



THE SCHOOL CLUSTER WORKING GROUP AS A MEDIA TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS (Case Study of the Working Group Teachers Cluster II Tinggimoncong District)

Pitriana¹, Rosleny Babo², Muhammad Nawir³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

¹ana.takbir@gmail.com, ²roslenybabo@gmail.com, ³muhammadnawir@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aimed 1) to find out the management system of the Teachers' Team Work from Bawakaraeng Cluster in Tinggimoncong district, 2) to analyze the steps taken by the Teachers' Team Work, and 3) how effective it is in improving teacher performance in Tinggimoncong district. This research was a qualitative research by using a case study approach. The study was conducted in Cluster II, Tinggimoncong District, Gowa Regency. The samples in this study were 15 people. The data were collected through direct observation, interviews and documentation. The results showed that the Bawakaraeng Teachers' Team Work had not yet managed the organization maximally. The visible step taken by the KKG group in Tinggimoncong district was the change in the KKG system from the Cluster KKG to the class KKG and the work program compiled in the class KKG was chosen based on the results of discussions from each group of class teachers, and was chosen based on priority scale. The effectiveness of Bawakaraeng KKG is influenced by supporting and inhibiting factors. Supporting factors include: changes in the KKG pattern, interesting material, continuing KKG implementation, motivation from superiors. Inhibiting factors include: lack of government attention to the Teachers' Team Work and lack of funding.

Keywords: Teachers Team Work (KKG), Management, KKG Class

KELOMPOK KERJA GUGUS SEKOLAH SEBAGAI WADAH PENINGKATAN KINERJA GURU SD (Studi Kasus Kelompok Kerja Guru Gugus II Kecamatan Tinggimoncong)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengelolaan KKG Gugus Bawakaraeng Kecamatan Tinggimoncong, langkah-langkah yang dilakukan KKG untuk meningkatkan kinerja guru, dan faktor pendukung dan penghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Tinggimoncong. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dilakukan di Gugus II Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Informan dalam penelitian ini berjumlah 15 orang yang terdiri dari Koordinator Wilayah Pendidikan tingkat kecamatan, dua orang pengawas bina, delapan kepala sekolah, dan delapan orang guru perwakilan dari delapan sekolah. Data dikumpulkan melalui observasi langsung pada kegiatan KKG, wawancara mendalam pada informan dan dokumentasi kegiatan serta kelengkapan administrasi organisasi KKG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa KKG Gugus II Kecamatan Tinggimoncong merespon positif oleh kepala sekolah dan guru sebagai sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman, khususnya mengenai peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Namun KKG Gugus Bawakaraeng belum mengelola KKG dengan maksimal. Langkah yang nampak dilakukan oleh kelompok KKG di Kecamatan Tinggimoncong adalah perubahan sistem KKG dari KKG Gugus menjadi KKG perkelas dan program kerja yang disusun dalam KKG kelas dipilih berdasarkan hasil diskusi dari masing-masing kelompok guru kelas, dan dipilih berdasarkan skala prioritas.

Kata Kunci: kelompok kerja guru, pengelolaan, KKG Kelas

Submitted	Accepted	Published
03 Februari 2020	24 April 2020	22 Mei 2020

Citation	:	Pitriana., Babo, R., & Nawir, M. (2020). The School Cluster Working Group As A Media To Improve The Performance Of Elementary School Teachers (Case Study Of The Working Group Teachers Cluster II Tinggimoncong District). <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 4(3), 506-517. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v4i2.7960 .
-----------------	---	--

PENDAHULUAN

Sebagai bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, dan PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesionalannya secara berkelanjutan. Program Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi social, dan keberibadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya (Dirjen PMPTK, 2010:2). Implikasinya adalah: apabila proses pembelajaran di sekolah berlangsung dengan kinerja guru yang tinggi, akan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi pula (Subroto, 2012). Undang-Undang No. 14/2005 mengamanatkan guru untuk memiliki (a) kualifikasi akademik minimum S1/ DIV, (b) kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional, dan (c) sertifikat pendidik.

Agar guru dapat memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang, maka harus senantiasa meningkatkan kompetensinya secara terus menerus melalui berbagai upaya seperti pelatihan, kegiatan karya tulis ilmiah, pertemuan di kelompok kerja dan musyawarah kerja di antaranya melalui Kelompok Kerja Guru (KKG).

Menurut Keputusan Dirjen Dikdasmen 079/ Kep/ I/93, “Gugus sekolah adalah sekelompok atau gabungan dari tiga sampai delapan sekolah yang memiliki tujuan, semangat maju bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan”. Semangat maju bersama dalam hal ini berarti sekolah dasar anggota sebuah gugus bersama-sama berusaha mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Kelompok kerja guru sebagai salah satu wadah profesional guru (baik guru kelas maupun guru mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/ kota, kecamatan, agugus

sekolah adalah organisasi sekolah nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. KKG mewadahi kegiatan profesional guru terutama yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan belajar mengajar di kelas (sebagai guru kelas).

Pada hakekatnya KKG berfungsi sebagai: 1) wadah pembinaan profesional tenaga pendidik dalam bentuk kegiatan pembinaan profesional; 2) wahana menumbuhkembangkan semangat kerjasama secara kompetitif di kalangan anggota KKG dalam rangka meningkatkan hasil belajar siswa; 3) wadah penyebaran informasi, inovasi, dan pembinaan tenaga pendidik; dan 4) penumbuh rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban akademik, sosial, kepribadian dan pedagogik (Suhardi, 2009:7). Hal ini juga dipertegas hasil penelitian dari Paison, dkk. (2015) bahwa pelaksanaan program pengembangan guru berdasarkan komunitas pembelajaran profesional, dapat mendorong pembelajaran dan keterampilan inovasi guru, mereka dapat menggunakan keterampilan pemikiran kritis pemecahan masalah, keterampilan kreativitas dan inovasi, dan kemampuan komunikasi dan kolaborasi pada tingkat tertinggi, dan guru dapat membuat inovasi sebagai kegiatan untuk mendorong siswa menggunakan keterampilan pemikiran dan pemecahan masalah, keterampilan kreativitas dan inovasi, dan keterampilan komunikasi dan kolaborasi pada tingkat tertinggi juga. Pengembangan guru akan efektif jika mengikuti komunitas pembelajaran profesional untuk merancang kegiatan, menyediakan diskusi bersama dengan profesi dan masalah yang sama, saling belajar pengetahuan, penciptaan dan keterampilan.

Dalam kenyataan terdapat kesenjangan, antara cita-cita dan realitas kontribusi yang signifikan KKG dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Oleh karena itu, perlu dicari tahu faktor-faktor penyebab maupun menemukan pola pembinaan yang tepat. Hal ini dapat tercapai jika persepsi guru terhadap manfaat KKG dapat diungkap melalui pengkajian yang mendalam.

Gugus Bawakaraeng adalah salah satu gugus KKG yang terdapat di Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa yang terdiri atas delapan sekolah dan kurang lebih 50 orang anggota yang merupakan PNS dan Non PNS. KKG ini aktif melakukan kegiatan KKG 1 sampai 2 kali dalam sebulan dengan tujuan dapat membantu para guru untuk menjawab persoalan-persoalan yang dihadapi di kelas. Selain itu, KKG juga menyajikan materi-materi terbaru yang seyogyanya adalah materi paling up to date yang dibutuhkan oleh guru sehingga diharapkan guru dapat meningkatkan kompetensinya melalui KKG.

Pada kenyataannya, Kelompok Kerja Guru (KKG) dipandang belum efektif sebagai wadah pemberdayaan para guru sekolah dasar di Gugus Bawakaraeng Kecamatan Tinggimoncong dalam meningkatkan profesionalismenya. Kegiatan yang sudah direncanakan tidak selalu mendapat respon positif dari guru. KKG hanya dipandang sebagai kegiatan formalitas yang harus diikuti tanpa adanya output yang jelas. Hal ini diperjelas oleh hasil wawancara salah satu pengawas Sekolah Dasar pada gugus tersebut yang mengatakan bahwa kinerja guru-guru yang rajin mengikuti kegiatan KKG tidak ada perubahan. Artinya, kegiatan KKG tidak banyak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di Tinggimoncong.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian untuk melihat kondisi yang sesungguhnya terjadi pada guru-guru di Gugus Bawakaraeng Kecamatan Tinggimoncong mengenai kebermanfaatan KKG untuk peningkatan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen, mengetahui langkah-langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat KKG Gugus II Kecamatan Tinggimoncong dalam meningkatkan kinerja guru. Manfaat penelitian adalah memberikan definisi

mengenai kebermanfaatan KKG dalam meningkatkan kinerja guru.

Sama halnya dengan penelitian lain pada umumnya yang sering ditemukan menggunakan atau mengadopsi gagasan orang lain sebagai acuan dalam menentukan suatu masalah yang akan diangkat, penelitian ini juga melakukan hal tersebut melalui penelusuran terhadap hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini. Hal tersebut dimaksudkan agar penulis mampu mengidentifikasi kemungkinan signifikansi antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini.

Hasil penelitian sebelumnya yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan oleh Berlian pada tahun 2014 yang merupakan alumni Program Studi Pasca Sarjana Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu yang berjudul "Efektifitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Kemampuan Pembelajaran (Studi pada Kegiatan Kerja Guru Gugus III Kecamatan Curup Timur Kabupaten Rejang Lebong)". Hasil penelitian yang dilakukan oleh Berlian adalah bahwa kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) efektif dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran guru yang terdiri atas kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran.

Penelitian lain yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh AL Rasyid pada tahun 2015 yang merupakan magister Program Studi PGSD Universitas Trunojoyo dengan judul penelitiannya "Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) bagi Pengebangan 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 profesionalisme guru secara berkelanjutan.

KAJIAN TEORETIS

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah atau forum kegiatan profesional bagi para

guru Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah di tingkat gugus atau kecamatan yang terdiri dari

beberapa sekolah (Ditjen PMPTK :2008). Pada tahun 2010, pengertian Kelompok Kerja Guru (KKG) tersebut dijelaskan sebagai wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah (Ditjen PMPTK :2010).

Menurut Mulyasa (2013), Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah forum komunikasi kerja guru, dari guru, oleh guru, dan untuk guru. Forum ini memiliki tugas dan fungsi untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan menciptakan iklim yang kondusif agar para guru dapat berkreasi di dalamnya.

Salah satu sistem pembinaan profesional guru sesuai dengan keputusan Dirjen Dikdasmen melalui keputusan No. 079/C/Kep/I/1993, tanggal 7 April 1993 menetapkan bahwa pedoman pelaksanaan sistem pembinaan profesionalitas guru melalui KKG (Kelompok Kerja Guru) bidang studi di SD sebagai wahana peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru SD (dalam Supriyadi, 2003: 53).

Jadi dari pernyataan di atas dapat disimpulkan, KKG merupakan kelompok kerja yang dibentuk melalui SK dan disahkan oleh pejabat yang berwenang yaitu Dinas Pendidikan setempat yang berada di UPTD Kecamatan yang merupakan organisasi atau wadah bagi guru yang bergabung dalam organisasi gugus sekolah yang bertujuan guru menjadi lebih profesional melalui pendekatan sistem pembinaan profesional dan kegiatan belajar aktif. Salah satu bentuk peningkatan mutu tersebut adalah melalui wadah Kelompok Kerja Guru di tingkat kecamatan.

Juwariyah ("Profesionalisme Guru dalam Melaksanakan KKG dan MGMP", <http://sumut.kemendik.go.id/>, diakses 22 Desember 2018) mengungkapkan fungsi KKG antara lain yaitu: 1) Fungsi silaturahmi, yaitu wadah bertemunya guru-guru di setiap kecamatan. 2) Fungsi informasi, yaitu KKG menyediakan berbagai informasi kedinasan yang dibutuhkan anggotanya. 3) Fungsi produksi yaitu KKG mampu menyediakan kebutuhan pembelajaran bagi anggotanya. 4) Fungsi pengembangan profesi yaitu KKG bisa memfasilitasi dan memberikan bimbingan kepada anggotanya dalam

pengembangan profesi guru. Misalnya: kenaikan pangkat, angka kredit yang dibutuhkan, melakukan pendampingan dalam penulis PTK.

Hasil penelitian yang dilakukan di Gugus KKG Kecamatan Kras Kabupaten Kediri, menghasilkan perspektif guru dari hasil wawancara beberapa guru yang menjadi subyek penelitian mengenai fungsi KKG (AL Rasyid : 2015) antara lain: 1) Sebagai wadah untuk menambah wawasan guru, 2) Sebagai suatu program peningkatan kompetensi guru selama guru memangku jabatan guru, 3) Sebagai wadah untuk memusyawarahkan kegiatan pendidikan/ memecahkan masalah yang ada di sekolah masing-masing untuk mencapai tujuan bersama, 4) Sebagai wadah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD, 5) Sebagai wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar-menukar informasi dalam suatu mata pelajaran atau keterpaduan esensi materi pelajaran sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 6) Sebagai wadah bagi guru untuk memecahkan masalah dalam kegiatan belajar mengajar dan mendapatkan informasi-informasi baru, serta 7) Sebagai wadah untuk menambah wawasan dan pengetahuan guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan baik di tingkat gugus maupun tingkat kecamatan.

Tujuan KKG yang dikeluarkan oleh Direktorat Profesi Pendidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional (Ditjen PMPTK 2008) diantaranya: 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dsb. 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik. 3) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja. 4) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran disekolah.

5) Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan), kompetensi dan kinerja dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme ditingkat KKG/ MGMP. 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik. 7) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG/ MGMP. Hal tersebut jelas bahwa arah dari KKG adalah mewujudkan guru yang profesional dan berkembang melalui kegiatan yang di dalamnya dilakukan pendekatan, tujuan, manfaat individu atau kelompok.

Dilansir dari rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (Ditjen PMPTK:2010), program KKG pada dasarnya merupakan bagian utama dalam pengembangan KKG. Program tersebut harus selalu merujuk pada usaha peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru. Setiap program dan kegiatan KKG diharapkan memiliki kerangka program yang mencakup hal-hal sebagai berikut: 1) Kerangka dasar dan struktur program kegiatan KKG atau MGMP, 2) struktur program yang meliputi program umum dan program inti (Program rutin dan Program pengembangan).

Dengan adanya revitalisasi kegiatan di KKG, hasil yang diharapkan dapat: 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti penyusunan dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/ metode/ pendekatan/ media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya. 2) Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik. 3) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru. 4) Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-

tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar. 5) Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan. 6) Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas. 7) Mengembangkan kegiatan mentoring dari guru senior kepada guru junior; dan 8) Meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Berkaitan dengan standar kinerja guru, Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: "Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993), bahwa ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: 1) merencanakan program belajar mengajar; 2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; 3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; 4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: 1) merencanakan pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) menilai hasil pembelajaran; 4)

membimbing dan melatih peserta didik; dan 5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. “Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1)

dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Telah dijelaskan bahwa salah satu indikator dalam pencapaian kinerja guru adalah dalam hal kemampuan pembelajaran. Hal ini telah diteliti sebelumnya oleh Berlian (2014) dengan hasil penelitian bahwa kegiatan KKG efektif dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran guru yang terdiri atas kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif tipe studi kasus di mana peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Kasus-kasus dibatasi oleh waktu dan aktivitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur.

Penelitian ini dilakukan di Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Bawakaraeng wilayah Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa. Informan dipilih secara *purposive sampling* yaitu informan yang dipilih adalah orang-orang yang terlibat langsung dengan objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi langsung yaitu dengan mengamati langsung kegiatan dan peristiwa yang terjadi pada pelaksanaan KKG. Kemudian teknik wawancara mendalam dengan mengajukan pertanyaan kepada informan seputar kegiatan yang dilakukan dalam

KKG. Jawaban dari informan dapat dijadikan pertanyaan lanjutan yang dikembangkan untuk menggali informasi lebih dalam lagi. Selain itu juga digunakan teknik dokumentasi arsip tertulis yang terdapat di gugus KKG berupa program kerja, materi, daftar hadir, atau foto kegiatan.

Untuk menganalisa data penelitian tahap awal dipergunakan teknik analisis interaktif, dengan tiga komponen data reduction (reduksi data) berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu, data display (penyajian data) dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan conclusion drawing (penarikan kesimpulan/verifikasi) berarti masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan KKG Gugus Bawakaraeng

Idealnya, pengelolaan KKG sebagai wadah peningkatan kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program KKG. Begitu

pula dengan KKG Gugus II Bawakaraeng Kecamatan Tinggimoncong.

Berdasarkan hasil wawancara pada informan EW yang bertugas sebagai Ketua KKG Gugus II Kecamatan Tinggimoncong, pada tahap

perencanaan program kegiatan KKG, “Visi, misi dan tujuan KKG belum sempat kami dokumenkan, tapi visi kami adalah ingin membantu para guru dalam memperlancar kegiatan pembelajaran di kelas. Misalnya ada kesulitan-kesulitan bisa kita bahas di KKG karena KKG itu sebagai bengkel bagi guru-guru”. Lebih lanjut pada tahap pelaksanaan program, informan EW mengatakan, “struktur organisasi KKG terdapat pada Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Tingkat Kecamatan, di mana dalam SK tersebut tidak diuraikan secara jelas uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas tentang penyelenggaraan dan administrasi KKG”.

Subjek MA selaku pengawas bina pada Kecamatan Tinggimoncong menyatakan bahwa: “Selama ini memang kami sebagai pengawas juga tidak terlalu menekankan kepada harus adanya visi misi KKG ataupun kelengkapan lain yang idealnya dimiliki oleh sebuah organisasi. Yang kami awasi memang hanyalah dalam hal program kerja dan pelaksanaannya. Kami selalu menekankan kepada pengurus untuk menyaring masukan dari seluruh peserta KKG mengenai program yang pas untuk dilakukan untuk memenuhi kebutuhan anggota KKG. Sehingga tidak ada lagi alasan bagi anggota atau peserta KKG untuk tidak bersemangat dalam mengikuti KKG”.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pengurus KKG belum memahami prosedural pengelolaan KKG dibuktikan dengan tidak adanya susunan visi, misi, dan tujuan KKG. Meskipun dikatakan bahwa hal terpenting dalam pelaksanaan KKG adalah pemilihan program kerja yang berkualitas yang dapat menunjang peningkatan kinerja guru, tetapi perumusan visi misi dan tujuan KKG adalah hal yang juga harus dilaksanakan untuk menjadi acuan pencapaian tujuan KKG. Jika tidak ada visi, misi dan tujuan, maka apa yang akan dicapai dalam pelaksanaan KKG tersebut?

Berdasarkan hasil observasi, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengurus KKG Bawakaraeng belum memenuhi seluruh kriteria administrasi KKG yang harus diadakan dalam kepengurusannya. Terlihat dari sembilan dokumen yang harus dimiliki oleh pengurus KKG, yang ada hanyalah beberapa poin yaitu susunan pengurus

organisasi, program kerja KKG, daftar hadir peserta KKG, dan buku kas keuangan KKG. Sedangkan dokumen visi, misi KKG, ADART organisasi, program kerja tahunan KKG, dan pedoman kerja KKG tidak tersedia.

Pengelolaan KKG Gugus Bawakaraeng juga nampak berdasarkan hasil observasi langsung saat peneliti mendatangi setiap KKG Kelas yaitu KKG guru Kelas satu sampai dengan KKG guru kelas enam. Peneliti menemukan beberapa hal antara lain: 1) Dari enam kegiatan KKG, tingkat antusiasme tinggi namun masih ada beberapa guru pada setiap KKG yang tidak hadir dengan berbagai alasan. 2) Pengawas dan kepala sekolah selalu hadir dalam kegiatan KKG. Dalam hal ini 25 orang kepala sekolah telah dibagi tugas untuk mendampingi setiap KKG kelas. 3) Beberapa KKG mendatangkan pemateri dan beberapa yang lainnya bekerja secara mandiri. 4) Semua anggota KKG yang hadir terlihat antusias mengikuti setiap kegiatan KKG hingga akhir. 5) Di sesi akhir KKG selalu diselipkan tanya jawab seputar permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. 6) Kegiatan berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan yaitu mulai pada pukul 08.00 Wita dan berakhir pukul 14.15 Wita. 7) Kegiatan berlangsung efektif dan efisien. 8) Semua KKG kelas menggunakan media LCD dan laptop. 9) Setiap KKG memiliki daftar hadir. 10) Pengurus dan peserta datang tepat waktu. 11) Semua peserta mengikuti kegiatan sampai selesai.

Langkah-langkah KKG Gugus Bawakaraeng dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Kecamatan Tinggimoncong

Selain pengelolaan KKG yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi KKG, hal selanjutnya yang harus diutamakan adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh pengurus dalam usaha peningkatan kinerja guru.

Dalam wilayah Kecamatan Tinggimoncong, telah dilakukan berbagai upaya untuk mendongkrak kualitas para pelaku pendidikan dalam hal ini adalah guru. Tidak terkecuali pada kepengurusan KKG Gugus II Bawakaraeng. Hasil wawancara terhadap informan AA yang bertindak sebagai Koordinator Wilayah

Kecamatan Tinggimoncong, mengemukakan bahwa: “ Kita telah mengubah sistem KKG dari konvensional menjadi KKG kelas. Bisa dicek di seluruh kecamatan di Kabupaten Gowa, seperti yang baru di Kecamatan Tinggimoncong yang melakukan hal ini. Dalam kurun waktu hampir setahun belakangan ini, saya mengawasi pelaksanaan KKG kelas ini dan secara umum saya dapat katakan bahwa kegiatan KKG kelas ini termasuk efektif. Saya melihat antusiasme guru-guru dalam mengikuti KKG, apalagi ada output yang dihasilkan, misalnya dari pembuatan media pembelajaran, kemudian dibuatkan karya ilmiah berupa laporan. KKG kelas ini juga berdampak pada pembelajaran guru di kelas, di mana administrasi guru menjadi lebih teratur. Dan hal ini akan terus kita lanjutkan selama membawa dampak yang positif bagi guru-guru kita”.

Hal senada diungkapkan oleh informan MA. menyambung apa yang dikemukakan oleh informan AA, “Perubahan sistem KKG ini adalah untuk memacu keterlibatan guru-guru dalam kegiatan KKG, agar lebih proaktif dan kreatif dalam menjalankan fungsinya sebagai pengajar. Tujuan ini besar kemungkinan akan tercapai karena setiap program yang direncanakan adalah hasil rembuk sesama tingkatan kelas, apa-apa saja yang sangat dibutuhkan atau yang paling mendesak untuk para guru dapatkan dalam KKG. Sehingga kegiatan KKG diharapkan mampu melahirkan guru-guru yang lebih kreatif dan otomatis meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Perbedaan pada output guru-guru setelah perubahan system KKG ini sangat terlihat jelas. Jika dilihat dari prosesnya, guru-guru terlihat lebih berpartisipasi aktif dibandingkan saat KKG gugus karena materi KKG sekarang adalah sesuai dengan jenjang kelas masing-masing. Kemudian adanya KKG kelas ini juga membantu guru-guru dalam menyelesaikan administrasi kelas dalam waktu yang lebih singkat karena adanya pembagian tugas yang jelas dalam KKG, sehingga berdampak pada tidak terganggunya kegiatan pembelajaran di kelas dengan alasan mengerjakan administrasi kelas. Selain itu, program-program KKG yang lebih berpusat kepada kebutuhan guru di masing-masing jenjang kelas sangat membantu guru dalam

melaksanakan pembelajaran di kelas sehingga secara nyata dapat dilihat peningkatan kinerja guru dalam hal penyelesaian administrasi kelas dan pelaksanaan pembelajaran di kelas”.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa informan, beberapa langkah yang dilakukan oleh KKG Bawakaraeng dalam usaha meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Tinggimoncong antara lain: 1) Mengubah sistem KKG menjadi KKG perkelas. 2) Mendiskusikan, melibatkan semua guru dalam memilih program KKG sesuai dengan kebutuhan setiap guru. 3) Menentukan program kerja yang sesuai dengan kebutuhan guru. Dalam hal ini, masing-masing pengurus KKG kelas memiliki program masing-masing.

Selain hasil wawancara pada beberapa informan, peneliti juga menemukan hal lain dari hasil observasi langsung pada setiap KKG kelas. Aspek yang diamati oleh peneliti adalah program-program yang pernah diprogramkan oleh KKG. Dalam hal ini peneliti mengelompokkan program KKG menjadi dua bagian yaitu program rutin dan program pengembangan. Program rutin yang dimaksud adalah: 1) Diskusi permasalahan pembelajaran. 2) Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran. 3) Analisis kurikulum. 4) Penyusunan hasil laporan siswa. 5) Pendalaman materi. 6) Pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar. 7) Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah. 8) Pembuatan Media Pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi pada enam kelompok KKG kelas, delapan program rutin yang disebutkan di atas sudah pernah atau rutin dilaksanakan oleh setiap KKG kelas. Poin ke tujuh yaitu pembahasan materi dan pemantapan menghadapi ujian nasional dan ujian sekolah hanya dilaksanakan oleh KKG guru kelas enam saja.

Adapun program pengembangan yang diobservasi antara lain: Penelitian, di antaranya Penelitian Tindakan Kelas atau Studi Kasus; Penulisan Karya Ilmiah; Seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel; Diklat berjenjang; Penerbitan jurnal dan

buletin KKG; Pengembangan website KKG; dan Kompetisi kinerja guru.

Dari ketujuh program pengembangan tersebut, kelompok KKG guru Kelas II, kelas VI dan kelas V sudah pernah mengadakan program penelitian yaitu pembuatan penelitian tindakan kelas (PTK). Kemudian program penulisan Karya Ilmiah pernah dilakukan oleh kelompok KKG guru Kelas VI dan Kelas II berupa pembuatan best practice. Sedangkan program lainnya seperti seminar, lokakarya, kolokium, diskusi panel, dilat berjenjang, penerbitan jurnal dan bulletin KKG, pengembangan website KKG, dan kompetisi kinerja guru belum pernah dilakukan oleh kelompok KKG manapun. Yang pernah dilakukan oleh KKG Gugus Bawakaraeng hanya berupa workshop.

Yang dilakukan oleh KKG Bawakaraeng tentunya sudah sejalan dengan penjelasan Dirjen Dikdasmen pada tahun 1993, program KKG selalu berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan guru yang dapat menunjang berhasilnya kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Contoh-contoh kegiatan guru tersebut antara lain: Penulisan hasil penataran; Diskusi bidang studi; Pembahasan materi ujian nasional; Pembahasan administrasi kelas; Pembahasan permasalahan di kelas; Pertemuan guru bidang studi.

Efektifitas KKG Gugus Bawakaraeng dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Kecamatan Tinggimoncong

Dalam pelaksanaannya, setiap Kelompok Kerja Guru (KKG) pastilah menemui kendala-kendala ataupun dukungan yang dapat menjadi faktor pendukung dan penghambat tercapainya tujuan KKG yakni meningkatkan kinerja guru.

Seperti pada pembahasan sebelumnya bahwa peneliti menemukan adanya perubahan sistim pelaksanaan KKG dari KKG pergugus menjadi KKG perkelas, maka peneliti mencoba mengumpulkan data mengapa hal tersebut terjadi.

Dari hasil pengumpulan data di lapangan, seperti pada hasil wawancara pada beberapa guru, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan KKG Gugus tidak membawa pengaruh yang besar bagi perubahan kinerja guru di sekolah. Terlepas dari

hal tersebut, tentunya masih terdapat hal positif yang diperoleh dari KKG Gugus.

Hasil wawancara dari salah satu informan yang merupakan Kepala Sekolah. Informan AS mengemukakan bahwa: “terdapat beberapa hal yang menjadi faktor pendukung dan penghambat tercapainya tujuan KKG. Faktor Pendukung antara lain: 1) Pemilihan materi yang bisa mempengaruhi kinerja guru; 2) motivasi dari atasan yaitu kepala sekolah dan pengawas. Kemudian faktor penghambat tercapainya tujuan KKG antara lain: 1) biaya transport dari sekolah menuju tempat KKG terkadang belum terpenuhi sehingga membuat guru malas untuk menghadiri kegiatan KKG; 2) jarak dari sekolah ke PKG yang jauh menjadi salah satu alasan mengapa guru malas mengikuti KKG.

Menyambung hal tersebut, informan AS juga mengemukakan beberapa hal mengenai perubahan pelaksanaan KKG dari gugus ke KKG Kelas saat ini yang menjadi kekurangan dan kelebihan. Kelebihan KKG Gugus dianggap lebih efektif karena guru-guru bisa berkolaborasi dengan guru yang berbeda jenjang kelasnya sehingga diskusi menjadi lebih luas. Kemudian KKG Kelas memang lebih terfokus tetapi kurang dinamika dalam pelaksanaannya karena KKG hanya melibatkan guru pada jenjang kelas yang sama. Hal lain yang menjadi kekurangan dalam pelaksanaan KKG menurut AS antara lain materi yang diprogramkan masih belum memenuhi semua kebutuhan guru, frekuensi KKG yang hanya dilaksanakan sekali sebulan, dan tidak pernah dilakukan KKG dalam bentuk workshop sehingga ada produk yang dihasilkan dalam kegiatan KKG. Selain itu, ditambahkan oleh informan AS bahwa salah satu faktor yang menghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya dana yang dikelola oleh KKG. Karena dana yang ada hanyalah dana yang dipungut dari peserta KKG setiap bulannya sehingga belum mampu untuk membiayai program-program pengembangan yang membutuhkan dana besar. Selain itu, AS mengungkapkan kurangnya perhatian dinas pendidikan kepada KKG.

Informan MA mengemukakan kelebihan KKG Kelas yang bisa menjadi faktor pendukung tercapainya tujuan KKG antara lain: 1) peran aktif

guru lebih maksimal; 2) output jauh lebih bagus karena peserta KKG sedikit; 3) materi lebih terkhusus sehingga serapan materi lebih maksimal.

Hal lain diungkapkan oleh informan HK mengenai faktor lain yang menjadi penghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kurangnya motivasi dari dalam diri guru itu sendiri dan jauhnya jarak sekolah dari tempat kegiatan KKG sehingga membuat guru malas untuk menghadiri KKG.

Dari sekian penjelasan informan sebelumnya, maka faktor-faktor yang menghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: 1) Kurangnya perhatian pemerintah daerah melalui dinas pendidikan kepada organisasi KKG. 2) Minimnya pendanaan KKG untuk membiayai program-program pengembangan. 3) Kurangnya motivasi dari dalam diri guru. Artinya, tidak semua guru memiliki mindset bagaimana pentingnya KKG.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan

kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: “Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan”.

Terdapat kesesuaian antara penjelasan dari narasumber atau informan dengan apa yang dikemukakan oleh Mulyasa. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah KKG. Jika KKG dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja guru yang mengikutinya. Sehingga keberhasilan KKG dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana KKG tersebut dijalankan. Hal lain yang sangat berpengaruh pada kinerja guru adalah perhatian dari kepala sekolah. Perhatian dalam hal ini dapat berupa moril dan materil. Kepala sekolah yang sering memberikan motivasi kepada gurunya untuk mengikuti KKG tentu saja akan membawa pengaruh positif bagi guru tersebut.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, KKG Gugus Bawakaraeng belum mengelola KKG dengan maksimal, terlihat dari tidak adanya dokumen visi, misi dan tujuan KKG, ADART organisasi, program kerja tahunan, dan pedoman kerja. KKG hanya terfokus kepada program kerja semester dengan alasan bahwa program kerja tidak bisa diprogramkan tahunan karena harus melihat kebutuhan terkini para guru.

Kedua, langkah yang nampak dilakukan oleh kelompok KKG di Kecamatan Tinggimoncong adalah perubahan sistem KKG dari KKG Gugus menjadi KKG perkelas. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa dengan KKG kelas, KKG dapat memenuhi kebutuhan guru-guru dalam hal membantu dalam pelaksanaan tugasnya di sekolah. Program kerja yang disusun dalam KKG kelas dipilih berdasarkan hasil diskusi dari masing-masing

kelompok guru kelas, dan dipilih berdasarkan skala prioritas.

Ketiga, efektifitas KKG dalam meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Tinggimoncong dipengaruhi oleh faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor-faktor yang dapat mendukung KKG dalam meningkatkan kinerja guru antara lain: Perubahan pola KKG dari KKG pergugus menjadi KKG perkelas; Materi yang menarik karena disesuaikan dengan kebutuhan guru; Pelaksanaan KKG yang continue; Penggunaan media IT; Dukungan moril dan materil dari kepala sekolah, dukungan moril berupa motivasi, materil berupa transport; Motivasi dari guru sendiri, untuk mendapatkan angka kredit untuk kepentingan kenaikan pangkat bagi PNS; dan pengawasan langsung dari pengawas dan Koordinator wilayah Kecamatan. Sedangkan faktor-faktor yang dapat menghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru antara

lain: Kurangnya perhatian pemerintah daerah melalui dinas pendidikan kepada organisasi KKG; Minimnya pendanaan KKG untuk membiayai program-program pengembangan; Kurangnya motivasi dari dalam diri guru. Artinya, tidak semua guru memiliki mindset bagaimana pentingnya KKG; Komitmen guru untuk mengikuti KKG; dan jarak yang jauh dari tempat kegiatan.

Rekomendasi

Gebrakan yang ditempuh jajaran Korwil Kecamatan Tinggimoncong, khususnya KKG Gugus Bawakaraeng sangat berdampak pada peningkatan kinerja guru di Kecamatan Tinggimoncong. Saran-saran dari peneliti adalah sebagai berikut: 1) Sebagai sebuah organisasi, KKG semestinya memperhatikan dokumen-dokumen yang harus dimiliki oleh organisasi tersebut dengan tujuan agar organisasi memiliki

kekuatan hukum dan mempunyai tujuan yang jelas. 2) Perlu dipikirkan lagi langkah lain yang dapat ditempuh oleh KKG dalam usaha meningkatkan kinerja guru, terkhusus guru di Kecamatan Tinggimoncong, agar tercipta variasi kegiatan dan suasana ber KKG yang tidak membosankan bagi para guru. 3) Pihak Koordinator wilayah, Pengawas Bina, maupun Kepala sekolah dapat meningkatkan faktor-faktor yang mendukung KKG dalam meningkatkan kinerja guru dan meminimalisir faktor yang dapat menghambat KKG meningkatkan kinerja guru. Selain itu, guru perlu terus diberikan pemahaman mengenai pentingnya kegiatan KKG agar dengan sendirinya terbentuk motivasi dari dalam diri guru

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai manfaat KKG dalam perspektif pendidik dan tenaga kependidikan maupun penelitian tentang upaya rekonstruksi program pembinaan dan pelatihan dalam KKG.

DAFTAR PUSTAKA

- Berlian, R. (2014). Efektifitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Kemampuan Pembelajaran (Studi pada Kegiatan Kerja Guru Gugus III Kecamatan Curup Timur Kabupaten Rejang Lebong), *Tesis*, Tidak Diterbitkan, Program Studi Pasca Sarjana Teknologi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Supriyadi, S. (2003). *Guru di Indonesia: Pendidikan, Pelatihan, dan Perjuangannya, Sejak Zaman Kolonial Hingga Era Reformasi*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen dan Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Dirjen PMPTK. (2008). *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Ditjen PMPTK. (2008). *Standar Pengembangan KKG dan MGMP*. Jakarta: Direktorat Profesi Pendidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional.
- Ditjen PMPTK. (2008). *Standar Pengembangan KKG dan MGMP*. Jakarta: Direktorat Profesi Pendidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional.
- Dirjen PMPTK. (2010). *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesionalan Berkelanjutan (PKB)*. Jakarta: Depdiknas.
- Ditjen PMPTK. (2010). *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG Dan MGMP*. Jakarta: Direktorat Profesi Pendidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional.
- Juwariyah. (2014). *Profesionalisme Guru dalam Melaksanakan KKG dan MGMP*, dilihat 22 Desember 2018, dari <http://sumut.kemenag.go.id/>.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paison, A., Chookhampeang, C., & Jansang, A. (2015). Teachers' Learning and Innovation Skills Development: Challenge and Changing Based on Professional Learning Community. *Asian Social Science*, 11 (27). 115-119.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Subroto, T.W. (2012). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Kinerjanya



dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar di Kota Surabaya. *Teori dan Penelitian Pendidikan Dasar*, 1 (1),1-18.

Suhardi. (2009). Kegiatan KKG dan MGMP Rintisan Program BERMUTU Membabat

Habis Penyakit Kronis Guru, *Buletin BERMUTU*, 4, (1), 7.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wawancara Pengawas , 22 Desember 2018.