin dan program pengembangan.
- d) Program rutin sekurang-kurangnya terdiri dari:
 - (1) Diskusi permasalahan pembelajaran
 - (2) Penyusunan silabus, program semester, dan Rencana Program Pembelajaran
 - (3) Analisis kurikulum
 - (4) Penyusunan instrumen evaluasi pembelajaran
 - (5) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional
- e) Program pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya tiga dari kegiatan-kegiatan berikut:
 - (1) Penelitian

- (2) Penulisan Karya Tulis Ilmiah
- (3) Seminar, lokakarya, koloqium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel
- (4) Pendidikan dan Pelatihan berjenjang (diklat berjenjang)
- (5) Penerbitan jurnal KKG
- (6) Penyusunan website KKG
- (7) Forum KKG provinsi

f) Kompetisi kinerja guru

- a) *Peer Coaching* (Pelatihan sesama guru menggunakan media ICT)
- b) *Lesson Study* (kerjasama antar guru untuk memecahkan masalah pembelajaran)
- c) *Professional Learning Community* (komunitas- belajar profesional)
- d) TIPD (*Teachers International Professional Development*)/
kerjasama MGMP internasional

2) Standar Organisasi

- a) Organisasi KKG terdiri dari: pengurus, anggota, SK pengesahan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, dan mempunyai AD/ART.
- b) Pengurus KKG terdiri dari: Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan Bidang, dipilih oleh anggota berdasarkan AD/ART.
- c) Anggota KKG terdiri dari guru kelas, guru agama, dan guru penjaskes di SD/MI yang anggotanya berasal dari 8 – 10 sekolah dan direkrut dengan prosedur tertentu. Untuk daerah terpencil anggotanya berasal dari 3 – 5 sekolah.
- d) direkrut dengan prosedur tertentu. Untuk daerah terpencil anggotanya berasal

dari 3 – 5 sekolah.

3) Standar Pengelolaan

- a) Pengelolaan keseluruhan program KKG menjadi tanggung jawab ketua KKG
- b) Pelaksanaan masing-masing program dilakukan oleh panitia yang dipimpin oleh seorang penanggung jawab berdasarkan surat keputusan ketua KKG.

4) Standar Sarana dan Prasarana

- a) Sarana dan prasarana yang tersedia di setiap KKG sekurang- kurangnya adalah: Ruang/Gedung untuk kegiatan KKG, Komputer, Media Pembelajaran, OHP/LCD Proyektor, Telepon dan Faximile
- b) Sarana dan prasarana tambahan yang tersedia sekurang-kurangnya terdiri dari tiga daftar berikut: Laboratorium IPA, Laboratorium Bahasa, Laboratorium Micro Teaching, Perpustakaan, Audio Visual Aids (AVA), Handy cam dan kamera digital, Internet, Davinet (Digital Audio Visual Network).

5) Standar Sumber Daya Manusia

- a) Pendidik yang menjadi pembina kegiatan KKG harus memiliki kriteria:
 - (1)Memiliki kualifikasi akademik sekurang- kurangnya S1
 - (2)Memiliki pengalaman mengajar sekurang- kurangnya 10 (sepuluh) tahun
 - (3)Memiliki keahlian yang relevan dengan materi yang disampaikan
- b) Pendidik pada butir 1 dapat terdiri dari: instruktur, guru Inti, pemandu/tutor, pengawas, kepala sekolah, widyaiswara dan dosen.
- c) Pejabat struktural maupun nonstruktural dinas pendidikan propinsi dan kabupaten/kota.
- d) Pejabat struktural maupun nonstruktural departemen

e) Tim pengembang (instruktur terpilih)

6) Standar Pembiayaan

- a) Pembiayaan kegiatan KKG mencakup sumber dana, penggunaan, dan pertanggungjawaban.
- b) Sumber dana kegiatan KKG dapat terdiri dari: (1) iuran anggota/sekolah, (2) dinas pendidikan propinsi atau kabupaten/kota, (3) departemen, (4) donatur, (5) unit produksi, (6) hasil kerjasama, (7) masyarakat dan (8) sponsor yang tidak mengikat dan sah
- c) Dana KKG hanya dapat digunakan untuk membiayai: program rutin, program pengembangan, pertanggungjawaban keuangan KKG mengacu pada sistem pelaporan keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

7) Standar Penjaminan Mutu

- a) Kegiatan KKG perlu disertai dengan sistem penjaminan mutu yang akan melihat kesesuaian antara standar dengan pemenuhannya.
- b) Data untuk penjaminan mutu diperoleh dengan melakukan pemantauan dan evaluasi.
- c) Pelaksanaan penjaminan mutu yang meliputi mekanisme pemantauan dan evaluasi serta pelaporannya diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART).
- d) Laporan meliputi substansi kegiatan dan administrasi disampaikan kepada ketua KKG, ketua KKKS/MKKS, dan kepala dinas pendidikan kabupaten/kota.

Agar pelaksanaan kegiatan KKG dapat lebih terarah dan mencapai sasaran maka diperlukan suatu standar dalam operasional penyelenggaraan KKG adapun

tujuan pemerintah menyusun standar operasional penyelenggaraan KKG adalah; (1) sebagai acuan dalam penyelenggaraan KKG yang efektif sesuai dengan Standar yang dipersyaratkan, (2) memberikan persepsi yang sama dalam penyelenggaraan KKG bagi para pengelola yang terkait dengan peningkatan profesionalitas guru dalam lingkup KKG, (3) meningkatkan mutu KKG sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Seni (IPTEKS) (Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal PMP: 2008).

2.1.1.5 Standar Oprasional Penyelenggaraan KKG

Standar Opsional Penyelenggaraan KKG Menurut Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal PMP: 2008 meliputi indikator sebagai berikut :

1) Standar Operasional Organisasi

a) Mekanisme Pembentukan Pengurus KKG

Pembentukan pengurus KKG dilaksanakan dalam langkah-langkah berikut: (1) Dinas pendidikan kabupaten mengundang pengurus MKKS untuk merencanakan pembentukan kembali pengurus KKG yang masa baktinya sudah habis sedangkan yang belum habis masa baktinya tidak perlu diadakan pembentukan dan pemilihan pengurus baru), (2) MKKS mengundang para pengurus KKG untuk merencanakan pembentukan kembali pengurus KKG, (3) Para pengurus KKG mengundang seluruh anggota untuk mengadakan rapat anggota dalam rangka pembentukan kembali pengurus KKG, (4) Rapat anggota KKG membentuk formatur pengurus, (5) Formatur terpilih membentuk pengurus KKG. Pada umumnya pengurus KKG terdiri dari : ketua, sekretaris, bendahara, dan bidang–bidang, (6) susunan pengurus diserahkan oleh tim formatur untu

syahkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota dengan diketahui oleh ketua MKKS, (7) Pengurus KKG yang terbentuk menyusun AD/ART.

- b) Penyusunan AD dilaksanakan mengikuti langkah- langkah berikut; (1) menentukan mukadimah, (2) menentukan nama dan dasar pendirian, (3) menentukan kedudukan, sifat, dan tujuan, (4) menentukan organisasi terdiri dari struktur, susunan dan fungsi organisasi, hak dan kewajiban pengurus, (5) menentukan masa kepengurusan dan pemilihan pengurus, (6) menentukan keanggotaan, (7) menentukan program.

c) Rekrutmen-Ulang Anggota

Rekrutmen-ulang anggota KKG mengikuti langkah- langkah berikut: menentukan persyaratan anggota, termasuk persyaratan tambahan yang berasal dari peraturan-terbaru pemerintah. Anggota KKG harus berasal dari guru penjasorkes.

2) Standar Operasional Penyusunan Program

Untuk prosedur penyusunan program kegiatan KKG seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Prosedur penyusunan program kegiatan KKG

No.	Pelaksana	Uraian Kegiatan
1	Pengurus dan Anggota	Melakukan analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi KKG.
2	Pengurus dan Anggota	Melakukan diskusi: a. Menentukan akar masalah. b. Menyusun alternatif pemecahan masalah. c. Menentukan program sesuai skala prioritas. d. Menunjuk anggota tim khusus Menjelaskan tugas dan jadwal kerja tim khusus
3	Tim Khusus	Menyusun outline draft program menyusun draft awal program berdasarkan analisis SWOT dan skala prioritas.
4	Pengurus dan anggota, kepala sekolah, dan pengawas sekolah	Menyimak paparan draft awal program a. Memberi tanggapan b. Menindak lanjuti
5	Tim khusus	Melakukan perbaikan draft sesuai dengan masukan dalam pembahasan
6	Pengurus dan anggota, kepala sekolah, dan pengawas sekolah	Bila draft disetujui dalam rapat pleno, pengurus memutuskan bahwa draft tersebut dapat di finalisasi sedangkan bila draft tidak disetujui dalam rapat pleno, draft dibahas ulang dan dilakukan revisi sesuai rekomendasi
7	Pengurus dan Anggota, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah	Bila draft disetujui dalam rapat pleno, pengurus memutuskan bahwa draft tersebut dapat di finalisasi sedangkan bila draft tidak disetujui dalam rapat pleno, draft dibahas ulang dan dilakukan revisi sesuai rekomendasi

8	Tim khusus, KKKS/ MKKS	Tim khusus melakukan perbaikan teknis penulisan naskah program kegiatan KKG dan menyusun kerangka acuan kerja. Pengesahan oleh KKKS/MKKS
---	---------------------------	--

(Standar Operasi Penyelenggaraan Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMP: 2008).

2.1.1.6 Indikator Kelompok Kerja Guru (KKG)

Indikator KKG menurut Mulyasa (2023:142) meliputi sebagai berikut :

1. Perencanaan Program KKG dengan Indikator :

- a) Penyusunan program kerja KKG.
- b) Penentuan tujuan kegiatan.
- c) Analisis kebutuhan guru.
- d) Penjadwalan kegiatan rutin.
- e) Kesesuaian program dengan kurikulum.

2. Pelaksanaan Kegiatan KKG dengan indikator :

- a) Keaktifan guru dalam kegiatan.
- b) Variasi bentuk kegiatan (diskusi, workshop, lesson study).
- c) Relevansi materi dengan kebutuhan pembelajaran.
- d) Kolaborasi antar guru.
- e) Keterlibatan narasumber/fasilitator.

3. Pengembangan Kompetensi Guru dengan indikator :

- a) Peningkatan kompetensi pedagogik.
- b) Penguatan kompetensi profesional.
- c) Pengembangan media dan perangkat ajar.
- d) Inovasi metode pembelajaran.

- e) Pemanfaatan TIK dalam pembelajaran.

4. Manajemen dan Organisasi KKG dengan indikator :

- a) Struktur organisasi KKG.
- b) Kepemimpinan pengurus.
- c) Administrasi kegiatan.
- d) Pendanaan KKG.
- e) Kemitraan dengan pihak lain.

5. Evaluasi dan Tindak Lanjut dengan Indikator :

- a) Evaluasi kegiatan KKG.
- b) Refleksi hasil kegiatan.
- c) Dokumentasi hasil KKG.
- d) Implementasi hasil KKG di kelas.
- e) Keberlanjutan program.

6. Dampak KKG terhadap Pembelajaran dengan Indikator :

- a) Peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran.
- b) Perubahan praktik mengajar guru.
- c) Motivasi dan profesionalisme guru.
- d) Peningkatan hasil belajar murid.
- e) Budaya kolaborasi di sekolah.

Berdasarkan pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa Indikator KKG meliputi Perencanaan Program KKG, Pelaksanaan Kegiatan KKG, Pengembangan Kompetensi Guru, Manajemen dan Organisasi KKG, Evaluasi dan Tindak Lanjut, Dampak KKG terhadap Pembelajaran,

2.1.2 Kinerja Mengajar Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Mengajar Guru

Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru, dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru memegang peran penting dan strategis dalam dunia pendidikan. Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih para peserta didik, guru merupakan agen perubahan sosial (*agent of social change*) yang mengubah pikir, sikap, dan perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, dan lebih mandiri.

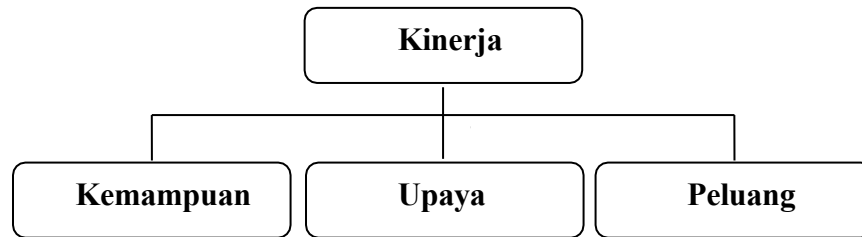
Untuk menjalankan tugas dan fungsinya, guru dituntut memiliki segenap kompetensi yang satu sama lain terintegrasi dalam kepribadian secara utuh. Guru merupakan salah satu jenis pekerjaan profesional, bukan pekerjaan teknis. Hal ini telah mendapat pengakuan dari Pemerintah dan masyarakat. Pengakuan Pemerintah antara lain diimplementasikan pada pembayaran tunjangan profesional guru, sebagai pendidik profesional, guru bukan hanya dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan profesional. Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh mutu profesionalisme seorang guru. (dalam Undang-undang Pendidikan nomor 20 Tahun 2003, BAB XI, pasal 42) ayat 1 berbunyi: Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, pada ayat 2;

pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi terakreditasi.

Adapun kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Menurut Muhammad Arifin (2004: 9) kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Sementara itu, menurut Husdarta (2011: 99) secara umum terbentuknya kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu: (1) faktor kemampuan, (2) faktor upaya, dan (3) faktor kesempatan atau peluang. Dengan kata lain kinerja adalah fungsi dari ketiga faktor-faktor tersebut yang dikonotasikan dalam bentuk persamaan menjadi sebagai berikut:



Gambar 2.1
Rumusan Kinerja Sumber : Husdarta, (2011:99)

Berdasarkan gambar diatas persamaan tersebut menyoroti faktor-faktor dasar yang berperan penting dalam pembentukan kinerja, ketidakhadiran salah satu faktor dapat mengakibatkan tidak bernilainya faktor lainnya. Kinerja guru (teacher performance) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sama dengan kompetensi plus motivasi untuk menunaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan perwujudan kompetensi guru yang mencakup kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang. Sementara itu, ada pendapat lain yang mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Departemen Pendidikan Nasional, 2004: 11). Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerja guru yang sebenarnya adalah membelajarkan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

2.1.2.2 Tugas Pokok Guru dalam Pembelajaran

Guru berhadapan dengan peserta didik pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Seorang guru harus memiliki kinerja yang baik terutama pada saat proses belajar berlangsung. Guru diharapkan memiliki ilmu yang cukup sesuai bidangnya, pandai berkomunikasi mengasuh dan menjadi belajar yang baik bagi peserta didiknya untuk tubuh dan berkembang menjadi dewasa. Menurut Sukadi (2001: 26) sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling. Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1) Merencanakan Kegiatan Pembelajaran

Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien. Dalam praktik pengajaran di sekolah, terdapat beberapa bentuk persiapan pembelajaran, yaitu; (1) Analisis materi pelajaran, (2) Program tahunan atau program semester, (3) Silabus atau satuan pelajaran, (4) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dan (5) Program perbaikan dan pengayaan. Dalam membuat lima rencana tersebut biasanya guru di bantu oleh kepala sekolah juga rekannya yang biasanya dimusyawarahkan Kegiatan Kelompok Guru (KKG). Organisasi guru semacam ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing sekolah.

2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran

Setelah guru membuat rencana pembelajaran, maka tugas guru selanjutnya adalah melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu aktivitas ini di sekolah. Guru harus menunjukkan penampilan yang terbaik bagi para guru peserta didiknya. Penjelasannya mudah di pahami, penguasaan keilmuannya benar, menguasai metodologi, dan seni pengendalian peserta didik. Seorang guru juga harus bisa menjadi teman belajar yang baik bagi para peserta didiknya sehingga peserta didik merasa senang dan termotivasi belajar bersamanya. Menurut Sukadi (2001: 30) tugas guru adalah mengoptimalkan bakat dan minat kemampuan para peserta didik. Untuk itu di perlukan seni didaktik, guru juga pandai menggunakan teknologi pembelajaran sehingga menarik bagi para peserta didik.

3) Mengevaluasi Kegiatan Pembelajaran

Langkah guru berikutnya adalah mengevaluasi hasil pembelajaran, segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah peserta didik telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tetap sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal- soal evaluasi yang di gunakan. Soal soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan peserta didik. Suryo Subroto (2007: 27) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup : (1) melaksanakan tes, (2) mengelola

hasil penilaian, (3) melaporkan hasil penelitian.

4) Ketaatan guru pada disiplin tugas

Di dalam lembaga pendidikan telah dibuat aturan-aturan yang harus diindahkan oleh para guru maupun tenaga pendidikan lainnya, bahkan sebagai pegawai negeri. Aturan-aturan tersebut telah dibakukan menjadi aturan kepegawaian. Hal ini untuk menjadi kelancaran jalannya proses belajar mengajar maupun citra baik dari masyarakat yang ingin memanfaatkan jasa lembaga tersebut.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2004: 67) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan sesungguhnya (*knowledge + skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akadapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.
- 2) Faktor Motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Mecclelland (dalam Mangkunegara, 2004: 68) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga peserta didik dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya Mecclelland mengemukakan enam karakteristik dari guru yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu; (1) memiliki tanggung jawab pribadi tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu; (1) memiliki tanggung jawab pribadi tinggi, (2) berani mengambil resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memanfaatkan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, (5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. (Mangkunegara, 2004: 68).

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Menurut Kartono Kartini (2005: 22) faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu:

1. Faktor dari dalam sendiri (*intern*). Di antara faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) adalah:
 - a) Kecerdasan. Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya
 - b) Keterampilan dan kecakapan. Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
 - c) Bakat. Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
 - d) Kemampuan dan minat. Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni
 - e) Motif. Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang
 - f) Kesehatan. Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
 - g) Kepribadian. Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja ang akan meningkatkan kerjanya.

- h) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Jika pekerjaan yang diemban seseorang sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

2. Faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*) diantaranya:

- a) Lingkungan keluarga. Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
- b) Lingkungan kerja. Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.
- c) Komunikasi dengan kepala sekolah. Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- d) Sarana dan prasarana. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.
- e) Kegiatan guru di kelas. Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus

dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar peserta didik, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru. Demikian juga penambahan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan bermakna jika manajemen sekolahnya tidak memberikan perhatian serius dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

Menurut Dede Rosyada (2004: 122) kegiatan guru di dalam kelas meliputi;

(a) Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran yang bijak, (b) Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didikpeserta didiknya, (c) Guru harus mengembangkan strategi pembelajaran yang membelajarkan; (d) Guru harus menguasai kelas dan (e) Guru harus melakukan evaluasi secara benar (f) Kegiatan guru di sekolah antara lain ialah berpartisipasi dalam bidang administrasi, di mana dalam bidang administrasi ini para guru memiliki kesempatan yang banyak untuk ikut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah (Ngalim Purwanto, 2003: 144-150) antara lain; Mengembangkan filsafat pendidikan; (b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum; (c) Merencanakan program supervisi; (d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Kinerja Guru

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria atau aspek, menurut Castetter dalam Mulyasa (2003: 104) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu; (1) Karakteristik individu, (2) proses, (3) hasil, dan (4) kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil. Sedangkan T. R. Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2001)

menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu; (1) *quality of work* (kualitas kerja), (2) *promptness* (ketepatan/kecepatan), (3) *initiative* (inisiatif) (4) *capability* (kemampuan), dan (5) *communication* (komunikasi). Dari kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran atau indikator dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Menurut Mulyasa (2023:143) kinerja guru meliputi indikator 1) Perencanaan Pembelajaran, 2) Pelaksanaan Pembelajaran, dan 3) Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaannya, dan juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka, rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dari beberapa penelitian terdahulu diperoleh sejumlah informasi yang relevan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Anggi Anggara (2012), judul penelitian Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Profesional terhadap Mutu Layanan Pembelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan. Secara simultan komunikasi dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap mutu layanan pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan dan memiliki pengaruh tinggi. Dari hasil jawaban responden mengenai mutu layanan pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan yang rendah, yaitu:

- a. Kurangnya kesiapan guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan terhadap dokumen kelengkapan perangkat pembelajaran (KTSP, Silabus, RPP, dll) yang akan dipergunakan dalam PBM.
 - b. Kurangnya variasi metode atau strategi penilaian (evaluasi) yang ditetapkan guru Penjaskes bervariasi (banyak peragaan).
 - c. Guru Penjaskes kurang mengimplementasikan pengelolaan bidang administrasi keuangan dan sarana prasarana sekolah.
2. Muhamad Taufiq Ramadhan (2012), judul penelitian Peranan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. Implikasi penelitian adalah sebagai berikut:
 - a. Pendidikan dan pelatihan bagi guru SD di Kecamatan Kendari Barat, Kota Kendari yang diukur melalui dimensi, esensi pelatihan, insentif, fasilitas, instruktur dan dampak pendidikan dan pelatihan berada pada kategori baik.
 - b. Hasil analisis perhitungan dengan metode statistika menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berkontribusi terhadap kompetensi pedagogik guru, pendidikan dan pelatihan serta kompetensi pedagogik secara bersama-sama maupun individual berkontribusi terhadap kinerja guru.
3. Euis Lisnawati (2014), judul penelitian Pengaruh Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Studi dilakukan pada Kelompok Kerja Guru (KKG) di Wilayah Gugus 3 (guru kelas) Kecamatan Tanjungjaya Kabupaten Tasikmalaya. Implikasi Penelitian Terdapat pengaruh kelompok kerja guru dan motivasi kerja guru secara

stimulant terhadap kinerja guru di Wilayah Gugus 3 Kecamatan Tanjungjaya Kabupaten Tasikmalaya.

4. Harun Al Rasyid (2015), judul penelitian Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar. Adapun Implikasi penelitian adalah sebagai berikut:
 - a. KKG sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah bagi guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran.
 - b. KKG sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalnya secara bersama-sama.
 - c. KKG sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar.
 - d. KKG sebagai pusat kegiatan praktek pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas.
5. Didi Muhtarom (2015), judul penelitian Pengaruh Pembinaan KKG Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Penjas Sekolah Dasar. Pembinaan KKG berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan. Implikasi penelitian:
 - a. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan.
 - b. Pembinaan KKG dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan di SD di UPTD Kecamatan Salem Kabupaten Brebes.

Untuk lebih jelasnya Uraian Penelitian Terdahulu disajikan pada Tabel

Sebagai berikut :

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu yang Relevan

N0	NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	IMPLIKASI HASIL PENELITIAN
1	Arif Rakhman (2018)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kinerja guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Pedagogik dan Kelompok Kerja guru terhadap Kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar se-Kecamatan Ciamis. Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Sekolah Dasar se-Kecamatan Ciamis berada pada kategori cukup tinggi dengan nilai tertinggi pada indikator materi, guru selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar peserta didik dapat dengan mudah memahami. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Guru memiliki penguasaan materi yang baik dan memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.	peningkatan kinerja guru PJOK tidak dapat dilepaskan dari penguatan kompetensi pedagogik guru dan optimalisasi peran KKG secara simultan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan PJOK harus dilakukan melalui pendekatan individual, kolaboratif, dan kebijakan yang saling terintegrasi.

2	Risdianto (2022)	Pengaruh Pelaksanaan Kelompok Kerja Guru terhadap Kedisiplinan dan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Negeri 14 Banglas	Hasil riset menunjukan bahwa pelaksanaan kelompok kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan dan kemampuan profesional guru sekolah dasar pada kelas eksperimen. Pelaksanaan kelompok kerja guru ini harus terus dilakukan secara berkelanjutan dan terus ditingkatkan kualitasnya agar bisa lebih berpengaruh terhadap aspek-aspek kinerja guru lainnya.	Pelaksanaan KKG mampu menjelaskan 64% variabilitas kedisiplinan dan 70% variabilitas kemampuan profesional guru
3	Anggi Anggara (2017)	Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Profesional terhadap mutu layanan pembelajaran Penjaskes	<i>Hasil penelitian menginformasikan bahwa</i> (1) <i>pengaruh komunikasi dengan mutu layanan pembelajaran Penjaskes tergolong cukup tinggi;</i> (2) <i>pengaruh kompetensi profesional dengan mutu layanan Pembelajaran Penjaskes tergolong cukup tinggi;</i> (3) <i>pengaruh komunikasi dan kompetensi profesional secara simultan terhadap mutu layanan Pembelajaran Penjaskes tergolong tinggi</i>	Implikasi dari hasil penelitian ini antara lain : 1) Penguatan keterampilan komunikasi guru dalam pembelajaran 2) Peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan 3) Dukungan sekolah dalam menciptakan iklim pembelajaran yang komunikatif dan profesional
4	Harun AlRasyid (2015)	Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) bagi pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar	Hasil penelitian menunjukkan keberadaan KKG direspon positif oleh guru sebagai sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman, khususnya mengenai peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. KKG efektif sebagai wadah pengembangan	Secara keseluruhan, Kelompok Kerja Guru (KKG) memiliki fungsi strategis sebagai: 1) Wadah pengembangan kompetensi pedagogik 2) Sarana peningkatan kompetensi profesional

			profesionalisme guru secara berkelanjutan.	3) Media penguatan kompetensi sosial dan kepribadian 4) Forum kolaborasi dan refleksi profesional guru
5.	Hasmiati (2022)	Pengaruh Program Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Profesionalisme guru Sekolah dasar di Kecamatan Mandai Kabupaten Maros	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) gambaran program Kelompok Kerja Guru (KKG) secara deskriptif, cenderung berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 70 %, (2) gambaran profesionalisme guru secara deskriptif, cenderung berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 62,5 %, (3) terdapat pengaruh signifikan program Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap profesionalisme guru di kecamatan Mandai kabupaten Maros, dimana besarnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,529 > 1,686$.	Implikasi dari penelitian ini antara lain : 1) perlu pengembangan program KKG yang lebih sistematis dan berganda (mis. modul pelatihan). 2) Evaluasi berkelanjutan perlu dilakukan melalui penelitian lanjutan dengan ukuran sampel lebih besar. 3) Integrasi KKG dengan supervisi akademik kepala sekolah dapat memperkuat dampak profesionalisme.

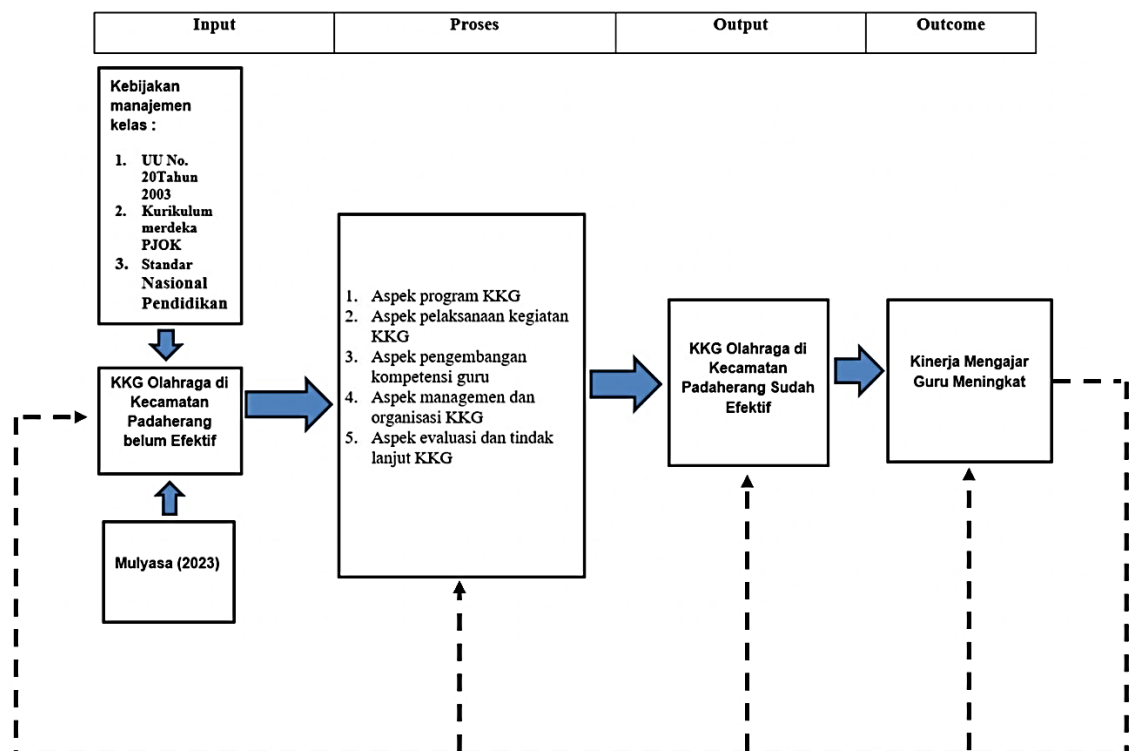
2.3 Pendekatan Masalah

Dengan berlakunya Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, pertemuan di Kelompok Kerja Guru (KKG). Pengelolaan Kelompok Kerja Guru yang dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi secara sistematis akan menciptakan lingkungan belajar profesional bagi guru. Melalui aktivitas kolaboratif dan reflektif dalam KKG, guru memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman baru yang relevan dengan praktik

pembelajaran di kelas. Proses tersebut mendorong guru untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara lebih efektif. Dengan demikian, pengelolaan KKG yang optimal berkontribusi pada peningkatan kinerja mengajar guru secara berkelanjutan. Namun, efektivitas pengelolaan KKG sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat yang ada di lingkungan sekolah dan organisasi KKG.

Peningkatan kinerja mengajar guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan. Salah satu wadah strategis dalam pengembangan profesional guru adalah Kelompok Kerja Guru (KKG), yang berfungsi sebagai forum kolaboratif untuk berbagi praktik baik, meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Efektivitas KKG sangat ditentukan oleh pengelolaan yang baik, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Pengelolaan KKG yang sistematis dan berkelanjutan diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja mengajar guru, baik dari sisi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi hasil belajar. Permasalahan ini menggali secara mendalam proses pengelolaan KKG, pengalaman guru, serta makna yang dirasakan guru terhadap peningkatan kinerja mengajarnya.

Untuk lebih jelasnya dibawah ini disajikan gambar pendekatan masalah (kerangka berfikir) sebagai berikut :



Gambar 2.2

Skema Pendekatan Masalah (Kerangka Berpikir)