

# KKG & KINERJA GURU

(Teori dan Hasil Riset)



**Dr. Muhammad Nawir, M.Pd.**  
**Yulhaeni, S.Pd.**

*Editor Dr. Muhammad Hanafi, M.Pd.*

## PRAKATA

### **KKG DAN KINERJA GURU**

Penulis: Dr. Muhammad Nawir, M.Pd.  
Yulhaeni, S.Pd.

ISBN: 978-623-278-993-7

Editor: Dr. Muhammad Hanafi, M.Pd  
Layout: Indah  
Cover: Nita

Diterbitkan oleh:



#### **Farha Pustaka**

Anggota IKAPI Nomor 376/JBA/2020  
Nagrak Jl. Taman Bahagia, Benteng, Warudoyong, Sukabumi  
WA +62 877-0743-1469, FB Penerbit Farha Pustaka.  
Email: farhapustaka@gmail.com

Cetakan pertama, Juli 2021  
Sukabumi, Farha Pustaka 2021  
14x20 cm, 115 hlm

Hak cipta dilindungi undang-undang  
*All right reserved*

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk  
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga buku ini bisa selesai dengan baik. Buku tentang KKG dan Kinerja Guru ini diharapkan mampu memberikan tambahan referensi dalam mengembangkan potensi yang ada.

Tuntutan pembangunan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu menuntut juga kemampuan profesional guru yang semakin tinggi. Oleh karena itu, perlu ada sistem pembinaan yang menjamin adanya dukungan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sehari-hari sehingga mereka senantiasa dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Sistem pembinaan profesional yang dimaksud adalah tidak lain dari pada mekanisme bagaimana membantu guru meningkatkan kemampuan profesionalnya terutama dalam mengajar dan membelajarkan murid, atau dengan kata lain, dalam meningkatkan mutu proses/ kegiatan pembelajaran sehingga mutu hasil belajar murid pun meningkat.

Gebrakan yang ditempuh jajaran Korwil Kecamatan Tinggimoncong, khususnya KKG Gugus Bawakaraeng sangat berdampak pada peningkatan kinerja guru di Kecamatan Tinggimoncong. 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, 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, 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.

Sebagai penulis, kami menyadari bahwa masih terdapat kekurangan baik dari penyusunan hingga tata bahasa penyampaian dalam buku ini. Oleh karena itu, kami dengan rendah hati menerima saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaikinya.

**Penulis**

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| <b>PRAKATA.....</b>                              | <b>3</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                          | <b>5</b>  |
| <b>KKG DAN KINERJA GURU .....</b>                | <b>7</b>  |
| <b>KELOMPOK KERJA GURU (KKG).....</b>            | <b>13</b> |
| A. Konsep tentang KKG .....                      | 13        |
| 1. Pengertian KKG .....                          | 13        |
| 2. Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) .....        | 14        |
| 3. Tujuan Kelompok Kerja Guru (KKG).....         | 16        |
| 4. Program Kelompok Kerja Guru (KKG).....        | 18        |
| 5. Pengelolaan KKG .....                         | 21        |
| 6. Hasil yang diharapkan dari Kegiatan KKG ..... | 23        |
| <b>GUGUS SEKOLAH.....</b>                        | <b>25</b> |
| A. Pengertian Gugus Sekolah.....                 | 25        |
| B. Dasar Pembentukan Gugus Sekolah .....         | 25        |
| C. Tujuan Pembentukan Gugus Sekolah .....        | 27        |
| <b>KINERJA GURU .....</b>                        | <b>29</b> |
| A. Pengertian Kinerja .....                      | 29        |
| B. Kinerja Guru .....                            | 30        |
| C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....    | 35        |

|                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| <b>KERANGKA PIKIR .....</b>         | <b>38</b>  |
| <b>TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>41</b>  |
| A. Deskripsi Umum .....             | 41         |
| B. Hasil Penelitian Pembahasan..... | 56         |
| <b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>     | <b>100</b> |
| A. Simpulan.....                    | 100        |
| B. Saran.....                       | 101        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>         | <b>103</b> |
| <b>TENTANG PENULIS.....</b>         | <b>108</b> |

## KKG DAN KINERJA GURU

Guru sebagai pendidik pada jenjang satuan pendidikan anak usia dini, dasar, dan menengah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan peserta didik sehingga menjadi determinan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Berdasarkan amanat Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dengan tanggungjawab merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi sehingga dibutuhkan adanya pembinaan dan pengembangan profesi guru sebagai aktualisasi dari profesi pendidik. Sebagai agen pembelajaran, guru berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Tuntutan pembangunan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu menuntut juga kemampuan profesional guru yang semakin tinggi. Oleh karena itu, perlu ada sistem pembinaan yang menjamin adanya dukungan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sehari-hari sehingga mereka senantiasa dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Sistem pembinaan profesional yang dimaksud adalah tidak lain dari pada mekanisme bagaimana membantu

guru meningkatkan kemampuan profesionalnya terutama dalam mengajar dan membelajarkan murid, atau dengan kata lain, dalam meningkatkan mutu proses/ kegiatan pembelajaran sehingga mutu hasil belajar murid pun meningkat.

Terkait peran guru, diingatkan kita dalam kisah hidup Nabi Musa ketika ia belajar ilmu kepada Nabi Khidr Sang guru, sebagaimana yang terdapat dalam Alquran Surat Al-Kahf (18) Ayat 66 yang berbunyi:

قَالَ لَهُ مُوسَىٰ هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَني مِمَّا عَلَّمْتَ رُشْدًا

Terjemahan:

*Musa berkata kepada Khidhr: "Bolehkah aku mengikutimu supaya kamu mengajarkan kepadaku ilmu yang benar di antara ilmu-ilmu yang telah diajarkan kepadamu?" (QS. AL Kahf : 66).*

Dari ayat di atas dapat diambil beberapa pokok pemikiran, yaitu seorang pendidik yang menuntun anak didiknya, dalam hal ini menerangkan bahwa; Pertama, peran seorang guru sebagai fasilitator, tutor, tentor, pendamping dan lainnya. Peran tersebut dilakukan agar anak didiknya sesuai dengan yang diharapkan oleh bangsa, negara dan agama. Kedua, pendidik harus memberi tahu kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh anak didiknya dalam menuntut ilmu. Hal ini perlu karena zaman akan selalu berubah seiring berjalannya waktu.

Sebagai bentuk aktualisasi tugas guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan

Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 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 sosial, dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya (Dirjen PMPTK, 2010 : 2). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengamanatkan guru untuk memiliki ; 1). Kualifikasi akademik minimum S1/DIV; 2). Kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional; dan 3). 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, gugus sekolah adalah organisasi sekolah non struktural 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).

Kelompok Kerja Guru sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru antara lain bertujuan untuk : 1). Memfasilitasi kegiatan yang dilakukan di pusat kegiatan guru berdasarkan masalah dan kesulitan yang dihadapi guru; 2). Memberikan bantuan profesional kepada para guru kelas dan

mata pelajaran di sekolah; 3). Meningkatkan pemahaman, keilmuan, keterampilan serta pengembangan sikap profesional berdasarkan kekeluargaan dan saling mengisi (*sharing*); 4). Meningkatkan pengelolaan proses Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan (PAIKEM).

Pada sisi lain, upaya untuk mencapai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan diduga tidak cukup hanya didasari pada pemenuhan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, kepala sekolah, dan bahkan pengawas sekolah, melainkan juga perlu didekati dari sisi jalinan hubungan kerja dari ketiga pihak tersebut. Jalinan kerja yang kurang harmonis, sinergis, dan kurang mendukung satu sama lain diprediksi mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di institusi sekolah (Agung, 2013 : 14). Pernyataan ini tidak berlebihan, mengingat berlangsungnya fenomena hubungan kerja yang cenderung kurang serasi dan berjalan sendiri-sendiri, terjebak ke dalam pola kerja pasif, monoton, sekedar melaksanakan tugas, dan memenuhi persyaratan administrasi.

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.

## KELOMPOK KERJA GURU (KKG)

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 seyogianya adalah materi paling *up to date* yang dibutuhkan oleh guru sehingga diharapkan guru dapat meningkatkan kompetensinya melalui KKG.

Pada kenyataannya, Kelompok Kerja Guru 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.

### A. Konsep tentang KKG

#### 1. Pengertian KKG

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).



Menurut Trimo dalam Sahaja (2007), Kelompok Kerja Guru yaitu suatu organisasi profesi guru yang bersifat struktural yang dibentuk oleh guru-guru di suatu wilayah atau gugus sekolah sebagai wahana untuk saling bertukaran pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran.

Jadi dari pernyataan diatas 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.

## 2. Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG)

Juwariyah mengungkapkan fungsi KKG antara lain yaitu:

- a. Fungsi silaturahmi, yaitu wadah bertemunya guru-guru di setiap kecamatan.
- b. Fungsi informasi, yaitu KKG menyediakan berbagai informasi kedinasan yang dibutuhkan anggotanya.
- c. Fungsi produksi yaitu KKG mampu menyediakan kebutuhan pembelajaran bagi anggotanya.

- d. 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,

### 3. Tujuan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Tujuan KKG yang dikeluarkan oleh Direktorat Profesi Pendidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional (Ditjen PMPTK 2008) diantaranya:

- a. 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.
- b. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- c. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.
- d. Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.

- e. 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.
- f. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.
- g. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatankegiatan 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.

Berdasarkan buku panduan pengelolaan gugus, KKG bertujuan untuk :

- 1) Menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan diri sebagai guru.
- 2) Menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.

- 3) Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.
- 4) Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan IPTEK, kegiatan pelaksanaan Kurikulum, metodologi, sistem evaluasi sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.
- 5) Saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu dan teknologi.

#### 4. Program Kelompok Kerja Guru (KKG)

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:

##### a. Kerangka dasar dan struktur program kegiatan KKG atau MGMP

Kerangka dasar program kegiatan KKG atau MGMP merujuk kepada pencapaian empat kompetensi guru, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian.

##### b. Struktur Program

Struktur program kegiatan KKG atau MGMP terdiri dari program umum, program inti/pokok, dan program penunjang dengan uraian sebagai berikut.

- 1) Program umum adalah program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru.
- 2) Program inti adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru. Program inti dapat dikelompokkan ke dalam program rutin dan program pengembangan.
  - (a) Program rutin terdiri dari:
    - (1) Diskusi permasalahan pembelajaran.
    - (2) Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran.
    - (3) Analisis kurikulum
    - (4) Penyusunan laporan hasil belajar siswa.
    - (5) Pendalaman materi.
    - (6) Pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar.

- (7) Pembahasan materi dan pematapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah
- (b) Program pengembangan dapat dipilih sekurang-kurangnya lima dari kegiatan-kegiatan berikut.
  - (1) Penelitian, diantaranya Penelitian Tindakan Kelas/Studi Kasus.
  - (2) Penulisan Karya Ilmiah.
  - (3) Seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel.
  - (4) Pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang).
  - (5) Penerbitan jurnal dan buletin KKG.

Menurut Supriadi, 1998 (dalam Berlian: 2014), penyusun program gugus dan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang kurang jelas, pembiayaan dan sarana prasarana yang kurang mendukung, tingkat kebersamaan di antara guru dirasakan kurang mendukung, waktu pelaksanaan sedikit, kurang tepat memilih pengurus, sehingga KKG menjadi lesu, programnya menjadi kegiatan yang rutin, tidak bervariasi dan mengakibatkan kejenuhan, pertemuan-pertemuan tidak menghasilkan sesuatu yang konkrit yang bermanfaat bagi anggota, anggota dan pengurus belum dapat mengidentifikasi permasalahan lapangan sehari-hari.

Permasalahan-permasalahan tersebut sangat dirasakan bukan hanya oleh guru itu sendiri, akan tetapi oleh para pembina teknis dan pihak-pihak terkait lainnya. Secara teoritis upaya perubahan perilaku guru melalui kegiatan kelompok kerja guru merupakan pendekatan yang paling efektif dan terarah dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan pembelajaran dan kemampuan mengembangkan diri yang sekaligus berdampak bagi kinerja guru.

## 5. Pengelolaan KKG

Pengelolaan KKG sebagai wadah peningkatan kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program KKG.

### a. Perencanaan Program KKG

Pada tahap perencanaan program kegiatan KKG, pengurus diharuskan menyusun visi, misi, tujuan dan rencana kegiatan program. Visi berarti hasil yang diharapkan dapat terwujud dengan terselenggaranya kegiatan KKG ini. Misi berarti langkah-langkah strategis yang ditempuh dalam proses mencapai misi kegiatan KKG. Setelah ketiga komponen tersebut terbentuk, maka kemudian disebut rencana kerja KKG selama satu periode tertentu yang tergantung dalam lembar kerja KKG.

b. Pelaksanaan Program KKG

1) Pedoman Kerja KKG

KKG membuat dan memiliki pedoman yang mengatur berbagai aspek pengelolaan secara tertulis yang mudah dibaca oleh pihak-pihak terkait.

2) Struktur Organisasi KKG

Struktur organisasi KKG berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan. Semua pimpinan dan anggota mempunyai uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas tentang keseluruhan penyelenggaraan dan administrasi KKG.

3) Kegiatan KKG

Kegiatan KKG dilaksanakan berdasarkan rencana kerja tahunan dan disesuaikan dengan kebutuhan. Selain itu harus memperhitungkan sumber pendanaan yang dimiliki oleh KKG.

Selanjutnya, pengelolaan kegiatan KKG menjadi tanggung jawab pengurus KKG. Para anggota melaksanakan kegiatan dengan berpedoman pada program kerja yang disusun oleh pengurus.

## 6. Hasil yang diharapkan dari Kegiatan KKG

Dengan adanya revitalisasi kegiatan di KKG, hasil yang diharapkan dapat:

- a. 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.
- b. Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- c. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru.
- d. Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar.

## GUGUS SEKOLAH

- e. Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan.
- f. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas.
- g. Mengembangkan kegiatan *mentoring* dari guru senior kepada guru *junior*; dan
- h. Meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

### A. Pengertian Gugus Sekolah

Gugus sekolah adalah gabungan dari 3 sampai dengan 8 SD, dengan 30 sampai dengan 60 personal guru dan kepala sekolah. Dalam sebuah gugus terdapat 1 SD Inti dan yang lainnya sebagai SD imbas. Dalam sebuah gugus terdapat Pusat Kerja Guru (PKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan Kelompok Kerja Guru (KKG) (Kompasiana, 2017).

### B. Dasar Pembentukan Gugus Sekolah

Gugus sekolah dan Sistem Pembinaan Profesional di Sekolah Dasar dilaksanakan berlandaskan kepada kebijakan serta peraturan-peraturan sebagai berikut :

- 1) Peraturan pemerintah Nomor 38 tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan :
  - a) Pasal 39, “Pengelolaan Sistem Pendidikan Nasional bertanggung jawab atas kebijakan Nasional berkenaan dengan system pengembangan tenaga kependidikan pada setiap cabang ilmu pengetahuan”.
  - b) Pasal 30, “Pengelola satuan pendidikan bertanggung jawab atas pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan yang bekerja di satuan pendidikan yang

berasngkutan untuk mengembangkan kemampuan professional masing – masing “.

2) Keputusan Mewndikbud RI nomor 0487/U/1992 tentang Sekolah Dasar ;

a) Pasal 28

Kepala SD bertanggung jawab atas :

(1) Penyelenggaraan kegiatan pendidikan meliputi :

(a) Penyusunan program kepala sekolah,

(b) Peraturan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan penyuluhan,

(c) Penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah,

(d) Pendayagunaan buku perpustakaan sekolah

(2) Pembinaan Siswa

(3) Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan bagi guru

(4) Pembinaan tenaga kependidikan lainnya

(5) Penyelenggaraan Administrasi sekolah

(6) Pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan , orang tua dan atau masyarakat.

(7) Pelaporan pelaksanaan pendidikan.

3) Keputusan Dirjen Dikdasmen Nomor 079/C/Kep/I/1993 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru melalui pembentukan gugus sekolah di Sekolah Dasar.

### C. Tujuan Pembentukan Gugus Sekolah

Pembentukan gugus sekolah diharapkan dapat memperlancar upaya meningkatkan kemampuan professional para guru SD dalam usahanya meningkatkan mutu proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa dengan mendayagunakan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki sekolah, tenaga kependidikan dan masyarakat sekitarnya , selanjutnya PKG Gugus Sekolah diharapkan berfungsi sebagai :

1) Prasarana pembinaan professional yakni KKG dan KKKS.

2) Wahana menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerjasama secara komprehensif di kalangan anggota gugus sekolah dalam rangka meningkatkan pendidikan.

3) Wadah penyebaran informasi, inovasi dan pembinaan tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan .

4) Upaya koordinasi peningkatan partisipasi masyarakat dan orang tua siswa dalam upaya ikut serta membantu penyelenggaraan pendidikan.

## KINERJA GURU

- 5) Wadah penumpukan jiwa persatuan dan kesatuan serta menumbuhkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas bagi Kepala Sekolah dan guru .

### A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa: 2005) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Menurut Prawirasentono (dalam Darmadi: 2018): “*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,



dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

## **B. Kinerja Guru**

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.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997) 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”.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil 18 pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja 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;
- 5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan 19 Pembelajaran);

(2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi

profesional. (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, skill dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesi adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Supardi: 2014).

Kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi yang dikuasai oleh guru, kompetensi tersebut dijabarkan melalui hasil dari kerja yang sudah dijalankan oleh guru. Kompetensi tersebut juga berhubungan dengan sikap dalam keseharian, apapun kondisi di lingkungan kerjanya, guru harus stabil dalam menyikapinya. Jika kompetensi guru terkuasai dengan sangat baik, maka kinerja guru berjalan dengan sangat baik pula.

Mengenai kompetensi yang harus dikuasai oleh guru, sudah dijabarkan pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan kompetensi tersebut sebagai cerminan dari kinerja guru. Kinerja guru berkaitan erat dengan penjabaran penguasaan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja guru adalah hasil kerja guru berdasarkan kemampuan maupun karakter guru mengenai sikap, perilaku, serta kemampuan yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan kondisi di tempat kerjanya, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya tersebut.

### **C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001) 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”.

Sedangkan menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system)".

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh Mulyasa. Menurut Mulyasa (2007) 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".

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. "Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh factor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri". Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat

kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

## KERANGKA PIKIR

Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Bawakaraeng Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa efektif sebagai wadah peningkatan kinerja guru yang 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.

Setiap kelompok Kerja Guru berfungsi untuk menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam KBM melalui pertemuan diskusi, pengajaran contoh, demonstrasi penggunaan dan pembuatan alat peraga (Wawancara Pengawas, 22 Desember 2018). Bergitu juga dengan KKG Gugus Bawakaraeng yang berfungsi untuk membantu guru-guru di gugus II Kecamatan Tinggimoncong untuk mengatasi permasalahan yang dialami di kelas. Agar setiap KKG berfungsi secara efektif, maka dibutuhkan manajemen dan strategi yang mumpuni yang dapat menjawab setiap permasalahan guru tersebut.

Setiap kelompok Kerja Guru berfungsi untuk menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam KBM melalui

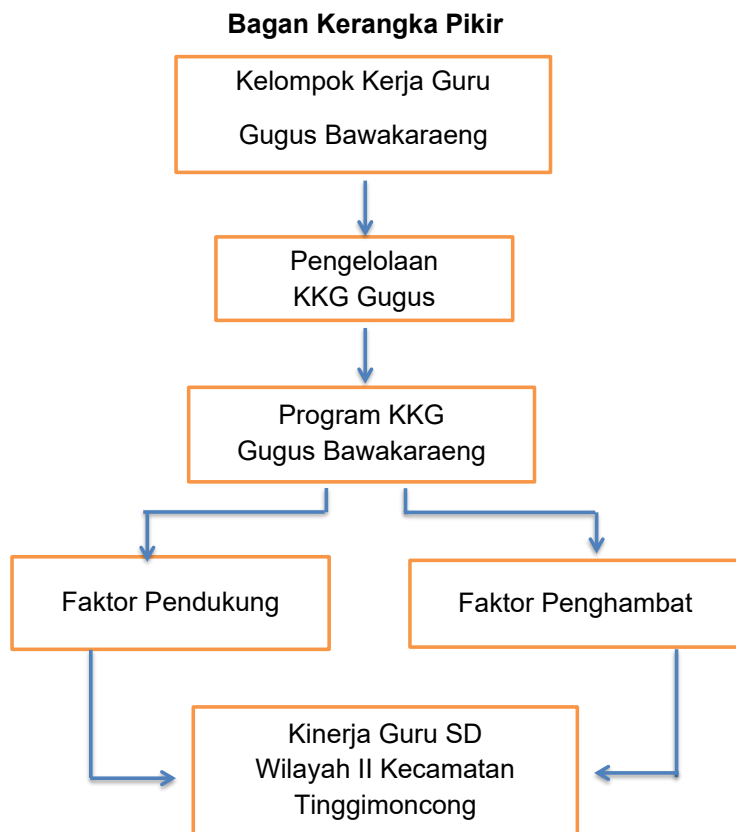
pertemuan diskusi, pengajaran contoh, demonstrasi penggunaan dan pembuatan alat peraga (Wawancara Pengawas, 22 Desember 2018). Bergitu juga dengan KKG Gugus Bawakaraeng yang berfungsi untuk membantu guru-guru di gugus II Kecamatan Tinggimoncong untuk mengatasi permasalahan yang dialami di kelas. Agar setiap KKG berfungsi secara efektif, maka dibutuhkan langkah-langkah yang mumpuni yang dapat menjawab setiap permasalahan guru tersebut.

Langkah-langkah KKG yang dimaksud di dalamnya adalah terdapatnya susunan organisasi pengurus KKG, terdapat program kerja yang berkualitas, dan kontinuitas keterlaksanaan kegiatan KKG. Selanjutnya bagaimana pengurus KKG memilih materi dan pemateri yang sesuai dan berkualitas sesuai dengan bidangnya. Dan juga bagaimana pengurus KKG dapat menarik perhatian para anggota KKG untuk hadir di setiap pertemuan.

Pada langkah-langkah tersebut, ditetapkanlah kegiatan atau program kerja KKG yang akan dilaksanakan selama satu semester atau satu tahun. Program kerja yang dipilih disesuaikan dengan kebutuhan guru berdasarkan hasil pendataan awal pengurus KKG atau berdasarkan laporan pengawas bina pada gugus tersebut. Semua program kerja yang telah ditetapkan diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru di gugus Bawakaraeng.

Pada pelaksanaan KKG, terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dan penghambat itulah

yang akan dikumpulkan datanya selama dilakukan penelitian pada Gugus Bawakaraeng



**Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir**

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Umum

#### Sejarah Singkat Kecamatan Tinggimoncong

Kecamatan Tinggimoncong beribukota Malino, Malino dikenal sekarang ini sebagai tempat peristirahatan atau tempat wisata. Sebelum muncul nama Malino, dulu rakyat setempat mengenalnya dengan nama kampung 'Lapparak'. Laparrak dalam bahasa Makassar berarti datar, yang berarti pula hanya di tempat itulah yang merupakan daerah datar di puncak Gunung Bawakaraeng. Malino dan Laparrak berada pada ketinggian antara 980-1.050 meter di atas permukaan laut.

Kota Malino baru dikenal dan semakin populer sejak zaman penjajahan Belanda, lebih-lebih setelah Gubernur Caron pada tahun 1927 memerintah di "Celebes on Onderhorighodon" telah menjadikan Malino pada tahun 1927 sebagai tempat peristirahatan bagi para pegawai pemerintah dan siapa saja dari pemerintah warga kota Makassar (Ujung Pandang) sanggup dan suka membangun bungalow atau villa di tempat sejuk itu.

Kota Malino merupakan salah satu markas pertahanan Belanda di wilayah timur Gowa. Di sanalah pertama kali Negara Indonesia Timur yang dicetuskan oleh Van Mook mengadakan konferensi pada tanggal 15-25 Juli 1946.

Sebelum memasuki kota Malino, terdapat sebuah tembok prasasti di pinggir jalan dengan tulisan: MALINO 1927. Tulisan

tersebut cukup jelas dan seketika itu pula dapat dibaca setiap orang yang melintas di daerah itu.

Malino 1927 bukan berarti Malino baru dikuasai Belanda pada tahun itu. Jauh sebelumnya, Belanda sudah berkuasa di wilayah Kerajaan Gowa, terutama setelah pasca Perjanjian Bungaya 18 November 1667.



sumber: Foto pribadi

**Gambar 4.1 Tugu Malino 1927**

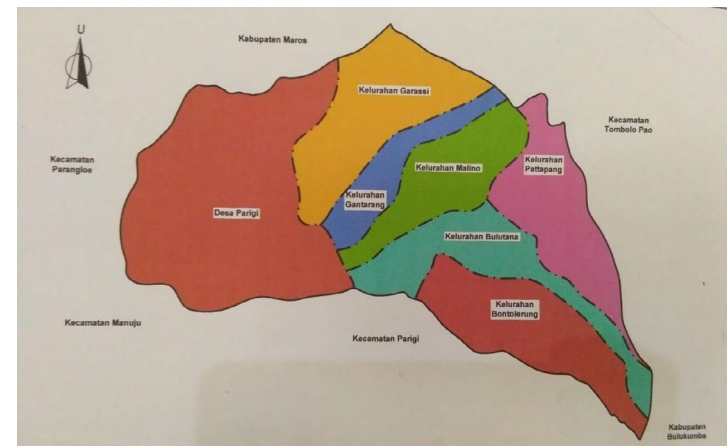
Sejak zaman kerajaan, Malino atau Laparrak hanya terdiri dari hutan belantara, di dalam wilayahnya terdapat beberapa anak sungai yang semuanya bermuara pada Sungai Jeneberang.

Ada tempat wisata yang sejuk di Buluttana, seperti air terjun, juga dibangun tiga rumah adat, yakni rumah adat Balla Jambua, Balla Tinggia dan Balla Lompoa. Di tempat itu kondisi hawanya dingin dan sejuk dan sering dijadikan sebagai tempat wisata.

## 1. Kondisi Geografis dan Iklim

Kecamatan Tinggimoncong terdiri atas 1 desa dan 6 Kelurahan. Berikut adalah daftar Desa/Kelurahan di Kecamatan Tinggimoncong:

- 1) Desa Parigi
- 2) Kelurahan Malino
- 3) Kelurahan pattapang
- 4) Kelurahan Buluttana
- 5) Kelurahan Bontolerung
- 6) Kelurahan Gantarang
- 7) Kelurahan Garassi



**Gambar 4.2. Peta Wilayah Kecamatan Tinggimoncong**

Beberapa fasilitas umum yang terdapat di Kecamatan Tinggimoncong seperti sarana pendidikan berupa Taman



Kanak-kanak sebanyak 11 unit, Sekolah Dasar sebanyak 25 unit, Sekolah Menengah Pertama sebanyak tujuh unit, Pesantren dua unit, Sekolah Menengah Atas sebanyak dua unit, Sekolah Menengah kejuruan satu unit, Sekolah calon Pendeta satu unit, dan Sekolah Calon Tamtama (Secata) satu unit . Sarana kesehatan berupa Puskesmas satu unit, dan pustu 4 unit. Sarana beribadah berupa masjid tersebar di seluruh desa/kelurahan dan Gereja yang berada di malino dan beberapa kelurahan lain. Fasilitas lain adalah pasar , hotel, villa, penginapan, dan rumah makan.

Selain itu terdapat banyak destinasi wisata di Kecamatan Tinggimoncong antara lain:

- 1) Hutan Pinus Malino
- 2) Kebun Teh
- 3) Kebun strouberi
- 4) Ait terjun Takapala
- 5) Air Terjun Lembanna
- 6) Air terjun Biroro
- 7) Permandian Lembah Biru
- 8) Lembah Hijau
- 9) Bendungan Singgasana Balang Malino
- 10) Pasanggrahan Malino

Seperti halnya dengan daerah lain di Indonesia, di Kabupaten Gowa Kecamatan Tinggimoncong hanya dikenal dua musim, yaitu musim kemarau dan musim hujan. Biasanya musim kemarau dimulai pada Bulan Juni hingga September sedangkan musim hujan dimulai pada Bulan Desember hingga Maret. Keadaan seperti itu berganti setiap setengah tahun setelah melewati masa peralihan, yaitu Bulan April-Mei dan Oktober-November. Curah hujan di Kabupaten Gowa yaitu 237,75 mm dengan suhu 27,125°C. Curah hujan tertinggi yang dipantau oleh beberapa stasiun/pos pengamatan terjadi pada Bulan Desember yang mencapai rata-rata 676 mm, sedangkan curah hujan terendah pada Bulan Juli - September yang bisa dikatakan hampir tidak ada hujan. Namun karena berada di dataran Tinggi, suhu udara di kecamatan Tinggimoncong, khususnya Kelurahan Malino sampai Kelurahan Pattapang menjadi lebih dingin dibanding Kelurahan lain, yaitu 25-28° pada siang hari dan 18-22° di malam hari. Hal itulah yang membuat para wisatawan dari luar Malino selalu tertarik untuk menghabiskan waktu akhir pekannya di Malino.

## **2. Topografi, Geologi, dan Hidrologi**

Topografi memengaruhi perkembangan pembentukan profil tanah yaitu jumlah curah hujan terabsorpsi dan penyimpanan dalam tanah, tingkat perpindahan tanah bagian atas oleh erosi dan juga gerakan bahan-bahan dalam suspensi atau larutan dari suatu tempat ke tempat lain. Faktor

topografi yang dinilai adalah tingkat kecuraman lereng, karena terdapatnya perbedaan penting dalam syarat-syarat pengelolaan tanah untuk tanaman tertentu pada tingkat kecuraman yang berbeda.

Jenis tanah di kabupaten Gowa diklasifikasikan dalam: 4(empat) tipe: 1) Alluvial Muda, merupakan endapan aluvium (endapan aluvialsungai, pantaidan rawa) yang berumur kuarter (resen) dan menempati daerah morfologi pedataran dengan ketinggian 0-60 m dengan sudut kemiringan lereng <3%. Tekstur beraneka mulai dari ukuran lempung, lanau, pasir, lumpur, kerikil, hingga kerakal, dengan tingkat kesuburan yang tinggi. 2) Regosol adalah tanah hasil lapukan dari batuan gunung api dan menempati daerah perbukitan vulkanik, dengan ketinggian 110-1.540 m dengan sudut kemiringan lereng >15%. Sifat-sifat fisiknya berwarna coklat hingga kemerahan, berukuran lempung lanauan-pasir lempungan, plastisitas sedang, agak padu, tebal 0,1-2,0 m. 3) Litosol merupakan tanah mineral hasil pelapukan batuan induk, berupa batuan beku (intrusi) dan/atau batuan sedimen yang menempati daerah perbukitan intrusi dengan ketinggian 3-1.150 m dan sudut lereng < 70%. Kenampakan sifat fisik berwarna coklat kemerahan, berukuran lempung, lempung lanauan, hingga pasir lempungan, plastisitas sedang-tinggi, agak padu, solum dangkal, tebal 0,2-4,5 m. 4) Mediteran merupakan tanah yang berasal dari pelapukan batu gamping yang menempati daerah perbukitan karst, dengan ketinggian 8-750 m dan sudut lereng > 70%. Kenampakan fisik yang terlihat berwarna coklat kehitaman,

berukuran lempung pasiran, plastisitas sedang-tinggi, agak padu, permeabilitas sedang, rentan erosi, tebal 0,1-1,5 m. Berdasarkan jenis tanah tersebut, memberikan pengaruh terhadap jenis tanah yang terdapat di Kabupaten Gowa didominasi oleh jenis tropudults, dystropepts dan utrandepts, sedangkan yang paling kecil adalah jenis tanah rendolis. Jenis tanah tersebut tersebar di seluruh wilayah Kabupaten Gowa.

Kecamatan Tinggimoncong berada di daerah dataran tinggi di sekitar kaki Gunung Bawakaraeng sehingga secara umum memiliki struktur tanah yang tidak rata atau berbukit-bukit. Hal tersebut berpengaruh kepada pertimbangan penduduk dalam membangun tempat tinggal. Kebanyakan masyarakat membangun rumahnya di pinggir jalan raya karena kontur tanah yang tidak rata. Dan berimbas pada tidak bersatunya pemukiman warga dalam satu tempat tertentu.

Pada Kecamatan Tinggimoncong, kondisi hidrologi meliputi air dalam tanah. Air tanah dalam adalah air yang terdapat dalam lapisan tanah atau bebatuan dibawah permukaan tanah. Air tanah merupakan salah satu sumber daya air selain air sungai dan air hujan. Selain air permukaan, sumber air yang dapat dimanfaatkan oleh penduduk di kecamatan Tinggimoncong yaitu air tanah dalam. Air tanah dalam yang digunakan oleh penduduk di kecamatan ini berupa sumur, yang didapatkan pada kedalaman 20-30 meter. Selain itu, masyarakat juga memperoleh air melalui aliran perpipaan yang dikelola oleh PDAM.

### 3. Kondisi Demografis

Tinggimoncong merupakan salah satu kecamatan yang berada dalam lingkup Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, dengan luas wilayah 162,81 Km<sup>2</sup>. Berada di ketinggian 980-1.050 meter di atas permukaan laut. Berjarak 63 Km dari ibukota Kabupaten Gowa. Jumlah penduduk Kecamatan Tinggimoncong sebanyak 22.820 jiwa yang terdiri dari laki-laki 11.363 jiwa dan perempuan 11.457 jiwa. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Tombolo Pao, Sebelah Barat Berbatasan dengan Kecamatan Parangloe, Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Maros, dan sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Parigi.

Kecamatan Tinggimoncong terdiri atas satu Desa dan enam Kelurahan yang masing-masing memiliki luas wilayah yang berbeda. Luas wilayah Desa/Kelurahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1. Pembagian luas wilayah Desa/Kelurahan Kecamatan Tinggimoncong

| NO | Desa / Kelurahan      | Luas (KM2) |
|----|-----------------------|------------|
| 1  | Kelurahan Malino      | 19,38      |
| 2  | Kelurahan Pattapang   | 20,70      |
| 3  | Kelurahan Buluttana   | 20,38      |
| 4  | Kelurahan Bontolering | 21,01      |
| 5  | Kelurahan Gantarang   | 14,50      |
| 6  | Kelurahan Garassi     | 17,75      |
| 7  | Desa Parigi           | 48,97      |

Sumber : Profil Kecamatan Tinggimoncong (2019)

### 4. Kehidupan Sosial, Ekonomi, Budaya dan Agama

Kehidupan sosial di Kecamatan Tinggimoncong sangat beragam dikarenakan di Kecamatan ini banyak penduduk yang berasal dari luar daerah Tinggimoncong. Asal daerah para pendatang tersebut sangatlah beragam, misalnya dari Jawa, Ambon, NTT, Manado, Tanah Toraja, bahkan masyarakat bugis juga banyak yang menetap di Tinggimoncong. Keberagaman yang ada di Kecamatan Tinggimoncong tidak menjadi hambatan bagi terciptanya kerukunan antarmasyarakat. Keberagaman tersebut sudah menjadi hal yang lumrah bagi masyarakat sejak lama. Penduduk asli Kecamatan Tinggimoncong sudah sangat terbiasa dengan pendatang-pendatang.

Keberagaman ini berpengaruh kepada kehidupan ekonomi penduduk Kecamatan Tinggimoncong. Di Kelurahan Malino sendiri, perekonomian penduduk sangat beragam. Jika dilihat dari segi mata pencaharian, terkhusus masyarakat Malino sebagai ibukota kecamatan, sangatlah beragam. Pekerjaan masyarakat Malino antara lain, PNS, pedagang, petani, peternak, penjajah makanan, penyewaan penginapan, perbengkelan, sopir, Tukang ojek, buruh bangunan, tukang, dll. Di Kelurahan Buluttana, Kelurahan Bilanrengi, Kelurahan Garassi, Kelurahan Gantarang, Kelurahan Pattapang, dan Desa Parigi, sebagian besar masyarakat bekerja sebagai petani, buruh, dan pedagang.

Dari segi budaya, secara umum penduduk Kecamatan Tinggimoncong masih menjunjung tinggi adat istiadat suku

Makassar. Walaupun dalam pelaksanaannya sehari-hari, juga banyak didapati budaya-budaya dari daerah luar yang dibawa oleh pendatang. Seperti saat ada acara pesta pernikahan, para pendatang juga tetap menggunakan budaya dari daerah mereka masing-masing. Hal tersebut tidak mengurangi keakraban antar masyarakat.

Di Kecamatan Tinggimoncong sendiri agama yang dianut oleh masyarakat sangat beragam. Namun sebagian besar penduduk beragama Islam. Kemudian banyak juga yang beragama Kristen Katolik dan Protestan, bahkan di Kelurahan Malino terdapat beberapa gereja dan sekolah pendeta.

#### **5. Deskripsi Khusus KKG Gugus Bawakaraeng Kecamatan Tinggimoncong**

Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Bawakaraeng merupakan gugus KKG di Wilayah II Kecamatan Tinggimoncong. Kelompok KKG tersebut melaksanakan kegiatan KKG di Pusat Kegiatan Guru (PKG) yang diberi nama Aula Karaeng Jarung. Gedung PKG terletak di dalam lokasi Sekolah Dasar SDN 02 Malino. Sekolah ini bersebelahan dengan SD Inpres Malino yang berhadapan dengan Sekolah Calon Tamtama (SECATA A) Malino.

Lokasi gedung tersebut cukup strategis karena terdapat di pusat kota Malino sehingga mudah dijangkau oleh semua guru. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa kegiatan KKG dipusatkan di Gedung PKG. Bangunan PKG adalah bangunan

permanen berukuran  $\pm 10 \times 7$  m persegi. Gedung ini sendiri dikelilingi oleh ruang kelas SDN 02 Malino. Secara detail letak Gedung PKG adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah timur berbatasan dengan Masjid Besar Baitussalam Malino
- b. Sebelah utara berbatasan dengan jalan raya dan rumah penduduk.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk.
- d. Sebelah selatan berbatasan dengan SD Inpres Malino.

#### **6. Deskripsi Kelembagaan**

- a. Sejarah Berdirinya KKG Gugus Bawakaraeng

KKG Gugus Bawakaraeng didirikan berdasarkan Surat Keputusan Kepala Cabang Dinas Pendidikan Nasional Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa No. 018/DPN-TGM/III/2010 Tanggal 15 Maret 2010 sejalan dengan dijalankannya program pemerintah yaitu KKG BERMUTU. Bersamaan dengan terbentuknya organisasi KKG Gugus Bawakaraeng tersebut, maka terpilih juga sebagai pengurus antara lain Ibu Sitti Rabiah, S. Pd. Sebagai Ketua KKG, Ali Imran, S. Pd. Sebagai sekretaris, dan Sukiati sebagai bendahara.

KKG Gugus Bawakaraeng saat itu memiliki tugas yang sangat terstruktur dengan pola In dan On service yang

bertempat di gedung PKG. pengurus KKG menjalankan pola yang telah diatur oleh LPMP sebagai pelaksana program KKG BERMUTU. Dalam setahun, KKG Gugus Bawakaraeng melaksanakan beberapa program inti antara lain:

- 1) Penyusunan KTSP
- 2) Model-Model pembelajaran
- 3) Penelitian Tindakan Kelas
- 4) Pembuatan ALat Peraga/ Media Pembelajaran
- 5) Penyusunan LKS

Kegiatan KKG Gugus Bawakaraeng saat itu dilaksanakan sekali dalam sebulan yaitu pada minggu ketiga setiap bulannya. Kegiatan KKG terbagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok tematik (guru Kelas I, II dan III) dan kelompok guru kelas tinggi ( Guru Kelas IV, V dan VI).

b. Keadaan Pengurus dan Anggota Gugus Bawakaraeng

Pengurus dan anggota KKG Gugus Bawakaraeng adalah guru-guru yang berada pada wilayah II Kecamatan Tinggimoncong. Di mana wilayah II terdiri atas delapan sekolah, antara lain:

- 1) SDN Centre Malino
- 2) SDN 02 Malino
- 3) SD Inpres Malino

- 4) SDI Kampung Baru
- 5) SDI Batulapisi
- 6) SDI Tassa'la
- 7) SDI Buluballea
- 8) SDI Pallappasang

Data Anggota KKG Gugus Bawakaraeng dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2. Data Anggota KKG Gugus Bawakaraeng**

| No | Nama Guru                       | PNS/<br>Non PNS | Asal<br>Sekolah  | Jabatan           | Pendidikan<br>Terakhir |
|----|---------------------------------|-----------------|------------------|-------------------|------------------------|
| 1. | St. Rosmiati, S.<br>Pd., M.Si.  | PNS             | SDN 02<br>Malino | Kepala<br>Sekolah | S2                     |
| 2  | Takwa, S. Pd., M.<br>Si.        | PNS             | SDN 02<br>Malino | Guru Kelas        | S2                     |
| 3  | Nurhayati S., S.<br>Pd.         | PNS             | SDN 02<br>Malino | Guru Kelas        | S1                     |
| 4  | Sitti Rabiah, S.<br>Pd., M. Pd. | PNS             | SDN 02<br>Malino | Guru Kelas        | S2                     |
| 5  | Suprianto, S. Pd.,<br>M. Pd     | PNS             | SDN 02<br>Malino | Guru Kelas        | S2                     |
| 6  | Ernawati, S. Pd.,<br>M. Pd.     | PNS             | SDN 02<br>Malino | Guru Kelas        | S2                     |
| 7  | Yuliana, S. Pd.                 | PNS             | SDN 02<br>Malino | Guru Kelas        | S1                     |
| 8  | Andi Pawa, S. Pd.               | PNS             | SDN 02<br>Malino | Kepala<br>Sekolah | S1                     |
| 9  | Sadariah, S. Pd. I.             | PNS             | SDI Malino       | Guru Kelas        | S1                     |

|    |                              |         |                   |                |    |
|----|------------------------------|---------|-------------------|----------------|----|
| 10 | Muh. Ilyas, S. Pd.           | Non PNS | SDI Malino        | Guru Kelas     | S1 |
| 11 | Nirmawati M., S. Pd.         | PNS     | SDI Malino        | Guru Kelas     | S1 |
| 12 | Pebrianti Susanti Nur, A. Ma | Non PNS | SDI Malino        | Guru Kelas     | D2 |
| 13 | Hernawati, A. Ma             | Non PNS | SDI Malino        | Guru Kelas     | S1 |
| 14 | Abd. Salam, S. Pd.           | PNS     | SDN Centre Malino | Kepala Sekolah | S1 |
| 15 | St. Chadidjah, S. Pd.        | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 16 | Ending Rosidin, S. Pd. SD.   | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 17 | Hafsah, S. Pd. SD.           | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 18 | Hj. Nurlina, A. Ma. Pd.      | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 19 | Haerani, S. Pd. SD.          | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 20 | Fitriani, S. Pd.             | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 21 | Indah Lestari Alam           | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 22 | Kasmawati, S. Pd. SD.        | Non PNS | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 23 | Hasran, S. Pd. SD.           | PNS     | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 24 | Ainun Fatimah, S. Pd.        | Non PNS | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 25 | Nahariah, S. Pd.             | Non PNS | SDN Centre Malino | Guru Kelas     | S1 |
| 26 | St. Marlina, S. Pd. SD.      | PNS     | SDI Buluballea    | Kepala Sekolah | S1 |

|    |                               |         |                |                |    |
|----|-------------------------------|---------|----------------|----------------|----|
| 27 | Nuralim Jaya, A. Ma.          | Non PNS | SDI Buluballea | Guru Kelas     | S1 |
| 28 | Adriati S., S. Pd.            | Non PNS | SDI Buluballea | Guru Kelas     | S1 |
| 29 | Hasnuni Kadri, S. Pd.         | PNS     | SDI Buluballea | Guru Kelas     | S1 |
| 30 | Najmiaty, S. Pd.              | PNS     | SDI Buluballea | Guru Kelas     | S1 |
| 31 | Ummul Iqamah Asmal, S. Pd.    | Non PNS | SDI Buluballea | Guru Kelas     | S1 |
| 32 | Maskupa Irianti, S. Pd.       | Non PNS | SDI Buluballea | Guru Kelas     | S1 |
| 33 | Abd. Hamid, S. Pd. SD.        | PNS     | SDI Batulapisi | Kepala Sekolah | S1 |
| 34 | Halir, S. Pd.                 | PNS     | SDI Batulapisi | Guru Kelas     | S1 |
| 35 | Mukminah, S. Pd. SD.          | PNS     | SDI Batulapisi | Guru Kelas     | S1 |
| 36 | Aisyah Bohari, S. Pd. SD.     | PNS     | SDI Batulapisi | Guru Kelas     | S1 |
| 37 | Hj. Nurlina Minnu, S. Pd. SD. | PNS     | SDI Batulapisi | Guru Kelas     | S1 |
| 38 | Mardiana, S. Pd. SD.          | PNS     | SDI Tassa'la   | Kepala Sekolah | S1 |
| 39 | Sawaluddin, S. Pd. SD.        | PNS     | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |
| 40 | Rensiana, S. Pd.              | PNS     | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |
| 41 | Murniati, S. Pd. SD.          | PNS     | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |
| 42 | Ramli, A. Ma.                 | Non PNS | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |
| 43 | Satria H, S. Pd.              | Non PNS | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |
| 44 | Subaedah, S. Pd.              | Non PNS | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |
| 45 | Satria H, S. Pd.              | Non PNS | SDI Tassa'la   | Guru Kelas     | S1 |

|    |                                |         |                      |                   |    |
|----|--------------------------------|---------|----------------------|-------------------|----|
| 46 | Syafri, S. Pd.                 | PNS     | SDI<br>Pallapasssang | Kepala<br>Sekolah | S1 |
| 47 | Bohari, S. Pd.                 | PNS     | SDI<br>Pallapasssang | Guru Kelas        | S1 |
| 48 | Diana Hasyim, S.<br>Pd.        | PNS     | SDI<br>Pallapasssang | Guru Kelas        | S1 |
| 49 | Rosmawati, S. Pd.              | Non PNS | SDI<br>Pallapasssang | Guru Kelas        | S1 |
| 50 | Reni<br>Purnamasari, A.<br>Ma. | Non PNS | SDI<br>Pallapasssang | Guru Kelas        | S1 |
| 51 | Adriana BP., S.<br>Pd.         | PNS     | SDI Kampung<br>Baru  | Kepala<br>Sekolah | S1 |
| 52 | Syamsiana, S. Pd.<br>SD.       | PNS     | SDI Kampung<br>Baru  | Guru Kelas        | S1 |
| 53 | Rosmawati AR, A.<br>Ma.        | PNS     | SDI Kampung<br>Baru  | Guru Kelas        | S1 |
| 54 | Nurdiana, A. Ma.               | Non PNS | SDI Kampung<br>Baru  | Guru Kelas        | S1 |
| 55 | Rahmatia, S.Pd. I.             | Non PNS | SDI Kampung<br>Baru  | Guru Kelas        | S1 |
| 56 | Andriadi, S. Pd.               | PNS     | SDI Kampung<br>Baru  | Guru Kelas        | S1 |

Sumber: daftar hadir KKG Gugus Bawakaraeng

## B. Hasil Penelitian Pembahasan

### 1. Pengelolaan KKG Gugus Bawakaraeng

Sebagaimana dibahas pada Bab II mengenai pengelolaan KKG, sebagai wadah peningkatan kinerja guru pengelolaan KKG meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program KKG.

Pada tahap perencanaan program KKG, pengurus diharuskan menyusun visi, misi, tujuan dan rencana kegiatan program. Visi berarti hasil yang diharapkan dapat terwujud dengan terselenggaranya kegiatan KKG ini. Misi berarti langkah-langkah strategis yang ditempuh dalam proses mencapai misi kegiatan KKG. Setelah ketiga komponen tersebut terbentuk, maka kemudian disebut rencana kerja KKG selama satu periode tertentu yang tergantung dalam lembar kerja KKG.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua KKG Gugus Bawakaraeng, Bu EW (40 Thn) yang juga merupakan guru dari SDN 02 Malino memaparkan bahwa :

”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” (Wawancara : Rabu, 23 Oktober 2019).

Paparan dari ketua KKG menunjukkan bahwa pengurus KKG memiliki tujuan, visi dan misi organisasi namun belum sempat dituangkan dalam tulisan dan didokumenkan. Visi tersebut secara tersirat nampak pada setiap usaha-usaha yang dilakukan oleh pengurus beserta semua anggota dalam memilih program kerja yang dapat mencapai visi tersebut.

Selanjutnya, Informan AS (56 Thn), Kepala Sekolah SDN Centre Malino memaparkan bahwa :



“Ya betul, sebenarnya sering diwacanakan itu bagaimana visi dan misinya KKG. Namun dokumentasinya itu belum. Artinya keinginan tersebut masih sebatas wacana saja” (Wawancara: Rabu, 23 Oktober 2019).

Dari hasil wawancara terhadap informan AS yang juga pernah menduduki posisi sebagai pengurus KKG, bahwa sejak kepengurusannya, perumusan visi misi hingga membuat dokumennya itu sudah sering diwacanakan. Namun, hal tersebut tidak terlaksana karena semua pihak baik pengurus maupun anggota KKG hanya terfokus pada pemilihan program kerja.

Hal lain diungkapkan oleh informan SC (45 Thn), guru SDN Centre Malino mengenai visi misi KKG.

“Kalau di KKG Bawakaraeng kemarin melibatkan anggota dalam merumuskan visi misi, karena mereka dibagi dalam beberapa bagian yang masing-masing memberikan kontribusi terhadap visi misi KKG bawakaraeng. Sebenarnya visi misi KKG itu sudah ada sejak KKG Bermutu lahir, dan visi misi tersebutlah yang masih kami jalankan sampai saat ini. Waktu itu kami buat secara berkelompok. Namun dalam hal dokumentasinya, print out dokumen sepertinya sudah tidak ada, tetapi dalam bentuk file masih ada tersimpan di laptop ketua KKG Bermutu saat itu yaitu Ibu Sitti Rabiah” (wawancara: Rabu, 23 Oktober 2019).

Informan SC memaparkan bahwa yang mereka gunakan sebagai pedoman masih visi misi yang disusun sejak adanya KKG Bermutu pada tahun 2010. Menurut peneliti, hal tersebut

kurang tepat mengingat, semakin berjalannya waktu, telah terjadi perubahan-perubahan pada kalangan pendidik sehingga sebuah organisasi idealnya juga harus memiliki visi, misi dan tujuan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Informan SR (47 Thn), guru SDN 02 Malino mengungkapkan:

“Pada tahun 2010 saat saya mendapat amanah menjadi ketua KKG Gugus Bawakaraeng, administrasi organisasi kami itu lengkap. Mulai dari proposal, susunan pengurus, ADART, susunan program kegiatan, bahkan akta notaris. Itu juga adalah persyaratan agar kami bisa mendapatkan dana bantuan KKG dari LPMP agar bisa menjalankan program KKG bermutu. Tapi setelah kepengurusan kami berakhir, saya tidak tahu lagi apakah pengurus memiliki administrasi organisasi tersebut atukah tidak. Setahu saya, di awal kepengurusan yang baru, program kerjalah yang paling diutamakan” (Wawancara : 6 November 2019).

Peneliti melihat bahwa pengurus KKG hanya melengkapi administrasi KKG hanya pada saat akan mendapatkan bantuan dana pada program KKG Bermutu saja. Hal tersebut adalah tuntutan bagi pengurus untuk mendapat dana bantuan KKG Bermutu.

Informan MA (56 Thn) sebagai pengawas Bina di Tinggimoncong mengungkapkan:

“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” (Wawancara: 22 Oktober 2019).

Apa yang diungkapkan oleh informan MA sebelumnya menunjukkan bahwa secara umum, pengawas bina di Kecamatan Tinggimoncong melakukan pembinaan kepada pengurus KKG dan memfokuskan kepada pemilihan program kerja yang berkualitas dan dapat membawa perubahan ke arah positif bagi guru-guru di Kecamatan Tinggimoncong.

Dari keempat pemaparan dari informan tersebut bisa disimpulkan bahwa dalam hal perumusan visi, misi dan tujuan KKG, selama ini belum terlaksana. Terbukti dari tidak adanya dokumen visi, misi, dan tujuan KKG yang dimiliki oleh pengurus KKG Bawakaraeng yang sementara bertugas saat ini. Dokumen yang ada hanyalah susunan program KKG yang disusun oleh masing-masing pengurus KKG Kelas. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan pengurus KKG tentang pengelolaan KKG belum maksimal.

Selanjutnya, Informan AA (36 Thn) , guru SDI Kampung Baru yang merupakan guru kelas enam mengungkapkan:

”Ya, kalau menurut saya, dari pengurus KKG, dari yang kita lihat di awal, pengurus sudah meminta pendapat masing-masing anggota, artinya pengurus sudah mengadakan kolaborasi dengan anggotanya, seperti yang baru-baru ini dilakukan, termasuk program-program yang akan dilakukan. Kalau mengenai ADART organisasi, saya tidak tahu persis apakah pengurus membuat itu. Susunan pengurus yang saya ingat pada saat pemilihan pengurus itu yang kami pilih hanyalah ketua, sekretaris, dan bendahara. Guru lainnya bertindak sebagai anggota saja. Mengenai program kerja, seingat saya yang disusun itu hanyalah program untuk enam bulan saja. Belum pernah disusun program untuk jangka waktu satu tahun. Pedoman kerja saya tidak pernah melihat pengurus membahas hal itu. Setiap KKG kami mengisi daftar hadir dan membayar iuran KKG yang dicatat oleh bendahara. Mengenai laporan tahunan pengurus, saya kurang tahu. Kami juga mendapatkan dukungan dana dari kepala sekolah berupa transport dan konsumsi sebagai subsidi dari iuran yang telah kami bayarkan di KKG” (Wawancara: 23 Oktober 2019).

Dari penjelasan informan AA, penulis dapat menangkap bahwa keterlibatan peserta atau anggota KKG hanya pada pemilihan program kerja, juga pembayaran iuran KKG. Sedangkan mengenai administrasi kepengurusan KKG, antara lain ADART, susunan pengurus, program kerja tahunan, pedoman kerja pengurus, dan laporan kerja tahunan para anggota tidak mengetahui persis karena hal tersebut tidak pernah dibahas pada pertemuan KKG.

Informan lain RA (35) seorang guru kelas tiga di SDI Tassa'la menjelaskan mengenai keterlibatan anggota KKG dalam menerumuskan visi misi KKG.

“Selama ini seingat saya, kita tidak pernah merumuskan visi misi KKG. Tapi entahlah kalau saya lupa. Tapi sepertinya memang tidak pernah. Biasanya yang dibahas di pertemuan pertama KKG itu hanya pembentukan pengurus dan pemilihan program kerja. Nah, dalam pemilihan program kerja itu, kita sebagai guru memang selalu ditanya kira-kira apa yang kita inginkan untuk dibahas di KKG. Ada yang memberikan ide, dan ada juga teman-teman guru yang hanya jadi pendengar yang baik, tidak mengusulkan apa-apa. Entah karena tidak tertarik atautah memang tidak punya ide, atautah sudah mempercayakan kepada pengurus untuk memilih program kerja. Tapi kalau saya lihat dalam pelaksanaannya, sebagian besar anggota KKG antusias dan mengikuti setiap kegiatan dengan baik. Yang tidak hadir itu biasanya itu-itu saja. Jadi kalau menurut saya itu perumusan visi misi tidak terlalu mempengaruhi jalannya KKG. Yang terpenting itu apakah program KKG terlaksana dan dijalankan dengan baik, dan apakah tujuannya tercapai, itu saja. Dan mengenai ADART, susunan pengurus KKG, program kerja tahunan, pedoman kerja pengurus, dan laporan kerja pengurus saya tidak pernah melihat pengurus sibuk mengurus atau membuat hal tersebut ” (wawancara : 8 November 2019).

Inroman RA ini mengungkapkan hal yang senada dengan informan AA. Bahwa pengurus KKG Bawakaraeng hanya

memiliki program kerja semester dan buku kas keuangan KKG. Pengurus KKG hanya terfokus kepada pemilihan program kerja sesuai dengan kebutuhan peserta KKG.

Hal senada diungkapkan oleh informan NS (34 Thn), seorang guru kelas lima di SDI Malino:

“Pengurus selalu melibatkan anggota dalam merumuskan program kerja KKG, tetapi tidak termasuk visi misi dan tujuan KKG. Saya juga adalah pengurus KKG. Dan selama saya menjadi pengurus, kami tidak pernah membuat ADART, susunan pengurus ada, program kerja tahunan tidak ada, yang ada hanya program kerja semester. Tidak ada pedoman kerja pengurus. Daftar hadir selalu disediakan setiap pertemuan KKG untuk dijadikan dasar pembuatan sertifikat di akhir tahun. Kas keuangan KKG ada untuk mencatat iuran anggota KKG, tetapi kami tidak pernah membuat laporan kerja tahunan” (Wawancara: 6 November 2019).

Informan HK (33 Thn), guru kelas lima di SDI Buluballea yang menjadi salah satu anggota KKG Gugus Bawakaraeng mengungkapkan:

“Saya tidak tahu mengenai semua administrasi KKG yang ditanyakan tadi, setahu saya yang pasti ada itu adalah program kerja karena itu dipilih secara bersama-sama di awal semester. Kami juga membayar iuran KKG setiap pertemuan yang biasanya akan digantikan oleh kepala sekolah saat ada dana BOS” (Wawancara: 6 November 2019).

Dari penjelasan ketiga informan sebelumnya, terlihat bahwa pelaksanaan KKG Gugus Bawakaraeng tidak terfokus kepada visi misi, ADART, program kerja tahunan, pedoman kerja pengurus dan laporan kerja tahunan. Tetapi menitikberatkan kepada tercapainya dan terlaksananya setiap program kerja dengan baik. Dari hasil observasi dan wawancara, Peneliti melihat bahwa yang paling diutamakan adalah pemilihan program kerja yang berkualitas dan dapat bermanfaat bagi guru di Kecamatan Tinggimoncong. Salah satu cara yang ditempuh oleh pengurus KKG di setiap tingkatan kelas adalah dengan cara menyaring masukan-masukan dari setiap guru di awal semester, kemudian memilih usulan manakah yang dianggap paling penting dan perlu segera dilaksanakan.

Sementara itu, kepala sekolah SDI Buluballea, berinisial ML (50 Thn), mengungkapkan:

“Menurut saya, semua administrasi kepengurusan KKG yang Anda sebutkan tadi itu tidak terlalu urgen untuk diadakan. Hal yang paling penting adalah perumusan program kerja atau pemilihan materi-materi KKG yang betul-betul dibutuhkan oleh anggota KKG yang dapat membawa perubahan untuk guru-guru di Tinggimoncong secara umum. Seperti saat ini, saya sangat mengapresiasi adanya perubahan yang dilakukan di kecamatan kita, yaitu dengan perubahan pola KKG menjadi KKG perkelas. Saya melihat adanya perubahan tingkah laku dari guru-guru saya khususnya, terutama dalam menyiapkan administrasi kelas dan juga pembelajaran di kelas. Guru-guru di sekolah saya menjadi lebih terbantu dalam menyiapkan adm kelas

karena selalu dibahas dalam kkg kelas. Selain itu, pembelajaran yang dilakukan juga menjadi lebih bervariasi karena di KKG guru-guru dituntut untuk membuat satu media sesuai dengan kompetensi dasar yang ada pada tingkatan kelas masing-masing”. (Wawancara: 6 November 2019)

Jika ditelisik dari penjelasan informan ML, peneliti menangkap bahwa informan berpendapat hal terpenting yang harus dimiliki oleh sebuah orgasasi KKG adalah program kerja yang betul-betul bisa membawa perubahan terutama dalam hal melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai seorang guru. Terlihat bahwa kepala sekolah tidak mementingkan administrasi yang harus dimiliki KKG, yang terpenting adalah KKG berjalan secara berkesinambungan dan melaksanakan program sesuai dengan yang telah disusun.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengelolaan KKG Bawakaraeng, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Daftar dokumen yang dimiliki KKG Gugus Bawakaraeng**

| No. | Nama Dokumen                    | Keberadaan |           |
|-----|---------------------------------|------------|-----------|
|     |                                 | Ada        | Tidak Ada |
| 1   | Visi misi KKG                   |            | √         |
| 2   | ADART organisasi                |            | √         |
| 3   | Susunan pengurus organisasi KKG | √          |           |
| 4   | Program Kerja Tahunan KKG       |            | √         |

|   |                            |   |   |
|---|----------------------------|---|---|
| 5 | Program Kerja Semester KKG | √ |   |
| 6 | Pedoman kerja KKG          |   | √ |
| 7 | Daftar Hadir peserta KKG   | √ |   |
| 8 | Buku Kas Keuangan KKG      | √ |   |
| 9 | Laporan Kerja Tahunan      |   | √ |

Sumber : Hasil observasi, 23 Oktober 2019

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:

- a. Dari enam kegiatan KKG, tingkat antusiasme tinggi namun masih ada beberapa guru pada setiap KKG yang tidak hadir dengan berbagai alasan.
- b. Pengawas dan kepala sekolah selalu hadir dalam kegiatan KKG. Dalam hal ini 25 orang kepala sekolah telah dibagi tugas untuk mendampingi setiap KKG kelas.

- c. Beberapa KKG mendatangkan pemateri dan beberapa yang lainnya bekerja secara mandiri.
- d. Semua anggota KKG yang hadir terlihat antusias mengikuti setiap kegiatan KKG hingga akhir.
- e. Di sesi akhir KKG selalu diselipkan tanya jawab seputar permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas.
- f. Kegiatan berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan yaitu mulai pada pukul 08.00 Wita dan berakhir pukul 14.15 Wita.
- g. Kegiatan berlangsung efektif dan efisien.
- h. Semua KKG kelas menggunakan media LCD dan Laptop.
- i. Setiap KKG memiliki daftar hadir.
- j. Pengurus dan peserta datang tepat waktu.
- k. Semua peserta mengikuti kegiatan sampai selesai.

## 2. Langkah-langkah KKG Gugus Bawakaraeng dalam meningkatkan Kinerja Guru di Kecamatan Tinggimoncong

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, salah satu langkah yang mencolok dilakukan di Kecamatan Tinggimoncong adalah dengan mengubah sistem KKG, yang dulunya adalah KKG pergugus, sekarang menjadi KKG perkelas. Artinya, setiap tingkatan kelas mempunyai kelompok KKG

sendiri mulai dari kelas satu sampai dengan kelompok guru kelas enam.

Saat dilakukan wawancara kepada informan AA (50 Thn) sebagai Koordinator Wilayah Kecamatan Tinggimoncong, beliau memaparkan:

“Kita telah mengubah sistem KKG dari konvensional menjadi KKG kelas. Bisa dicek di seluruh kecamatan di Kabupaten Gowa, sepertinya 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” (Wawancara : 6 November 2019).

Mendengar penjelasan dari Koordinator Wilayah Pendidikan Kecamatan Tinggimoncong, peneliti dapat menangkap beberapa hal, pertama pola KKG berubah dari KKG per gugus menjadi KKG kelas di Kecamatan Tinggimoncong sudah berlangsung hampir dua tahun. Kedua, perubahan pola ini dianggap efektif membawa perubahan bagi guru-guru di Kecamatan Tinggimoncong. Ketiga, ada output yang dihasilkan berupa produk dan perubahan pada guru dalam hal kinerjanya

di kelas. Dan keempat, pola KKG kelas akan terus dilanjutkan selama membawa dampak positif.

Berdasarkan wawancara dengan informan MA (56 Thn) sebagai salah satu pengawas bina, memaparkan bahwa:

“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.” (Wawancara: Selasa, 22 Oktober 2019).

Informan MA menjelaskan perubahan pola KKG yang dilakukan di Kecamatan Tinggimoncong merupakan hasil rembuk antara Pengawas Bina dan Koordinator Wilayah Kecamatan Tinggimoncong. Tujuannya sangat jelas yakni ingin memacu terlibatnya guru-guru dalam kegiatan KKG lebih aktif dari yang lalu. Karena melihat kurangnya minat guru mengikuti KKG pada pola lama. Pola baru ini dirasakan lebih efektif dalam menggerakkan para guru untuk berkarya melalui KKG. Program-program yang dipilih pun dapat menunjang pelaksanaan tugas guru di kelas sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru.

Informan SC (45 Thn) sebagai guru SDN Centre Malino sekaligus pengurus KKG berpendapat mengenai program-program yang dipilih dalam KKG. Informan memaparkan:

“Anggota KKG dilibatkan dalam menetapkan program-program yang dianggap penting untuk dimasukkan dalam program KKG, sekaligus mengikutkan lagi apa yang paling mendesak untuk dilakukan, misalnya sosialisasi tentang apa, langsung dimasukkan ke program KKG. Untuk memenuhi kebutuhan guru, belum bisa dikatakan 100% memenuhi kebutuhan guru. Kalau dikatakan mewakili, bisa jadi mewakili, tetapi jika dikatakan memenuhi, itu belum bisa. Karena saat pemilihan program kerja, ada juga beberapa anggota yang tidak aktif sehingga mungkin yang tidak aktif itu tidak bisa menyampaikan apa-apa yang

menjadi kebutuhannya dalam KKG. Sehingga dalam penentuannya ditentukan secara aklamasi”. (Wawancara: 23 Oktober 2019)

Jika mendalami pemaparan informan SC, bisa dikatakan bahwa pada saat pemilihan program KKG ada juga beberapa anggota yang pasif atau hanya diam saja sehingga nampak bahwa idenya tidak tersampaikan.

Informan SR (47 Thn), guru SDN 02 Malino sekaligus pernah menjadi pengurus KKG mengungkapkan beberapa kegiatan KKG yang pernah dilakukan di lingkup Kecamatan Tinggimoncong:

“Pengalaman saat menjadi pengurus KKG beberapa tahun belakangan ini, kami sudah melakukan banyak kegiatan yang dianggap mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Kegiatan tersebut antara lain: workshop, pelatihan, dan lomba kreativitas guru. Kegiatan lain yang rutin dilaksanakan setiap tahun di KKG adalah seperti pembuatan administrasi kelas, pembahasan permasalahan di kelas, pembuatan soal mid semester, pengelolaan nilai semester, dan pembuatan PTK. Saat ini KKG memang difokuskan pada kegiatan KKG perkelas dengan tujuan bahwa KKG dapat memacu guru-guru untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pembelajaran. Program-program yang disusun dalam KKG kelas juga adalah hasil diskusi para guru peserta KKG yang merupakan hasil analisis kebutuhan guru itu sendiri. Di KKG kami sendiri yaitu KKG Guru Kelas VI, kami memprogramkan beberapa hal di semester ini, yakni pembuatan media pembelajaran kelas



VI, pembuatan laporan Best Practice Media Pembelajaran, dan Penyusunan Modul Materi Ujian Nasional. Program-Program tersebut terpilih dengan alasan bahwa kegiatan tersebut dapat memancing kreatifitas guru dalam menciptakan atau memodifikasi media pembelajaran, dapat membantu guru dalam melaksanakan pembelajaran yg efektif di kelas, selain itu dapat digunakan oleh guru dalam memperoleh angka kredit untuk kenaikan pangkat. Pada kegiatan pembuatan media pembelajaran, semua anggota KKG diharuskan untuk membuat sebuah media untuk dipresentasikan di KKG, kemudian diaplikasikan penggunaannya di kelas. Secara tidak langsung, kegiatan ini memaksa guru untuk berpikir bagaimana membuat media yang tidak sama dengan rekan yang lain sehingga tujuan akhirnya adalah kKG dapat menghasilkan produk media pembelajaran yang beragam yang tentu saja nantinya dapat digunakan oleh guru lain dalam membantu pembelajaran di kelas. Hal ini dilakukan di KKG dengan pertimbangan kebanyakan guru tidak termotivasi untuk membuat media pembelajarannya sendiri sehingga kami sengaja menggali potensi guru-guru melalui kegiatan di KKG". (Wawancara: 6 November 2019)

Informan SR mengungkapkan program-program yang telah pernah dilakukan dan sementara diprogramkan. Kegiatan yang pernah dilakukan selama menjabat sebagai pengurus KKG dinimalinya mampu meningkatkan kinerja guru. Program yang dimaksudkan antara lain workshop, pelatihan dan lomba kreativitas guru. Kegiatan lain yang rutin dilaksanakan setiap tahun di KKG adalah seperti pembuatan administrasi kelas,

pembahasan permasalahan di kelas, pembuatan soal mid semester, pengelolaan nilai semester, dan pembuatan PTK. Sedangkan program KKG yang sementara berjalan pada KKG Guru Kelas enam antara lain pembuatan media pembelajaran kelas VI, pembuatan laporan Best Practice Media Pembelajaran, dan Penyusunan Modul Materi Ujian Nasional.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa informan, beberapa langkah yang dilakukan oleh KKG Bawakaraeng dalam usaha meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Tinggimoncong antara lain:

- a. Mengubah sistem KKG menjadi KKG perkelas
- b. Mendiskusikan, melibatkan semua guru dalam memilih program KKG sesuai dengan kebutuhan setiap guru.
- c. 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:

- a. Diskusi permasalahan pembelajaran



- b. Penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran
- c. Analisis kurikulum
- d. Penyusunan hasil laporan siswa
- e. Pendalaman materi
- f. Pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar
- g. Pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah
- h. 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;

- a. Penelitian, di antaranya Penelitian Tindakan Kelas atau Studi Kasus
- b. Penulisan Karya Ilmiah
- c. Seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel

- d. Diklat berjenjang
- e. Penerbitan jurnal dan buletin KKG
- f. Pengembangan website KKG
- g. 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.

Peneliti melihat bahwa KKG Gugus Bawakaraeng perlu didorong untuk merencanakan program pengembangan seperti yang disebutkan sebelumnya. Karena program-program pengembangan tersebut dapat menunjang pekerjaan guru sebagai pengajar dan juga berimbas pada kenaikan pangkat guru tersebut.

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, program kerja yang disusun oleh pengurus KKG Kelas di Gugus Bawakaraeng bisa dilihat dalam table berikut:

**Table 4.4. Program Kerja KKG Kelas Gugus Bawakaraeng**

| No. | KKG Kelas | Program Kerja  |
|-----|-----------|--|
| 1   | Kelas 1   | 1) Penyusunan kisi-kisi dan soal PTS<br>2) Validasi soal<br>3) Pembuatan media pembelajaran<br>4) Diskusi permasalahan pembelajaran<br>5) Peerquiching pelatihan bersama                 |
| 2   | Kelas 2   | 1) Penyusunan kisi-kisi dan soal PTS<br>2) Pembuatan media pembelajaran<br>3) Presentasi penggunaan media pembelajaran<br>4) Penyusunan laporan <i>best practice</i> media pembelajaran  |
| 3   | Kelas 3   | Program Kerja tidak ditentukan di awal kepengurusan, tetapi ditentukan setiap bulan di akhir pertemuan KKG tergantung pada apa yang sangat dibutuhkan oleh guru kelas 3                  |
| 4   | Kelas 4   | 1) Penyusunan kisi-kisi dan soal PTS<br>2) Validasi soal PTS<br>3) Pembuatan media pembelajaran<br>4) Diskusi permasalahan pembelajaran<br>5) Peerquching (pembelajaran menggunakan ICT) |
| 5   | Kelas 5   | 1) Pendalaman materi matematika<br>2) Pendalaman materi IPA<br>3) Pembuatan media pembelajaran<br>4) Pembahasan penggunaan aplikasi rapor<br>5) Pengolahan nilai rapor                   |

|   |         |  |
|---|---------|--|
| 6 | Kelas 6 | 1) Pembuatan media pembelajaran<br>2) Presentasi penggunaan media pembelajaran<br>3) Penyusunan laporan best practice media pembelajaran<br>4) Penyusunan modul materi ujian nasional. |
|---|---------|--|

Sumber : wawancara pada ketua KKG

### 3. Faktor Pendukung dan Penghambat KKG Gugus Bawakaraeng dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam pelaksanaannya, setiap KKG tentu saja menemui kendala-kendala ataukah hal yang dapat memperlancar tercapainya tujuan KKG. Pada proses pengumpulan data, peneliti menfokuskan pertanyaan untuk para informan, mengenai faktor apa saja yang mendukung dan menghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru-guru di Kecamatan Tinggimoncong. Para informan yang dikenai pertanyaan tersebut kebanyakan memberi jawaban faktor-faktor yang mendukung dan menghambat para guru mengikuti KKG.

Informan AS (57 Thn), kepala sekolah SDN Centre Malino memaparkan:

“Hal-hal yang dapat mendukung KKG dalam mencapai tujuannya dalam meningkatkan kinerja guru, bisa dari hal materi-materi KKG yang dapat memperngaruhi kinerja guru, misalnya pembahasan administrasi kelas,

pembuatan media pembelajaran, penguatan materi mata pelajaran tertentu, pembahasan model-model pembelajaran terkini, dan sebagainya yang dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Kemudian selain materi KKG, motivasi-motivasi yang diperoleh dari atasan dalam hal ini kepala sekolah dan pengawas agar setiap guru bisa menyadari pentingnya kegiatan KKG dalam menjalankan fungsinya sehari-hari. Jadi bisa dikatakan bahwa KKG memiliki tugas berat bagaimana sehingga para guru memiliki semangat yang besar untuk mengikuti KKG. Kemudian mengenai hal-hal yang menjadi faktor penghambat KKG dapat mencapai tujuannya antara lain: terkadang KKG tidak memprogramkan sesuatu yang menarik bagi guru sehingga guru merasa tidak tertarik untuk mengikuti KKG, atau program yang tidak tersusun dengan baik, ditambah lagi pelaksanaan KKG yang tidak terjadwal dengan baik juga bisa menurunkan minat guru untuk hadir dalam KKG. Namun saya sebagai kepala sekolah, dari hasil PK Guru yang kami lakukan di akhir Oktober ini, bisa terlihat perubahan yang dialami oleh guru-guru terutama setelah perubahan system KKG menjadi KKG Kelas. Dari sisi kelengkapan administrasi kelas, sudah mengalami perubahan yang signifikan, kemudian dari pembelajaran di kelas, guru juga sudah terbiasa menggunakan media, sehingga hal tersebut juga bisa meningkatkan hasil belajar peserta didik. Maka saya bisa simpulkan bahwa KKG membawa pengaruh besar yang positif bagi peningkatan kinerja guru di Tinggimoncong, terkhusus kepada guru-

guru di SDN Centre Malino.” (Wawancara: 23 Oktober 2019)

Menurut AS, salah satu hal yang sangat berpengaruh pada tercapainya tujuan KKG dalam meningkatkan kinerja guru adalah dari segi pemilihan materi-materi KKG. Materi-materi KKG yang dimaksudkan adalah program-program yang dapat menunjang pembelajaran seperti pembahasan administrasi kelas, pembuatan media pembelajaran, penguatan materi mata pelajaran tertentu, pembahasan model-model pembelajaran terkini. Informan mengungkapkan bahwa dari hasil penilaian kinerja guru di bulan Oktober memperlihatkan bahwa guru-guru di sekolah yang ia pimpin mengalami perubahan. Dalam hal membuat administrasi kelas, guru tidak kesulitan lagi dan pembelajaran di kelas menjadi lebih bervariasi dengan penggunaan media pembelajaran yang telah dibuat dalam kegiatan KKG. Sementara itu, menurut AS ada beberapa hal dapat menjadi penghambat guru mengikuti KKG antara lain KKG tidak memprogramkan sesuatu yang menarik bagi guru sehingga guru merasa tidak tertarik untuk mengikuti KKG, program yang tidak tersusun dengan baik, dan pelaksanaan KKG yang tidak terjadwal dengan baik atau tanggal pelaksanaan setiap bulan yang tidak menentu.

Hal serupa diungkapkan oleh Informan SR (60 Thn) sebagai Kepala Sekolah SDN 02 Malino memaparkan:

“KKG sangat banyak memberikan pengaruh kepada guru-guru, utamanya dalam pelaksanaan PBM. Artinya, ada peningkatan dibanding yang lalu-lalu. Apalagi dengan

adanya lagi KKG kelas, saya lihat itu teman-teman, memang PBM nya mantap dan penggunaan waktu juga dia tepat waktu. Lebih-lebih lagi administrasinya, lengkap, setelah mengikuti KKG kelas, karena kayaknya dia menjurus ke perorangan pembinaannya. Kalau yang lalu-lalu kan secara umum jadi tidak terlalu menyentuh, sekarang secara langsung. Apalagi setelah KKG juga saya melihat guru membuat perangkat pembelajaran dalam hal ini media pembelajaran. Jadi sebagai kepala sekolah, agar guru rajin mengikuti KKG, kami berikan transport KKG, selain itu selalu kami ingatkan saat ada jadwal KKG karena kapan mereka tidak mengikuti KKG, mereka rugi. Saya perhatikan guru-guru saat ini sangat antusias dalam mengikuti KKG, karena kegiatan ini selalu diawasi juga pengawas dan Korwil, jadi misalnya ada ketua KKG yang belum melaksanakan KKG maka akan diingatkan langsung oleh pengawas. Sehingga KKG ini bisa berjalan dengan baik itu juga karena dukungan pengawas dan korwil secara langsung". (Wawancara: 23 Oktober 2019).

Informan SR menjelaskan bahwa terdapat perubahan yang terjadi pada guru-guru di sekolahnya setelah adanya perubahan pola KKG menjadi KKG perkelas. Menurutnya, hal ini bisa terjadi karena di KKG kelas yang jumlah pesertanya tidak sebanyak saat di KKG gugus, bisa dilakukan pembinaan kepada guru secara perorangan. Artinya pengawas bisa dengan mudah melakukan pengawasan kepada guru-guru. Sehingga terjadi juga perubahan tingkah laku guru menjadi lebih baik. Seperti lebih teraturnya administrasi guru dan penggunaan media pembelajaran yang membuat kelas lebih hidup. Informan SR

mengungkapkan bahwa untuk memotivasi guru dalam mengikuti KKG, kepala sekolah memberikan dukungan berupa biaya transport. Selain itu, kepala sekolah selalu mengingatkan guru yang mempunyai jadwal KKG. Kepedulian Koordinator wilayah dan pengawas Bina di Kecamatan Tinggimoncong juga menjadi salah satu yang dapat mendukung berjalannya KKG.

Pentingnya kegiatan KKG juga disinggung oleh informan SC (45 Thn), guru SDN Centre Malino:

"Sangat penting, karena kenapa, dalam PK Guru itu kegiatan kolektif guru (KKG) adalah kegiatan yang menjadi penilaian. Otomatis itu sangat penting. Jika guru tidak mengikuti KKG, maka poin itu tentu tidak terpenuhi, sehingga dapat menyebabkan nilai dalam PK Guru akan rendah atau tidak terpenuhi. Jadi sangat penting!". (Wawancara: 23 Oktober 2019).

Dari pemaparan dari informan SC, maka dapat ditemukan korelasi antara pentingnya KKG bagi para guru dalam usaha peningkatan kinerja guru yang tentu juga sangat berpengaruh pada nilai PK Guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di mana PK Guru adalah yang paling menentukan di akhir tahun karena menjadi cerminan kinerja guru dalam setahun masa tugasnya.

Salah satu guru dari SDI Pallapassang berinisial DH (29 Thn) memaparkan beberapa hal:

"Saya sendiri sebagai seorang guru di sekolah yang agak jauh dari pusat Kota Malino merasakan adanya perbedaan kinerja saya setelah perubahan pola KKG di Tinggimoncong. Dengan adanya KKG kelas, materi yang

kami dapatkan juga lebih terfokus kepada kebutuhan kami karena kami sendiri yang memilih. KKG beberapa tahun terakhir ini juga mendapatkan pengawasan yang ekstra ketat dari Pak Pengawas dan Pak Korwil, sehingga kami juga merasa termotivasi untuk hadir di KKG setiap bulan. Selain itu kepala sekolah juga selalu mengingatkan atau meneruskan info tentang KKG kepada kami". (Wawancara: 6 November 2019)

Dari penjelasan informan DH dapat diambil beberapa poin bahwa beberapa hal yang mendukung KKG Gugus Bawakaraeng dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: 1) perubahan pola KKG; 2) pemilihan materi yang sesuai dengan kebutuhan guru; 3) pengawasan dari Koordinator Wilayah dan Pengawas Bina; dan 4) dukungan dari kepala sekolah.

Sementara itu, AS (40 Thn) guru SDI Parangmaha memberikan pendapatnya mengenai faktor yang mendukung KKG gugus Bawakaraeng dalam meningkatkan kinerja guru:

"Kalau menurut saya, KKG berperan penting dalam peningkatan kinerja guru khususnya guru-guru di Kecamatan Tinggimoncong. Hal itu karena pelaksanaan KKG yang *continue*, artinya KKG rutin dilaksanakan setiap bulan, materinya beragam dan sesuai dengan kebutuhan guru, dalam pelaksanaannya kami selalu diberikan tugas yang mengharuskan kami menggunakan laptop dan LCD sehingga hal itu menjadi sebuah pembiasaan bagi kami. Seringnya kami mengikuti KKG itu sangat berpengaruh kepada pola kerja kami di sekolah sehingga menunjang

penilaian kinerja untuk memperoleh angka kredit untuk kenaikan pangkat kami." (Wawancara: 7 November 2019)

Beberapa hal yang mendukung peningkatan kinerja guru pada pelaksanaan KKG sesuai yang diungkapkan oleh informan AS antara lain: 1) pelaksanaan KKG yang *continue*; 2) materi yang beragam; 3) penggunaan media IT seperti laptop dan LCD; 4) kebutuhan kenaikan pangkat bagi guru PNS.

Melanjutkan pembahasan mengenai faktor yang mendukung KKG dalam meningkatkan kinerja guru, informan HK (34 Thn) guru SDI Buluballea mengungkapkan:

"Dulu waktu KKG pergugus, saya pribadi merasa bosan karena kadang materi yang dibahas di KKG itu tidak sesuai dengan tingkatan kelas kami, jadi kami hanya datang saja menghadiri KKG sebagai tugas kami. Tapi setelah adanya KKG perkelas ini, saya merasa semua materi yang dibahas itu sangat berguna bagi kami dalam pelaksanaan tugas kami sebagai guru karena materinya kami sendiri yang memilih. Selain itu, kami mendapat pengawasan dari kepala sekolah, pengawas dan pak Korwil jadi kami harus rajin mengikuti KKG karena pak Korwil selalu mengecek kehadiran guru-guru yang mengikuti KKG. Kepala sekolah juga sangat mendukung kegiatan KKG, dukungannya dalam hal pemberian transport KKG, dan juga kepala sekolah selalu memberikan motivasi setiap ada pelaksanaan KKG. Semakin kami rajin mengikuti KKG, maka semakin baik juga KKG dalam meningkatkan kinerja kami." (Wawancara: 6 November 2019)

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka faktor pendukung KKG dalam meningkatkan kinerja dapat dikelompokkan seperti berikut ini:

- a. Perubahan pola KKG dari KKG pergugus menjadi KKG perkelas.
- b. Materi yang menarik karena disesuaikan dengan kebutuhan guru.
- c. Pelaksanaan KKG yang continue.
- d. Penggunaan media IT.
- e. Dukungan moril dan materil dari kepala sekolah, dukungan moril berupa motivasi, materil berupa transport.
- f. Motivasi dari guru sendiri, untuk mendapatkan angka kredit untuk kepentingan kenaikan pangkat bagi PNS.
- g. Pengawasan langsung dari pengawas dan Koordinator wilayah Kecamatan.

Selanjutnya, mengenai faktor apa saja yang menghambat KKG dalam meningkatkan kinerja guru dijelaskan oleh beberapa informan seperti berikut ini.

Informan AS (40 Thn) guru SDI Parangmaha mengungkapkan:

“Saya sebagai pengurus KKG di salah satu gugus merasakan hal yang menghambat berjalannya KKG adalah dalam hal kurangnya dana. Selama ini dana KKG kami hanya berasal dari anggota KKG yang jumlahnya tidak seberapa, itupun tidak semua anggota rutin membayar.

Dan juga kami tidak memungut bayaran untuk guru non PNS. Penggunaan dana yang terkumpul itu hanya mampu untuk membiayai konsumsi peserta dan administrasi KKG seperti print out absen dan undangan KKG. Untuk mengundang pemateri dari luar, kami belum mampu kalau hanya mengandalkan dana dari peserta tersebut. Mungkin dinas pendidikan juga harus memberikan perhatian lebih kepada kami agar setiap kegiatan KKG yang kami programkan bisa berjalan maksimal dan kami juga bisa programkan yang lebih baik untuk guru-guru di sini.” (Wawancara: 7 November 2019)

Dari pernyataan informan AS, 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.

Hal lain dikemukakan oleh informan SR (47 Thn) sebagai guru SDN 02 Malino sekaligus pernah menjadi pengurus KKG gugus Bawakaraeng:

“Saya sebagai mantan pengurus KKG, melihat bahwa kurangnya perhatian pemerintah daerah dalam hal ini dinas pendidikan terhadap kegiatan kelompok kerja guru menjadi salah satu kendala berjalannya KKG. Seingat saya, baru sekali KKG kami mendapatkan bantuan dana dari LPMP saat adanya program KKG bermutu. Selain itu sudah tidak

pernah lagi. Minimnya dana KKG membuat kami para pengurus kesulitan untuk menjalankan program-program pengembangan yang membutuhkan dana. Kalaupun ada yang kami programkan seperti workshop atau pelatihan, kami harus memungut kontribusi dari dana pribadi peserta. Dan hal itu yang terkadang membuat beberapa guru enggan untuk mengikuti kegiatan KKG”.

Penjelasan informan SR ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh AS sebelumnya. Keduanya mengangkat masalah kurangnya dana KKG dan juga minimnya perhatian dinas pendidikan atau pemerintah daerah terhadap kegiatan kelompok kerja guru.

HR (48 Thn) salah seorang guru SDN Centre Malino yang juga adalah bendahara KKG Gugus Bawakaraeng membenarkan:

“Benar sekali! Selama ini kita terkendala dana. Terkadang kita ingin memprogramkan sesuatu yang tidak biasa namun dana KKG minim. Untuk meminta kontribusi kepada guru sebagai peserta KKG kami rasakan berat karena setiap ada kegiatan gurulag yang selalu mengeluarkan dana pribadi. Okelah jika hanya sekali dua kali. Tapi pasti mereka akan mengeluh juga kjiika pada setiap kegiatan, guru yang harus membayar”. (Wawancara: 7 November 2019)

HR membenarkan apa yang diungkapkan informan AS dan HR sebelumnya bahwa minimnya pendanaan KKG merupakan salah satu faktor yang menghambat KKG dalam melakukan atau melaksanakan program-program besar.

Informan lain yaitu HK (34 Thn) guru SDI Buluballea mengatakan:

“Kalau mengamati teman-teman, saya melihat masih ada saja beberapa yang mengikuti KKG hanya untuk menggugurkan kewajiban, atau takut karena diawasi langsung oleh pengawas dan Korwil. Mereka belum menyadari betul pentingnya KKG dalam menunjang tugas kita sebagai seorang guru. Ada juga beberapa teman yang malas mengikuti KKG karena letak sekolah dari PKG lumayan jauh bahkan sangat jauh dan menempuh jalan yang rusak”.

Yang diungkapkan oleh HK ini menunjukkan 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:

- a. Kurangnya perhatian pemerintah daerah melalui dinas pendidikan kepada organisasi KKG.
- b. Minimnya pendanaan KKG untuk membiayai program-program pengembangan.
- c. Kurangnya motivasi dari dalam diri guru. Artinya, tidak semua guru memiliki mindset bagaimana pentingnya KKG.
- d. Jarak yang jauh dari tempat kegiatan.



## Pembahasan

### 1. Pengelolaan KKG Gugus Bawakaraeng

Pada pedoman pelaksanaan KKG yang diterbitkan oleh Ditjen PMPTK (2010), dijelaskan bahwa Pengelolaan KKG sebagai wadah peningkatan kinerja guru meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program KKG.

#### a. Perencanaan Program KKG

Pada tahap perencanaan program kegiatan KKG, pengurus diharuskan menyusun visi, misi, tujuan dan rencana kegiatan program. Visi berarti hasil yang diharapkan dapat terwujud dengan terselenggaranya kegiatan KKG ini. Misi berarti langkah-langkah strategis yang ditempuh dalam proses mencapai misi kegiatan KKG. Setelah ketiga komponen tersebut terbentuk, maka kemudian disebut rencana kerja KKG selama satu periode tertentu yang tergantung dalam lembar kerja KKG.

#### b. Pelaksanaan Program KKG

##### 1) Pedoman Kerja KKG

KKG membuat dan memiliki pedoman yang mengatur berbagai aspek pengelolaan secara tertulis yang mudah dibaca oleh pihak-pihak terkait.

##### 2) Struktur Organisasi KKG

Struktur organisasi KKG berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan.

Semua pimpinan dan anggota mempunyai uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas tentang keseluruhan penyelenggaraan dan administrasi KKG.

##### 3) Kegiatan KKG

Kegiatan KKG dilaksanakan berdasarkan rencana kerja tahunan dan disesuaikan dengan kebutuhan. Selain itu harus memperhitungkan sumber pendanaan yang dimiliki oleh KKG.

Effendi (2018: 99) mengatakan, sebelum menetapkan tujuan-tujuan, terlebih dahulu harus menetapkan misi atau maksud organisasi. Misi adalah suatu pernyataan umum dan abadi tentang maksud organisasi. Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh suatu organisasi untuk mewujudkan visi. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan.

Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah organisasi, termasuk KKG untuk merumuskan visi misinya terlebih dahulu sebelum menyusun tujuan dan program kegiatan.



Ivancevich (2007:235) dalam Adam (2018) mengatakan bahwa struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Oleh karena itu, struktur organisasi harus disusun dengan baik karena dengan adanya sumber daya manusia dalam hal ini pengurus organisasi, maka tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pada KKG Gugus Bawakaraeng sendiri, baik pada KKG gugus maupun KKG kelas, struktur organisasi telah tersusun dengan baik namun hanya sebatas pengurus inti yaitu ketua, sekretaris, dan bendahara.

Selanjutnya, pengelolaan kegiatan KKG menjadi tanggung jawab pengurus KKG. Para anggota melaksanakan kegiatan dengan berpedoman pada program kerja yang disusun oleh pengurus.

Idealnya, sebuah organisasi haruslah memiliki visi, misi dan tujuan organisasi agar tujuan organisasi lebih terfokus. Namun, yang terjadi selama ini di KKG Bawakaraeng, hal tersebut tidak begitu diperhatikan. Pengurus hanya terfokus kepada program kerja yang akan dilakukan dalam satu semester.

## **2. Langkah-langkah KKG Gugus Bawakaraeng dalam meningkatkan Kinerja Guru di Kecamatan Tinggimoncong**

Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja guru yang dimaksudkan dalam hal ini adalah program kerja KKG. 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, kinerja dan profesionalisme guru.

Sejak di SK-kan oleh 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:

- a. Penalaran hasil penataran
- b. Diskusi bidang studi
- c. Pembahasan materi ujian nasional
- d. Pembahasan administrasi kelas
- e. Pembahasan permasalahan di kelas
- f. Pertemuan guru bidang studi.

Program tersebut adalah program yang hampir tiap tahun disebutkan dan dilaksanakan oleh KKG. Pada KKG Bawakaraeng sendiri, program-program yang disebutkan

sebelumnya sudah sangat sering dilaksanakan, bahkan hampir setiap tahun.

Menurut Arikunto (2014:4), sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, tetapi merupakan kegiatan yang berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan. Pada KKG Gugus Bawakaraeng sendiri, program kegiatan disusun dan dirumuskan secara mufakat oleh seluruh anggota dan pengurus. Tidak serta merta dirumuskan oleh ketua KKG.

Salah satu upaya yang ditempuh untuk mengembangkan tugas profesi guru adalah pembentukan gugus sekolah. Berdasarkan Keputusan Mendikbud RI No 0487 Tahun 1982 tentang Sekolah Dasar, dan Keputusan Dirjen Dikdasmen No. 079/C/Kep./I/1993, tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru, bahwa strategi pembinaan dan peningkatan profesional guru sekolah dasar adalah melalui pembentukan gugus sekolah, di antaranya melalui kelompok kerja guru (KKG).

Sejalan dengan hal tersebut, Supriadi (2009) menyatakan bahwa di Indonesia sesungguhnya telah memiliki wadah yang dikembangkan untuk meningkatkan kinerja guru, misalnya PKG, dan KKG. Suparman (2014: 97) menyatakan bahwa KKG merupakan wadah pembinaan guru SD yang Profesional dan tergabung dalam gugus sekolah.

Dengan demikian pada prinsipnya gugus sekolah adalah wadah sekelompok guru bidang tertentu dari wilayah tertentu,

misalnya tingkat kabupaten/kota sebagai tempat membicarakan dan mencari solusi dari masalah yang dihadapi bersama. KKG sebagai kelompok kerja seluruh guru dalam satu gugus, pada tahap pelaksanaannya dapat dibagi ke dalam kelompok kerja guru yang lebih kecil, yaitu kelompok kerja guru berdasarkan jenjang kelas, dan kelompok kerja guru berdasarkan atas mata pelajaran.

Perbaikan dan peningkatan kinerja guru melalui organisasi KKG pada setiap gugus sekolah yang terdiri dari satu sekolah sebagai SD Inti dan SD lainnya sebagai SD Imbas, sehingga satu gugus sekolah paling banyak terdiri dari 8 SD. Pada SD Inti dibentuk Pusat Kegiatan Guru. Di dalam Pusat Kegiatan Guru tersebut dilakukan kegiatan berupa Kelompok Kerja Guru serta Kelompok Kerja Kepala Sekolah. Kelompok Kerja ini berfungsi sebagai wadah peningkatan mutu profesional guru dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kompetensi bersama teman sejawat.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat KKG Gugus Bawakaraeng dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Hal yang disampaikan oleh informan SR sejalan dengan yang diungkapkan oleh Sahertian mengenai standar kinerja guru, 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”.

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.

Menurut Flores (1983) dalam Daryanto dan Tarno (2017), seseorang akan termotivasi untuk belajar apabila ia dapat memenuhi keinginan dasarnya. Keinginan dasar itu adalah : keamanan, kasih sayang, pengalaman baru, pengakuan, dan juga faktor fisik (contoh: suasana belajar, ruangan, penerangan) dan psikologis (contoh: sikap pembimbing dan support dari kerabat atau keluarga).

Motivasi dari dalam diri seseorang juga sangat berpengaruh kepada keinginannya untuk belajar. Jika dihubungkan dengan kinerja, seseorang akan mampu meningkatkan kinerjanya jika dari dalam dirinya sudah ada kemauan atau motivasi untuk belajar. Begitu pun dalam hal keikutsertaannya dalam kegiatan KKG, jika seorang guru merasa bahwa keinginan dasarnya akan terpenuhi saat mengikuti kegiatan KKG, maka secara tidak langsung hal tersebut akan menjadi motivasi bagu guru untuk aktif dalam kegiatan KKG.

Selanjutnya menurut Supriadi, 1998:240 (dalam Berlian; 2014), penyusun program gugus dan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang kurang jelas, pembiayaan dan sarana prasarana yang kurang mendukung, tingkat kebersamaan di antara guru dirasakan kurang mendukung, waktu pelaksanaan sedikit, kurang tepat memilih pengurus, sehingga KKG menjadi lesu, programnya menjadi kegiatan yang rutin, tidak bervariasi dan mengakibatkan kejenuhan, pertemuan-pertemuan tidak menghasilkan sesuatu yang konkrit yang bermanfaat bagi

anggota, anggota dan pengurus belum dapat mengidentifikasi permasalahan lapangan sehari-hari.

Permasalahan-permasalahan tersebut sangat dirasakan bukan hanya oleh guru itu sendiri, akan tetapi oleh para pembina teknis dan pihak-pihak terkait lainnya. Secara teoritis upaya perubahan perilaku guru melalui kegiatan kelompok kerja guru merupakan pendekatan yang paling efektif dan terarah dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan pembelajaran dan kemampuan mengembangkan diri yang sekaligus berdampak bagi kinerja guru.

Menurut setandar pengembangan KKG/MGMP Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, kinerja KKG/MGMP di setiap daerah masih rendah. Di beberapa daerah menunjukkan peningkatan kinerja KKG/MGMP yang cukup menggembirakan, namun sebagian masih memprihatinkan.

Kendala atau hambatan merupakan hal-hal yang menghalangi atau yang menjadikan pelaksanaan program kegiatan tidak terlaksana dengan baik dan pelaksanaan tidak maksimal. Menurut Ariswahyu (2011) berbagai kendala yang dihadapi oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas saat ini dalam usaha menciptakan kelompok kegiatan yang aktif dan efektif adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen kelompok kerja masih perlu ditingkatkan kualitasnya dalam upaya optimalisasi intensifikasi pembinaan kegiatan kelompok kerja.
- b. Program-program kegiatan kelompok kerja masih kurang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalitas guru, kepala sekolah, dan pengawas.
- c. Dana pendukung operasional belum memadai dan kurang dimanfaatkan secara maksimal.
- d. Bervariasinya perhatian dan kontribusi pemerintah daerah melalui dinas pendidikan terhadap program dan kegiatan kelompok kerja.

Keberadaan gugus sekolah dalam di lingkungan Wilayah Pendidikan Kecamatan Tinggimoncong Kabupaten Gowa, secara organisatoris telah ada dan berfungsi. Namun terkadang, sistem pelaksanaannya kurang efektif sehingga tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai secara optimal. Trimo (2007) menyatakan bahwa kegiatan gugus lazim diadakan setiap hari Sabtu ternyata belum sesuai dengan harapan bagi sementara guru yang menganggap bahwa kegiatan KKG hanya merupakan serangkaian kegiatan yang kurang bermanfaat. Bahkan ada kecenderungan, para guru yang mengikuti KKG dilandasi rasa "terpaksa" karena "takut" dengan Kepala Sekolah atau Pengawas, bukan dilandasi motivasi yang tinggi akan pentingnya wawasan dan pengetahuan guna meningkatkan kompetensi.

Gambaran mengenai gugus Bawakaraeng yang ada di Kecamatan Tinggimoncong, masih ada segelintir guru yang tidak pernah sama sekali menghadiri KKG dengan alasan yang kurang jelas. Rohiat (2010) pun menyatakan bila selama ini kegiatan yang ada di gugus pada dasarnya masih bersifat konvensional, artinya hanya bersifat sebagai langkah untuk memenuhi ketentuan, sehingga apa yang dilakukan di dalam gugus belum sesuai dengan pedoman yang ada. Bahkan, di beberapa daerah, kegiatan gugus hanya layaknya sebagai upaya untuk membuat surat pertanggungjawaban atas anggaran yang memang dialokasikan untuk kegiatan gugus.

Selanjutnya, hal yang ikut mendukung terlaksananya kegiatan sebuah organisasi adalah adanya sarana dan prasarana yang memadai. Menurut Permendiknas No.24 tahun 2007, sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah, sedangkan prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.

Dalam pengembangan standar sarana dan prasarana KKG sekurang-kurangnya memiliki (Depdiknas, 2008:9):

- a. Ruang/gedung untuk kegiatan KKG/MGPM
- b. Komputer
- c. Media pembelajaran
- d. LCD Proyektor
- e. Telepon/Faximile

Dalam hal sarana dan prasarana, KKG Gugus Bawakaraeng sendiri telah memiliki ruang atau gedung PKG sebagai tempat pelaksanaan kegiatan guru. Komputer dianggap ada karena hampir semua guru di Kecamatan Tinggimoncong telah memiliki laptop. Media pembelajaran bisa diadakan sesuai dengan kebutuhan materi KKG. LCD selalu tersedia setiap kegiatan. KKG Gugus Bawakaraeng hanya belum memiliki telepon/faximile.

## SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab temuan dan pembahasan, maka simpulan umum penelitian menunjukkan bahwa KKG Bawakaraeng mampu meningkatkan kinerja guru-guru yang menjadi anggotanya. Secara terperinci, penelitian ini dapat menjawab pertanyaan penelitian.

*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 per kelas. 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. KKG perkelas rutin dilaksanakan setiap bulan dalam waktu yang berbeda-beda agar tidak semua guru meninggalkan sekolah untuk mengikuti kegiatan KKG.

*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 per gugus 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, materi 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.

### B. Saran

Gebrakan yang ditempuh jajaran Korwil Kecamatan Tinggimoncong, khususnya KKG Gugus Bawakaraeng sangat berdampak pada peningkatan kinerja guru di Kecamatan

## DAFTAR PUSTAKA

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.

Adam, Muh Wahyudin S. 2018. *Evaluasi Program Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus VI Dukuh Kecamatan Cibungbulang kabupaten Bogor*. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta.

Agung, Iskandar dan Yufriawati. 2013. *Pembangunan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Bestari Buana Murni.

Arikunto, Suharsimi. 2011. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. PT: Bumi Aksara, Jakarta Timur

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.

Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama.)

- Daryanto dan Tarno, Hery. 2017. *Pendidikan Orang Dewasa (POD)*. Yogyakarta: Gava Media
- Dedi Supriyadi. 2003. *Guru di Indonesia: Pendidikan, Pelatihan, dan Perjuangannya, Sejak Zaman Kolonial Hingga Era Reformasi*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen dan Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Departemen Agama. 1989. *Al-qur'an dan Terjemahannya : Surah Al-Kahf 66*. Semarang: Toha Putera.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Standar pengembangan KKG/MGMP*. Direktorat Profesi Pendidik. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan 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.
- Effendi, Usman. 2018. *Asas Manajemen*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Harun AL Rasyid. 2015. *Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar*. Tesis. Tidak Diterbitkan. Program Studi PGSD. Universitas Trunojoyo. Madura.
- Irwan Sahaja. (2014, Agustus). *Pengertian Kelompok Kerja Guru*. Diperoleh 23 Desember 2018, dari <http://irwansahaja.blogspot.com/2014/08/pengertian-kelompok-kerja-guru-kkg.html>,
- Juwariyah. (2014, 4 April). *Profesionalisme Guru dalam Melaksanakan KKG dan MGMP*, diperoleh 22 Desember 2018, dari <http://sumut.kemenag.go.id/>
- Koentjaraningrat. (1993). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia.
- Kompasiana. (2012, 17 Maret). *Budayakan Pengembangan Open Class Silang Sekolah Se Gugus*. Diperoleh 23 Desember 2018, dari <https://www.kompasiana.com/spdrudi/550e84e4a33311c12dba8345/budayakan-pengembangan-open-class-silang-sekolah-se-gugus>
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.



- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Putra, N. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2009. Kegiatan KKG dan MGMP Rintisan Program BERMUTU Membabat Habis Penyakit Kronis Guru. *Buletin BERMUTU*. 4, (1), 7.
- Suparman, Atwi. 2014. *Desain Instruksional Modern*. Jakarta: PT. Erlangga
- Supriadi, Oding. 2009. Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*, Vo..6, No.1, hlm. 27-38.
- Sutopo, H.B. 2002. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyu, Aris. (2011). Peranan Kelompok Kerja KKG MGMP KKKS. [online].  
<http://ariswahyu.blogspot.com/2011/07/peranan-kelompok-kkg-mgmp-kkks.html>?. Diakses pada tanggal 23 Februari 2019.

## TENTANG PENULIS



### A. Keterangan Diri :

1. Nama Lengkap : Dr. Muhammad Nawir, S.Ag., M.Pd
2. NIDN : 09311273 13
3. NBM : 991 323
4. T. T. L : Tosora, 31 Desember 1973
5. Agama : Islam
6. Pekerjaan : Dosen tetap Unismuh Makassar  
Pendidikan Sosiologi (S1 dan S2)  
Ketua Prodi Teknologi Pendidikan  
Unismuh Makassar
7. Jabatan : Lektor
8. Pangkat/Golongan : Penata/III.C
9. Alamat e-mail : muhammadnawir@unismuh.ac.id

### B. Riwayat Pendidikan Formal :

1. SDN No. 167 Tosora Kec. Majauleng Kab. Wajo (1987 ; berijazah)
2. SMP PGRI 08 Bontang Kal-Tim (1990 ; berijazah)
3. SMA Monamas Bontang Kal-Tim (1993 ; berijazah)
4. S1 IAIN Alauddin Makassar (Komunikasi, 1998 ; berijazah/cumlaude)
5. S2 UNM Makassar (Pend. Sosiologi, 2003 ; berijazah/sangat memuaskan)
6. S3 UNM Makassar (Ilmu Sosiologi, 2016 ; berijazah/sangat memuaskan)

### C. Pengalaman Pekerjaan :

1. Guru SDI Jamiatul Khaer-Mallengkeri Makassar (1998-2000)
2. Guru SMPN 26 Makassar (2003-2007)
3. Guru SMK Pepabri Makassar (2004-2006)
4. Guru MA Al-Hidayah Makassar (2004-2018)
5. Guru Sosiologi Kelas Khusus LPMP Makassar (2005-2007)
6. Dosen Luar Biasa PGSD Unismuh Makassar (2004-2005)
7. Dosen Luar Biasa Pendidikan Sosiologi Unismuh (2006-2008)
8. Dosen Luar Biasa Pendidikan Agama Islam UIT Makassar (2007-2009)

9. Dosen Kontrak Unismuh Makassar ; Hombase Pendidikan Sosiologi (2008-2010)
10. Dosen Luar Biasa D.IV Bidan Pendidik STIKes Mega Rezki Makassar (2013-2015)
11. Dosen Tetap Persyarikatan Unismuh Makassar Pendidikan Sosiologi, S1 dan S2 (2010-sekarang).
12. Dosen S2 Dikdas PPs Unismuh Makassar (2018-sekarang).
13. Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan FKIP Unismuh Makassar (2018-2022).

**D. Karya Ilmiah :**

1. Metode Pembinaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Makassar : diterbitkan di Kopertis Wil. IX Prov. Sul-Sel tahun 2010.
2. Peningkatan Hasil Belajar Sosiologi melalui Model Pembelajaran Innovative Progressiv Kepada Siswa Kelas XI MA Al-Hidayah Makassar. Jurnal Pendidikan MEDIA ISSN 2089-8444. Volume 1 Nomor 2 : Juni 2012.
3. Perubahan Sosial Masyarakat dari Tradisional ke Modern (Studi Kasus Masyarakat di Desa Tosora Kabupaten Wajo). Jurnal Equilibrium ; Jurnal Pendidikan ISSN 2339-2401. Volume 1 Nomor 1 tahun 2013.
4. Peningkatan Hasil Belajar Sosiologi Pokok Bahasan Perubahan Sosial (Post-Modernisme) melalui Model Pembelajaran Jerold E. Kemp pada Siswa Kelas XII

MA Al-Hidayah Makassar. Jurnal Ilmiah Perspektif ISSN 1411-5633. Volume 28 Nomor 2 : Oktober 2013.

5. Dialektika Kemajuan Kota (Studi Kasus Pembangunan Perumahan di Kecamatan Manggala. Jurnal Sosiologi DIALEKTIKA Kontemporer ISSN 2303-2324. Volume 1 Nomor 2 : Juli – Desember 2013.
6. Kesetaraan Gender ; Pegawai Dinas Pertanian. Jurnal Equilibrium. ISSN Online : 2339/2401. Vol. 3. Nomor 1 : 2015.
7. Subordinasi Anak Perempuan dalam Keluarga. Jurnal Equilibrium. ISSN Online : 2339/2401. Vol. 3 Nomor 1 : 2015.
8. Pembangunan Agrowisata Showfarm. Jurnal Equilibrium. ISSN Online : 2339/2401. Vol. 3 Nomor 2 : 2015.
9. Disertasi : Penguasaan Ruang Kota dan Koeksistensi Sosial Perkotaan (Studi Kasus Pasar Grosir Daya Modern dan Sekitarnya Kota Makassar); tidak diterbitkan.
10. Degradasi Budaya Modero (Studi Kasus Masyarakat Desa Lasunapa Kecamatan Duruka Kabupaten Muna). Jurnal Etika Demokrasi PPKn Vol. III Januari No. 1 2017
11. Peran HPMM Cabang Alla dalam Mengawal Kinerja Pemerintah di Kabupaten Enrekang. Jurnal Etika

- Demokrasi PPKn Vol. II Juni No. 1 2017. ISSN : 2540-8763.
12. Pengaruh Tingkat Pendidikan Orangtua terhadap Pembentukan Kepribadian Anak (Studi Komunikasi dalam Keluarga di Lingkungan Caile Kabupaten Sinjai). *Prociding*, Halaman : 553-563. ISSN : 2621-6477. Penerbit : Universitas Muhammadiyah Jakarta, Maret 2018.
  13. Kehidupan Prostitusi dan Agama (Studi Fenomenologi Pekerja Seks Komersial di Tanjung Bira Kabupaten Bulukumba). *Poskrit ; Journal Sociology of Education*. Vol. VI. Issu 1. Januari – Juni 2018. ISSN : 2239-2401/P\_ISSN : 2477-0221.
  14. Harmonisasi Agama (Studi Kasus Koeksistensi Umat Beragama di Kecamatan Lamasi Kabupaten Luwu). *Jurnal Equilibrium ; Jurnal Sosiologi Pendidikan*. Vol : VI Nomor : 1 Halaman : 1-8 E\_ISSN : 2339-2401/P\_ISSN: 2477-0221, Desember 2018.
  15. Buku Referensi : Formasi Sosial dan Politik Ruang Perkotaan, Diterbitkan oleh : Literacy Institute-Kota Kendari, Januari 2019. ISBN : 978-602-5722-08-0.
  16. Evaluasi Integrasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di Sekolah Dasar. *Jurnal Etika Demokrasi PPKn* .Vol : 4 No. 2 Halaman : 56-63. ISSNp : 2339-2401 e: 2615-4374 Juni 2019.
  17. Model Integrasi Pendidikan Karakter Bangsa dalam Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial di Sekolah Dasar. *Prociding Seminar Nasional Dies Natalies UNM*. Vol : 1/2019 Halaman : 122-129 ISSN : 2685-7480. Penerbit : UNM.
  18. Identitas Etnis dalam Ranah Politik (Studi Kasus Pilkades Siru Kecamatan Lembor Kabupaten Manggarai Barat. Nama Jurnal : *Phinisi Integration Review*. Vol : 2. No. 2 Halaman : 348-354. ISSNp : 2614-2325 ISSNe: 2614-2317, Agustus 2019.
  19. Model Integrasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran IPS di SD. *Jurnal : Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa*. Volume : 5 Nomor : 2. Halaman : 104-115 P\_ISSN; 2461-078X; E-ISSN; 2654-783X. Penerbit : Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa (JPDP), Oktober 2019.
  20. Nilai Kesenian Budaya Tarian Caci pada Masyarakat Manggarai Kab. Manggarai Timur. Nama Jurnal : *Equilibrium ; Jurnal Sosiologi Pendidikan*. Vol : VII Nomor : 2 Halaman : 235-241 E\_ISSN : 2339-2401/P\_ISSN: 2477-0221, Desember 2019.
  21. *Scavenger Social Existence in Makassar (Case Study Commuity Scavengerin Tamangapa TPAS)*. *Jurnal : International Journal for Innovation Education and Research..* Volume : 7 Nomor : 12. Halaman : 01-07. ISSN : 2411-3123. Penerbit : *International Journal for Innovation Education and Research*, Desember 2019.
  22. Analisis Kompetensi Guru Kelas dalam Mengimplementasikan Model Pembelajaran Berbasis Kurikulum 2013 di SD Wilayah III Kec. Ujungbulu Kab.

Bulukumba. Jurnal : *Elementary Scholl Education Journal (EISE)*. Volume : 4 Nomor : 1. Halaman : 44-62 P\_ISSN: 2581-1800; E\_ISSN: 2597-4122, Februari 2020.

23. Analisis Gaya Belajar Murid Kelas IV di SDN Bette Kabupaten Barru. Jurnal : *Educational and Human Development Journal*. Vol : 5 Nomor : 1. Halaman : 86-90. P\_ISSN: 2541-4304; E\_ISSN: 2559-0292, April 2020.
24. *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)*. Jurnal : Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran). Vol : 4 Nomor : 3. Halaman : 506-517 P\_ISSN : 2580-8435; E\_ISSN : 2614-1337, Mei 2020.

## TENTANG PENULIS

**Yulhaeni, S.Pd.** Lahir di Kabupaten Bulukumba, tanggal 31 Januari 1980, buah pernikahan dari bapak Sudirman dengan Hardiati (almarhumah) merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Usia 5 tahun masuk di TK Aisyah Kasimpureng Bulukumba tahun 1985, kemudian lanjut di SDN 8 Benteng'E Bulukumba tamat tahun 1992. Melanjutkan di SMP Negeri Gantarang Bulukumba tamat tahun 1995. SMA Negeri 12 Makassar selama 2 tahun kemudian pindah ke SMA Negeri 1 Bulukumba selama 1 tahun dan tamat tahun 1998. Tahun 1999 melanjutkan Pendidikan di Universitas Negeri Makassar Fakultas MIPA mengambil program studi Pendidikan Matematika, meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada tahun 2004.

Terangkat menjadi Guru Kontrak Nasional pada tahun 2005 ditempatkan di SMA Muhammadiyah Bulukumba. Tahun 2007 diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil ditempatkan di SMA Negeri 1 Kindang Kabupaten Bulukumba. Pada tahun 2010 pindah tugas di SMA Negeri 10 Makassar.

# KKG & KINERJA GURU

Kelompok Kerja Guru sebagai salah satu wadah profesional guru (baik guru kelas maupun guru mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/ kota, kecamatan, gugus sekolah adalah organisasi sekolah non struktural 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).

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Buku *KKG dan Kinerja Guru* diharapkan mampu memberi referensi baru dalam meningkatkan kompetensi guru.

**farhâ**  
pustaka

**Penerbit Farha Pustaka**  
Jl. Taman Bahagia, Nagrak, Benteng,  
Warudoyong, Sukabumi  
Email: farhapustaka@gmail.com

ISBN 978-623-278-993-7

