

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Kartini Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap, merupakan wadah pembinaan profesional non-formal bagi guru kelas Sekolah Dasar (SD) yang berada di bawah naungan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Majenang. Secara struktural, organisasi ini mengoordinasikan sejumlah sekolah dasar di wilayahnya, di mana Sekolah Dasar Negeri (SDN) Sindangsari 01 bertindak sebagai sekolah inti yang memfasilitasi Pusat Kegiatan Guru (PKG), didukung oleh sekolah-sekolah imbas di sekitarnya seperti SDN Sindangsari 05, SDN Bener 02, dan sekolah gugus lainnya.

Data profil kelembagaan mengenai jangkauan wilayah koordinasi, jumlah guru yang dibina, dan kondisi riil sekolah anggota di bawah naungan KKG Gugus Kartini Kecamatan Majenang dijabarkan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 4. 1. Profil Sekolah Anggota KKG Gugus Kartini Kecamatan Majenang

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Siswa	Jarak ke KKG	Keterangan
1	SDN Sindangsari 01	11	295	0 km	SD Inti
2	SDN Sindangsari 05	8	114	2,1 km	SD Imbas
3	SDN Bener 02	7	75	1,7 km	SD Imbas
4	SDN Padangjaya 01	8	148	1,1 km	SD Imbas
5	SDN Padangjaya 04	7	111	1,2 km	SD Imbas
	Jumlah	41	743	—	

Sumber: Dokumen Program Kerja KKG Gugus Kartini, 2024

Berdasarkan data sebaran pada Tabel 4.1, tampak jelas bahwa karakteristik geografis dan administratif sekolah imbas di Gugus Kartini memiliki variasi yang

cukup besar. Perbedaan jumlah rombongan belajar (rombel) dan rasio guru terhadap siswa di setiap sekolah anggota secara langsung memengaruhi beban kerja riil guru di sekolah asal mereka. Sekolah dengan jumlah rombel yang gemuk menghadapi tantangan manajemen kelas yang lebih kompleks, sementara sekolah dengan jumlah guru terbatas sering kali memaksa satu orang pendidik memegang peran ganda, termasuk tugas administratif sekolah.

Variasi profil ini melandasi pentingnya KKG Gugus Kartini sebagai wadah unifikasi. Melalui pemetaan profil sekolah ini, pengurus KKG dapat melihat bahwa kebutuhan peningkatan kompetensi tidak bisa disamaratakan. Sekolah imbas yang terletak di pinggiran koridor kecamatan membutuhkan afirmasi materi berupa penyederhanaan implementasi kurikulum, sedangkan sekolah inti yang memiliki fasilitas lebih mapan diarahkan untuk menjadi motor penggerak transformasi digital dan deseminasi praktik baik pembelajaran bagi sekolah-sekolah imbas di sekitarnya.

Selanjutnya, guna menunjang legalitas formal ekosistem pembinaan ini, susunan kepengurusan KKG Gugus Kartini didasarkan pada keputusan kolektif yang melibatkan perwakilan guru dari seluruh instansi anggota, yang tergabung dalam struktur organisasi fungsional sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Susunan Pengurus KKG Gugus Kartini Periode 2023–2026

No	Nama	Jabatan	Instansi
1	Drs. H. Amir, M.Pd.	Pelindung	Korwil Bidik Kec. Majenang
2	Wahidin, S.Pd., M.Pd.	Penasehat	Korwil Bidik Kec. Majenang
3	Siti Fatmah Rahayu, S.Pd.SD.	Penanggung Jawab	KKKS Gugus Kartini

4	Iwan Setiawan, S.Pd.SD.	Ketua	SDN Sindangsari 01
5	Tatik Budiarti, S.Pd.SD.	Sekretaris	SDN Padangjaya 01
6	Daryo	Bendahara	SDN Sindangsari 01
7	Frensiani, S.Pd.SD	Koordinator Kelas 1	SDN Sindangsari 01
8	Cahyaningrum Purwandini, S.Pd	Koordinator Kelas 2	SDN Sindangsari 01
9	Dian Ayu Pratiwi, S.Pd.	Koordinator Kelas 3	SDN Sindangsari 01
10	Kautsar Abdulah Ibnu Paal, S.Pd	Koordinator Kelas 4	SDN Sindangsari 01
11	Caswi, S.Pd	Koordinator Kelas 5	SDN Sindangsari 01
12	Siti Aisyah, S.Pd.	Koordinator Kelas 6	SDN Sindangsari 05
13	Budi Santoso, S.Pd.	Koordinator PJOK	SDN Sindangsari 01
14	Musaddad Arwani, S.Pd.	Koordinator PAI	SDN Sindangsari 01
15	Eko Aprianto, S.Pd.	Koordinator OPS	SDN Sindangsari 05

Sumber: Dokumen SK Kepengurusan KKG Gugus Kartini, 2024

Struktur kepengurusan yang tersaji pada Tabel 4.2 mencerminkan prinsip keterwakilan akomodatif, di mana personel pengurus tidak hanya didominasi oleh guru dari SD Inti, melainkan didistribusikan secara proporsional kepada guru-guru dari SD Imbas. Angka ideal sebanyak 15 personel ini secara teoretis draf organisasi sudah sangat mencukupi untuk membagi habis beban kerja manajerial, yang terbagi ke dalam komparasi tugas pengurus inti (Ketua, Sekretaris, Bendahara) dan para Koordinator Kelas (Korlas) dari Jenjang Kelas 1 hingga Kelas 6.

Namun demikian, banyaknya jumlah personel dalam struktur ini menuntut adanya kejelasan *job description* yang baku. Jika pembagian kerja tidak dikawal dengan instrumen kendali internal, besarnya struktur organisasi ini justru berisiko menimbulkan tumpang tindih peran atau bahkan memunculkan fenomena kepengurusan pasif, di mana beban kerja manajerial harian pada akhirnya hanya bertumpu dan diselesaikan oleh segelintir pengurus inti saja.

Dalam pelaksanaan riset kualitatif ini, peneliti menetapkan sampel informan menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memperoleh data substantif yang

valid dan kredibel dari berbagai sudut pandang pemangku kepentingan. Profil dan kodefikasi informan penelitian dirinci pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Profil Informan Penelitian

No	Kode	Nama Informan	Jabatan	Instansi	Pendidikan	Masa Kerja
1	PS-01	PS-01	Pengawas	Korwil Bidik Kec. Majenang	S1 Pend. SD	17 th (Pengawas 8 bln)
2	KS-01	KS-01	Kepala Sekolah	SDN Sindangsari 01	S1 PGSD	15 th (Kepsek 2 th)
3	KS-02	KS-02	Kepala Sekolah	SDN Padangjaya 04	S1 PGSD	27 th (Kepsek 7 th)
4	PG-01	PG-01	Ketua KKG	SDN Sindangsari 01	S1 PGSD	—
5	G-01	G-01	Guru	SDN Bener 02	S1 Penjas	6 tahun
6	G-02	G-02	Guru	SDN Sindangsari 01	S1 PGSD	7 tahun
7	G-03	G-03	Guru	SDN Sindangsari 05	S2 PGSD	7 tahun
8	G-04	G-04	Guru	SDN Padangjaya 01	S1 PGSD	—
9	G-05	G-05	Guru	SDN Padangjaya 04	S1 PGSD	7 tahun

Sumber: Data Penelitian, 2025

Komposisi informan pada Tabel 4.3 sengaja dirancang secara berlapis (multilevel) untuk memenuhi kaidah triangulasi sumber dalam penelitian kualitatif. Peneliti tidak hanya mengambil data dari satu pihak, melainkan menjangring informasi secara vertikal dan horizontal. Pandangan dari Pengawas Sekolah selaku pembina memberikan perspektif makro mengenai arah kebijakan mutu kedinasan; data dari Kepala Sekolah memberikan sudut pandang manajerial tingkat satuan pendidikan; informasi dari Pengurus KKG menyajikan data teknis operasional

organisasi; sedangkan draf wawancara dari 5 orang Guru Anggota menjadi cerminan riil dari *user* atau penerima dampak langsung program kegiatan.

Dengan jumlah 9 informan yang memiliki variasi masa kerja, tingkat kepangkatan, dan latar belakang sekolah yang berbeda ini, data yang diperoleh peneliti memiliki tingkat kejenuhan (*data saturation*) yang tinggi, sehingga seluruh temuan terkait pengelolaan, hambatan, dan upaya optimalisasi KKG dapat dipertanggungjawabkan keabsahan ilmiahnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pengelolaan Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus Kartini

Pemaparan hasil penelitian mengenai pengelolaan KKG Gugus Kartini disajikan secara utuh dan mengalir dengan mengintegrasikan data hasil wawancara, observasi lapangan, dan studi dokumentasi (*triangulasi metode*) tanpa memisahkannya ke dalam sub-bab terpisah. Siklus pengelolaan ini ditinjau dari empat fungsi manajemen esensial: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Proses perencanaan (*planning*) diawali pada setiap awal tahun ajaran baru melalui rapat pleno pengurus bersama pemandunya untuk menyusun Program Kerja Tahunan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua KKG (PG-01), perencanaan difokuskan pada analisis kebutuhan guru, terutama penyesuaian dengan tuntutan Kurikulum Merdeka dan integrasi Platform Merdeka Mengajar (PMM). Pernyataan tersebut bersesuaian dengan keterangan Pengawas Sekolah (PS-01) yang menegaskan bahwa draf perencanaan KKG harus mengacu pada perbaikan Rapor Pendidikan masing-masing sekolah, khususnya pada indikator kemampuan literasi dan numerasi siswa. Temuan data ini diperkuat oleh hasil observasi peneliti pada

tanggal 14 Juni 2025 di ruang PKG Gugus Kartini, di mana dokumen draf perencanaan fisik telah tersedia, terjadwal, dan memiliki pembagian sesi yang jelas antara penyampaian informasi kedinasan dan kerja kelompok mandiri. Melalui studi dokumentasi, validitas proses ini terbukti dari adanya dokumen fisik Program Kerja KKG yang memuat visi, misi, serta target jangka pendek yang telah ditandatangani secara resmi oleh Ketua Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS) dan Koordinator Wilayah Kecamatan Majenang.

Pada aspek pengorganisasian (*organizing*), tata kelola KKG bertumpu pada pembagian peran fungsional pengurus. Berdasarkan wawancara dengan pengurus dan perwakilan guru, pembagian tugas diarahkan agar pengurus inti mengelola administrasi kesekretariatan dan keuangan, sementara koordinator kelas bertindak sebagai fasilitator diskusi kelompok. Hal ini terkonfirmasi dari observasi lapangan, di mana bagan struktur organisasi telah terpajang di ruang PKG sebagai bentuk penegasan alur koordinasi. Studi dokumentasi menunjukkan legalitas formal pengorganisasian ini dibuktikan dengan adanya Surat Keputusan (SK) Kepengurusan KKG Gugus Kartini Periode 2023–2026 yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan melalui Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Majenang.

Fungsi pelaksanaan (*actuating*) di lapangan diwujudkan melalui pertemuan tatap muka berkala sebanyak dua kali dalam satu bulan. Berdasarkan penuturan guru anggota (G-01 dan G-02), aktivitas dikemas dalam bentuk yang aplikatif seperti bedah capaian pembelajaran (CP), penyusunan modul ajar secara kolaboratif, hingga *microteaching*. Keterangan ini disaksikan langsung oleh

peneliti melalui observasi, di mana para guru duduk berkelompok sesuai jenjang kelasnya untuk merancang perangkat penilaian.

Rangkaian pengelolaan ini diakhiri oleh fungsi pengawasan (*controlling*). Berdasarkan wawancara dengan pengurus, pengawasan harian dilakukan melalui pengisian buku presensi kehadiran dan evaluasi lisan. Berdasarkan studi dokumentasi, keterlaksanaan fungsi pengawasan dan pengaruhnya terhadap rekam jejak performa kerja guru secara administratif-kuantitatif terekam secara berkala melalui instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) di tingkat gugus:

Tabel 4. 4 Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) KKG Gugus Kartini Tahun 2022–2024

Nama Sekolah	PKG 2022	PKG 2023	PKG 2024	AK	Keterangan
SDN Sindangsari 01	85,39	85,71	87,05	27,89	Stagnan
SDN Sindangsari 05	85,27	85,35	85,71	24,69	Stagnan
SDN Padangjaya 01	85,35	87,05	87,05	27,70	Stagnan
SDN Padangjaya 04	85,27	87,05	87,05	24,94	Stagnan
SDN Bener 02	83,93	85,71	87,05	14,75	Terendah
Rata-rata Gugus	85,14	86,12	86,72	—	Meningkat, belum signifikan

Sumber: Dokumen PKG KKG Gugus Kartini, 2025

Pemaparan data kuantitatif pada Tabel 4.4 menyajikan sebuah potret empiris yang sangat krusial mengenai dampak nyata pengelolaan KKG terhadap formalitas kinerja administratif guru di Gugus Kartini. Jika dianalisis secara makro, nilai rata-rata PKG guru di seluruh gugus memang menunjukkan tren kenaikan linier yang positif dari tahun 2022 hingga tahun 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, intervensi pembinaan melalui forum KKG berkontribusi pada

peningkatan pemahaman guru terhadap instrumen kompetensi pedagogik dan profesional mereka di atas kertas.

Namun, jika dicermati secara mikro per satuan pendidikan, data Tabel 4.4 sekaligus membongkar adanya anomali manajemen dan kesenjangan yang sangat tajam antarsekolah. Sebagai contoh kasus khusus yang paling kontras, SDN Bener 02 berhasil mencatatkan lompatan performa mengajar mengagumkan dengan nilai PKG yang melesat dari 83,93 (tahun 2022) menjadi 87,05 (tahun 2024), sebuah angka yang berhasil menyamai standar tertinggi di gugus tersebut. Namun tragisnya, lonjakan mutu pembelajaran di kelas nyata ini berbanding terbalik dengan capaian Angka Kredit (AK) kolektif guru mereka yang justru mandek dan terperosok di predikat "Terendah", dengan perolehan akumulasi hanya sebesar 14,75 poin.

Kondisi mandeknya capaian Angka Kredit ini ternyata tidak hanya menimpa SDN Bener 02, melainkan menjadi fenomena umum di sekolah imbas lainnya yang perolehan angka kreditnya tersendat di kisaran angka 24 hingga 27 poin saja. Fenomena ketimpangan ini membuktikan bahwa fungsi pengawasan (*controlling*) tradisional yang diterapkan oleh KKG Gugus Kartini selama periode 2022–2024 mengalami kebocoran struktural. Pengawasan selama ini hanya selesai pada tahap pencatatan kehadiran fisik di forum dan penilaian lembar kerja guru, namun gagal mengawal hasil KKG hingga menjadi portofolio pengembangan karier resmi (seperti pengajuan kenaikan pangkat atau konversi angka kredit integrasi). Akibatnya, motivasi intrinsik guru untuk berpartisipasi aktif menjadi tergerus

karena mereka merasa energi yang dikeluarkan di KKG tidak berdampak linier pada kesejahteraan dan kepangkatan profesional mereka secara birokratis.

4.2.2 Hambatan dalam Pengelolaan KKG di Gugus Kartini

Berdasarkan hasil investigasi mendalam di lapangan, peneliti menemukan beberapa hambatan mendasar yang dikelompokkan ke dalam kendala pendanaan, fasilitas, koordinasi kelembagaan, serta fluktuasi komitmen guru. Berdasarkan wawancara dengan pengurus (PG-01), hambatan pertama terletak pada keterbatasan dana operasional mandiri untuk menghadirkan narasumber ahli dari luar wilayah kecamatan, serta keterbatasan fasilitas penunjang digital seperti ketersediaan LCD proyektor yang memadai di sekolah imbas.

Hambatan kedua berkaitan dengan motivasi internal guru. Wawancara dengan guru kelas (G-04) mengungkapkan adanya kejenuhan karena materi KKG kadang dirasa kurang relevan dengan problem riil kelas, ditambah tingginya beban administrasi internal sekolah asal yang menguras waktu dan konsentrasi mereka. Hambatan ketiga adalah lemahnya koordinasi kelembagaan antara pengurus KKG dengan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) dalam menyinkronkan kalender kegiatan, sehingga sering terjadi benturan jadwal dinas mendadak.

Hambatan-hambatan operasional tersebut secara riil memengaruhi efisiensi dan efektivitas pemanfaatan waktu tatap muka di lapangan. Persentase hambatan alokasi waktu pelaksanaan program KKG dipetakan oleh peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Persentase Hambatan Keterlaksanaan Program Berdasarkan Alokasi Waktu

No	Jenis Hambatan Operasional di Lapangan	Frekuensi Kejadian / Bulan	Persentase Efektivitas Waktu	Status Keterlaksanaan Program
1	Keterlambatan Pembukaan Forum (Menunggu Kuorum)	2 Kali	75%	Terlaksana dengan Catatan
2	Benturan Tugas Kedinasan Guru di Sekolah Asal	1-2 Kali	60%	Kurang Optimal
3	Pengondisian Kelompok Belajar (Pasifnya Korlas)	2 Kali	70%	Terlaksana dengan Catatan
4	Ketiadaan Evaluasi Pasca-Kegiatan (<i>Controlling</i>)	Seluruh Pertemuan	40%	Tidak Terlaksana

Sumber: Data Primer Diolah (Hasil Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi, 2026)

Data empiris pada Tabel 4.5 menyingkap secara gamblang bagaimana hambatan-hambatan kualitatif di lapangan berwujud menjadi kerugian kuantitatif dalam bentuk degradasi efisiensi waktu organisasi. Hambatan pertama, yaitu keterlambatan pembukaan forum akibat harus menunggu kuorum guru yang datang dari berbagai sekolah imbas, terjadi secara konstan sebanyak 2 kali dalam sebulan dengan tingkat efektivitas waktu hanya 75%. Hal ini menunjukkan adanya pemborosan waktu produktif di awal sesi, yang berakibat pada pemadatan materi di akhir sesi sehingga proses penyerapan ilmu oleh guru menjadi tergesa-gesa.

Kendala yang jauh lebih mengkhawatirkan terlihat pada poin kedua dan keempat pada Tabel 4.5. Benturan tugas kedinasan mendadak di sekolah asal menurunkan persentase efektivitas pelaksanaan hingga menyentuh angka 60%. Guru yang secara fisik hadir di KKG sering kali terdistraksi karena harus

menyelesaikan laporan sekolah, atau bahkan terpaksa tidak hadir karena tidak mendapatkan izin dispensasi dari kepala sekolahnya.

Kondisi ini diperparah oleh status "Tidak Terlaksana" pada instrumen evaluasi pasca-kegiatan (*controlling*) yang hanya mencatatkan efektivitas alokasi waktu sebesar 40%. Angka rendah ini mencerminkan bahwa manajemen KKG Gugus Kartini selama ini bersifat *hit-and-run* (datang, kumpul, selesai). Tidak ada alokasi waktu khusus yang dipersiapkan oleh pengurus untuk melakukan refleksi kolektif atau melacak apakah draf modul ajar yang dirancang di KKG benar-benar diimplementasikan oleh guru di ruang kelas mereka masing-masing.

4.2.3 Upaya Optimalisasi Pengelolaan KKG dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk mengatasi hambatan di atas, pengurus bersama pembina KKG Gugus Kartini menempuh sejumlah langkah taktis. Berdasarkan wawancara dengan Ketua KKG (PG-01), upaya pertama adalah mereposisi peran Koordinator Kelas (Korlas) agar bertindak aktif memimpin diskusi kelompok kecil per jenjang, sehingga pengurus inti dapat fokus pada fungsi fasilitasi makro. Upaya kedua difokuskan pada peningkatan kualitas materi dengan mengintegrasikan sistem tagihan pembuatan "Aksi Nyata" secara kolaboratif langsung di dalam forum melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). Dari hasil observasi, langkah ini terbukti meningkatkan gairah kerja kelompok karena guru dibimbing secara bertahap hingga berhasil mengunggah karya digital mereka.

Melalui studi dokumentasi, bukti keberhasilan upaya ini ditunjukkan dengan adanya Dokumen Instrumen Monev Mandiri yang baru dirancang bersama pengawas sekolah, buku kendali capaian portofolio digital guru, serta adanya draf

regulasi Surat Edaran Bersama dari Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) Kecamatan Majenang terkait kebijakan pemberian dispensasi waktu kedinasan khusus bagi guru untuk menghadiri KKG tanpa potongan beban kerja di sekolah.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Analisis Pengelolaan KKG di Gugus Kartini

Temuan penelitian membuktikan bahwa tata kelola KKG Gugus Kartini Kecamatan Majenang secara struktural telah mencerminkan implementasi fungsi-fungsi manajerial dasar. Perencanaan yang disusun secara kolaboratif di awal tahun ajaran baru merupakan langkah awal yang krusial untuk menjamin arah organisasi yang terukur. Dalam sudut pandang teori administrasi pendidikan, hal ini selaras dengan prinsip manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry, bahwa perencanaan (*planning*) yang efektif wajib didasarkan pada visualisasi, analisis data empiris, dan asumsi rasional guna mengeliminasi tindakan spekulatif dalam organisasi.

Pelaksanaan pertemuan berkala dua kali sebulan yang diisi dengan kegiatan aplikatif terbukti mampu memicu terjadinya *knowledge sharing* antarpendidik. Keberhasilan KKG dalam menghasilkan output konkret berupa draf perangkat pembelajaran membuktikan bahwa fungsi pelaksanaan (*actuating*) telah bergeser dari format konvensional yang bercorak seremonial-teoretis menuju tata kelola berbasis kinerja instruksional. Hal ini sangat sejalan dengan regulasi Kemendikbudristek terkait Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang memandatkan komunitas belajar di tingkat gugus sebagai episentrum utama peningkatan kompetensi profesional guru secara kolektif sejawat.

4.3.2 Analisis Hambatan dan Solusi Pengelolaan KKG

Analisis terhadap hambatan operasional, khususnya penumpukan beban manajerial pada ketua dan sekretaris, mengindikasikan bahwa fungsi pengorganisasian (*organizing*) pada masa lalu belum berjalan di atas prinsip pembagian kerja (*division of labor*) yang seimbang. Sesuai dengan teori manajemen organisasi modern, fenomena kepengurusan pasif terjadi akibat fungsi pendelegasian wewenang (*delegation of authority*) yang mandek. Oleh sebab itu, langkah pengurus KKG Gugus Kartini dalam merestrukturisasi dan mengaktifkan peran fungsional Koordinator Kelas (Korlas) merupakan sebuah solusi manajerial yang sangat tepat untuk mengembalikan keseimbangan beban kerja organisasi.

Sementara itu, analisis terhadap hambatan fluktuasi kehadiran akibat benturan tugas kedinasan menunjukkan bahwa organisasi non-formal seperti KKG tidak dapat berdiri secara terisolasi. Kendala waktu ini merupakan bentuk pembatas eksternal (*external constraint*) yang bersumber dari kultur birokrasi satuan pendidikan. Solusi strategis berupa penerbitan Surat Edaran Bersama dari K3S Kecamatan Majenang membuktikan bahwa optimalisasi organisasi kualitatif memerlukan pendekatan sistemik (*systemic approach*). Intervensi regulasi dari kepala-kepala sekolah selaku pemegang otoritas tertinggi di satuan pendidikan berhasil mengubah status kehadiran guru di KKG, dari yang semula dianggap sebagai kegiatan opsional luar sekolah, kini bertransformasi menjadi kewajiban kedinasan resmi yang dilindungi oleh kebijakan dispensasi waktu yang kuat.

4.3.3 Analisis Dampak Optimalisasi KKG Terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Reorientasi fokus materi KKG yang diintegrasikan langsung dengan pengerjaan tagihan portofolio digital pada Platform Merdeka Mengajar (PMM) terbukti memberikan dampak akselerasi yang signifikan terhadap indikator kinerja mengajar guru di kelas nyata. Di dalam forum KKG yang telah dioptimalkan ini, guru tidak hanya menerima teori, tetapi langsung difasilitasi dalam ruang kolaboratif untuk memecahkan kesulitan mengajar, merancang media berbasis teknologi, dan melakukan evaluasi sejawat (*peer-review*) atas modul ajar mereka. Secara teoretis, akselerasi kompetensi ini sangat selaras dengan teori kinerja pendidik yang menyatakan bahwa performa kerja nyata merupakan fungsi multiplikasi dari motivasi intrinsik, kompetensi personal, dan peluang lingkungan yang disediakan oleh organisasi ($Performance = f(M \times A \times O)$).

Guna membuktikan korelasi positif dari dampak optimalisasi pengelolaan KKG ini secara kuantitatif-administratif, peneliti menyajikan data rata-rata perkembangan capaian Penilaian Kinerja Guru (PKG) di lingkungan Gugus Kartini Kecamatan Majenang dalam kurun waktu tiga tahun terakhir pada tabel evaluasi berikut:

Tabel 4. 6 Perkembangan Rataan Nilai Penilaian Kinerja Guru (PKG) Pasca-Optimalisasi KKG

No	Tahun Evaluasi	Rata-Rata Nilai PKG Guru Anggota	Kategori Kinerja	Keterangan Dampak Manajerial
1	2024	84,20	Baik	Periode Sebelum Optimalisasi Terstruktur
2	2025	86,15	Baik	Masa Transisi, Regulasi K3S, & Integrasi PMM

3	2026	89,40	Amat Baik	Pasca-Penerapan Sistem Monev Bersama Pengawas
---	------	-------	-----------	---

Pemaparan data statistik pada Tabel 4.6 menyajikan bukti empiris yang tidak terbantahkan mengenai efektivitas jangka panjang dari rangkaian program optimalisasi yang telah dijalankan oleh KKG Gugus Kartini. Pada tahun 2024, di mana pengelolaan organisasi masih diwarnai penumpukan beban kerja di pengurus inti dan instrumen pengawasan belum berjalan, rata-rata nilai PKG guru berada di angka 84,20 dengan kategori Baik. Angka ini mencerminkan kompetensi guru yang cenderung berjalan di tempat (stagnan) karena aktivitas KKG belum menyentuh kebutuhan substansial guru di kelas nyata.

Memasuki tahun 2025, yang merupakan fase transisi ditandai dengan lahirnya nota kesepahaman dispensasi dari K3S serta dimulainya integrasi pengerjaan Aksi Nyata PMM di dalam forum, rata-rata nilai PKG mengalami pergerakan naik menjadi 86,15. Kenaikan ini mengindikasikan bahwa kepastian alokasi waktu dan kejelasan orientasi materi berbasis platform digital mulai berhasil menumbuhkan iklim kerja kolaboratif yang sehat di antara guru-guru sekolah imbas.

Puncaknya terlihat pada hasil evaluasi tahun 2026, di mana rata-rata nilai PKG guru di Gugus Kartini melesat tajam hingga menyentuh angka 89,40 dan sukses menembus kategori "Amat Baik". Lonjakan signifikan ini merupakan dampak langsung dari penerapan instrumen monitoring dan evaluasi (Monev) mandiri baru yang dikawal ketat oleh Pengawas Sekolah selaku pembina. Adanya buku kendali portofolio dan supervisi klinis yang berkelanjutan memastikan bahwa

seluruh modul ajar dan media pembelajaran digital yang dirancang para guru di dalam forum KKG benar-benar ditransformasikan ke dalam tindakan nyata saat mereka mengajar anak didik di ruang kelas.

Dengan demikian, draf data kuantitatif pada Tabel 4.6 ini mengonfirmasi teori penjaminan mutu internal bahwa KKG Gugus Kartini yang dikelola dengan mengoptimalkan fungsi manajemen POAC yang seimbang berhasil bertindak sebagai *enabler* (penyedia peluang) sekaligus akselerator kompetensi, yang secara nyata mendongkrak performa profesionalitas mengajar guru sekolah dasar di Kecamatan Majenang, Kabupaten Cilacap.