

**PERAN PELATIHAN TEKNIS TERHADAP KELOMPOK KERJA GURU
GUGUS I MASAMBA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME
GURU SD DI KECAMATAN MASAMBA**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



Oleh,

HARMAWATI
NIM 18.19.2.02.0023

Pembimbing:

1. **Dr. Nurdin Kaso, M.Pd**
2. **Dr. Taqwa, M.Pd. I**

Penguji:

1. **Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A**
2. **Dr. Rustan S. M.Hum**
3. **Dr. Masruddin, M.Hum**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2020**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Harmawati
NIM : 18.19.2.01.0023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya sesuai norma yang berlaku, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 21 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



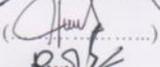
HARMAWATI
NIM. 17.19.2.01.0023

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis berjudul *Peran Pelatihan Teknis terhadap Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus I Masamba dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba* yang ditulis oleh Harmawati. Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18.19.2.02.0023, mahasiswa pascasarjana program studi *Manajemen Pendidikan Islam* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Kamis, tanggal *21 Januari 2021 Masehi* bertepatan dengan tanggal *8 Jumadil Akhir 1442 H* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Magister Pendidikan Islam (M.Pd)*.

Palopo, 05 Februari 2021

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A | Ketua Sidang |  |
| 2. Sandrwati Abdullah . S.Pd | Sekretaris Sidang |  |
| 3. Dr. Rustan S., M.Hum | Penguji I |  |
| 4. Dr. Masruddin, M.Hum | Penguji II |  |
| 5. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd | Pembimbing I |  |
| 6. Dr. Taqwa, M.Pd.I | Pembimbing II |  |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana



Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A
NIM. 197109172 00312 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Masbi, M.Ag
NIM. 19611231 199303 1 015

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur kehadiran Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Penulisan tesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dalam banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palopo beserta seluruh jajaran.
3. Dr. Hasbi, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf.
4. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Taqwa, M.Pd.I, selaku pembimbing II.
5. Dr. Rustan S., M.Hum, selaku peguji I dan Dr. Dr. Masruddin, M.Hum, selaku peguji II.

6. H. Madehang, S.Ag, M.Pd., selaku Kepala Perpustakaan dan segenap staf pegawai perpustakaan IAIN Palopo.
7. Para Dosen Pascasarjana IAIN Palopo beserta staf.
8. Kepada kepala sekolah dan guru sd kecamatan Masamba yang terlibat membantu proses penelitian ini.
9. Kepada orang tuaku tercinta khususnya Ibunda yang senantiasa mendoakan dalam sujudnya demi kesuksesan anak-anaknya. Dan kepada ayahanda yang telah tiada doaku dalam sujud semoga dilapangkan kuburnya.
10. Kepada kakak beserta ponakan yang telah memberi dukungan dan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa pascasarjana IAIN Palopo angkatan XIII (khususnya prodi Manajemen Pendidikan Islam), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan tesis ini. Dan kepada semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Mudah-mudahan bernilai ibadah mendapatkan pahala dari Allah Swt.

Amin.

Palopo, 21 Oktober 2020

Penulis

Harmawati

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ṣ	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ء	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (◌).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وَ	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلَ : *hau-la* BUKAN *haw-la*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah) ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
 الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan: *az-zalzalāh*)
 الْفَلْسَلَةُ : *al-falsalah*
 الْبِلَادُ : *al-bil du*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَا	<i>Fathahdan alif, fathah dan waw</i>		a dan garis di atas
يَ	<i>Kasrah dan ya</i>		i dan garis di atas
وُ	<i>Dhammah dan ya</i>		u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a, i, u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â, î, û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : mâtâ
رَمَى : ramâ
يَمُوتُ : yamûtu

5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah, dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : rau ah al-a fâl
الْمَدِينَةُ الْقَاضِلَةُ : al-madânah al-fâ ilah
الْحِكْمَةُ : al-hikmah

6. *Syaddah (tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ
نَجِّنَا : najjaânâ
الْحَقُّ : al- aqq
الْحَجُّ : al- ajj
نُعَمُّ : nu'ima
عَدُوُّ : 'aduwwun

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘aliyy atau ‘aly)
عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘arabiyy atau ‘araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta’mur na*
الْأَنْوَاءُ : *al-nau’*
سَيِّئَةٌ : *syai’un*
أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur’an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur’an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur’an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz aljalâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mu âf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dînullah* بِاللَّهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *laf al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fi rahmatillâh*

10. *Huruf Kapital*

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>subhânah wa ta'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihi wa sallam</i>
Q.S	= Qur'an, Surah
HR	= Hadis Riwayat
M	= Masehi
KKG	= Kelompok Kerja Guru
PKI	= Partai Komunis Indonesia
UU	= Undang-undang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISL.....	xiv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR HADIS	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
تجريد البحث.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Definisi Operasional	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
B. Telah Konseptual	16
1. Konsep Pelatihan.....	16
2. Konsep Kelompok Kerja Guru.....	32
3. Konsep Profesionalisme Guru.....	43
C. Kerangka Teoretis	52
D. Kerangka Pikir	53

BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	57
C. Subjek dan Objek Penelitian	57
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	58
E. Uji Keabsahan data	60
F. Teknik Pengolahan Data	61
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....	64
A. Hasil Penelitian	64
B. Pembahasan.....	104
BAB V PENUTUP.....	122
A. Simpulan	122
B. Implikasi Penelitian.....	123
C. Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT PENULIS	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. al-Baqarah /2: 31	1
Kutipan Ayat 2 QS. al-Alaq /96: 1-5	2
Kutipan Ayat 3 Q.S. al-Mujadalah /58: 11	22
Kutipab Ayat 4 Q.S. al-Hasyir /59: 18.....	24

DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis Tentang Perkara yang Dilakukan oleh Ahlinya	5
---	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Sekolah Dasar Pelaksana KKG di Kecamatan Masamba.....	58
Tabel. 2. Struktur Organisasi KKG Gugus I Kecamatan Masamba	62
Tabel. 3. Daftar Guru Aktif dalam KKG Gugus I Kecamatan Masamba	72
Tabel. 4. Program Kerja KKG Gugus I Masamba Kecamatan Masamba Januari-Juni	78
Tabel. 5. Program Kerja KKG Gugus I Masamba Kecamatan Masamba Juli-Desember	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1. Kerangka Pikir.....	49
Gambar. 2. Analisis Data	56
Gambar. 3. Struktur Organisasi Kelompok Kerja Guru.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : SK Pembentukan Pengurus KKG Gugus I Kecamatan Masamba
- Lampiran 2 : Daftar nama KKG Kecamatan Masamba
- Lampiran 3 : Daftar nama peserta KKG Gugus I Kecamatan Masamba
- Lampiran 4 : Jadwal pelaksanaan pogram kerja KKG Gugus I Kecamatan
Masamba
- Lampiran 5 : Daftar hadir pelaksanaan KKG Gugus I Kecamatan Masamba
- Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Harmawati, 2020. Peran Pelatihan Teknis terhadap Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru pada KKG Gugus I Masamba Kecamatan Masamba".Tesis Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.Dibimbing oleh Nurdin Kaso, Taqwa.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengelolaan pelatihan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar pada KKG Gugus I Masamba kecamatan Masamba. (2) mengetahui implementasi profesionalisme guru sekolah dasar pada KKG Gugus I Masamba kecamatan Masamba. (3) menemukan faktor pendukung dan penghambat pengelolaan pelatihan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar pada KKG Gugus I Masamba kecamatan Masamba.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah dasar pada KKG Gugus I Masamba kecamatan Masamba. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru sekolah dasar. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Uji keabsahan data melalui proses triangulasi. Teknik pengelolaan data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Proses pengelolaan KKG gugus I kecamatan Masamba dilakukan melalui empat tahap yakni tahap analisis kebutuhan, penetapan tujuan, pelaksanaan dan evaluasi. Tahapan pelaksanaan KKG dilakukan melalui pembentukan pengurus KKG, pembentukan panitia pelaksana kegiatan, rapat koordinasi, dan penetapan jadwal. Pelatihan menggunakan pendekatan andragogi dengan menggunakan metode yang bersifat partisipatif. Evaluasi pelaksanaan KKG menggunakan penilaian formatif dan penilaian sumatif. (2) Guru sekolah dasar gugus I kecamatan Masamba telah profesional dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan guru tinggi, layanan terhadap orang tua siswa, memiliki kelengkapan administrasi pembelajaran, menguasai materi ajar, kemampuan yang baik dalam mengelola kelas, memiliki hubungan sesama sejawat, memiliki sertifikat profesional, dan kemampuan dalam mengikuti lomba guru berprestasi. Namun masih ada yang belum profesional karena tidak semua guru mengikuti pelatihan disebabkan keterbatasan KKG mengakomodir seluruh guru untuk terlibat dalam pelatihan. (3) faktor pendukung yakni semangat pengurus KKG tinggi, dukungan komite sekolah, Pembina, kepala sekolah serta pemerintah daerah, kerjasama *stakeholder* yang baik, antusiasme anggota yang tinggi, dan kesadaran guru untuk aktif. Adapun hambatan yakni partisipasi guru masih rendah, keuangan tidak lancar, narasumber terbatas, kesadaran terhadap profesi rendah, banyak guru tidak menguasai TIK, dan kurangnya perhatian guru terhadap kebijakan kurikulum.

Kata Kunci: Pelatihan Teknis, Kelompok Kerja Guru, Profesionalisme

ABSTRACT

Harmawati, 2020. The Role of Technical Training on Teacher Working Groups in Improving the Professionalism of Elementary School Teachers in Masamba District. "Postgraduate Thesis of Islamic Education Management Study Program, State Islamic Institute (IAIN) Palopo. Supervised by Nurdin Kaso, Taqwa

This study aimed at: (1) determining the management of teacher working group training in improving the professionalism of elementary school teachers in Masamba sub-district. (2) knowing the implementation of professionalism of elementary school teachers in Masamba sub-district. (3) finding supporting and inhibiting factors in the management of teacher working group training in improving the professionalism of primary school teachers in Masamba sub-district. This research was a field research with a descriptive qualitative approach. This research was conducted in the elementary school of Masamba district. The research subjects were school principals and elementary school teachers. Data collection techniques and instruments used, namely observation, interviews and documentation. Test the validity of the data through the piling process. Data management techniques used are data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that: (1) The process of managing the KKG cluster I in Masamba sub-district was carried out in four stages, namely the needs analysis, goal setting, implementation and evaluation stages. The stages of the implementation of the KKG are carried out through the formation of KKG administrators, the formation of activity executing committees, coordination meetings, and setting schedules. The training uses an andragogical approach using participatory methods. Evaluation of the implementation of the KKG using formative assessment and summative assessment. (2) Primary school teachers in cluster I of Masamba sub-district have been professional as evidenced by a high level of teacher discipline, service to parents of students, having complete learning administration, mastering teaching materials, good ability in managing classes, having peer relationships, having professional certificates, and ability in participating in teacher competition with achievement. (3) supporting factors, namely the high enthusiasm of the KKG administrators, the support of the school committee, supervisors, principals and local governments, good stakeholder cooperation, high enthusiasm of members, and teacher awareness to be active. As for the obstacles, namely teacher participation is still low, finances are not smooth, limited resource persons, awareness of the profession is low, many teachers do not master ICT, and lack of teacher attention to curriculum policies.

Keywords: Technical Training, Teacher Working Groups, Professionalism

تجريد البحث

هارماواتي، 2020. دور التدريب الفني في مجموعة أعمال المعلمين (KKG) في تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية في منطقة ماسامبا. بإشراف نور الدين كاسو وتقوى.

تهدف هذه الدراسة إلى: (1) تحديد إدارة تدريب مجموعة أعمال المعلمين في تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية في منطقة ماسامبا. (2) معرفة تنفيذ الاحتراف لمعلمي المدارس الابتدائية في منطقة ماسامبا. (3) إيجاد العوامل الداعمة والمثبطة في إدارة تدريب مجموعة أعمال المعلمين في تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي المدارس الابتدائية في منطقة ماسامبا.

هذا البحث هو بحث ميداني ذو منهج وصفي نوعي. تم إجراء هذا البحث في المدارس الابتدائية في منطقة ماسامبا. كانت موضوعات البحث مديري المدارس ومعلمي المدارس الابتدائية. تقنيات وأدوات جمع البيانات المستخدمة، وهي المراقبة، المقابلات والتوثيق. اختبار صحة البيانات من خلال عملية التكديس.

تقنيات إدارة البيانات المستخدمة هي جمع البيانات، تقليل البيانات، عرض البيانات، واستخلاص النتائج.

أظهرت النتائج ما يلي: (1) تم تنفيذ عملية إدارة مجموعة أعمال المعلمين للمجموعة الأولى في منطقة ماسامبا على أربع مراحل، وهي: تحليل الاحتياجات، تحديد الأهداف، مراحل التنفيذ، والتقويم. يتم تنفيذ مراحل تنفيذ مجموعة أعمال المعلمين من خلال تشكيل مسؤولي مجموعة أعمال المعلمين، تشكيل لجان تنفيذ النشاط، اجتماعات التنسيق، ووضع الجداول الزمنية. يستخدم التدريب نهجاً أندراغوجياً باستخدام الأساليب التشاركية. تقويم تنفيذ مجموعة أعمال المعلمين باستخدام التقويم التكويني والتقويم النهائي. (2) كان مدرسو المدارس الابتدائية في المجموعة الأولى من منطقة ماسامبا محترفين، وثبت ذلك من خلال مستوى عالٍ من انضباط المعلمين، خدمة أولياء أمور الطلاب، لديهم إدارة تعليمية كاملة، إتقان مواد التدريس، القدرة الجيدة في إدارة الفصول، إقامة علاقات مع الأقران، الحصول على شهادات مهنية، والقدرة على المشاركة في مسابقة المعلمين مع الإنجاز. (3) العوامل الداعمة، وهي: الحماس العالي لمجلس إدارة مجموعة أعمال المعلمين، دعم لجنة المدرسة والمشرفين والمديرين والحكومات المحلية، التعاون الجيد بين أصحاب المصلحة، الحماس العالي للأعضاء، وتوعية المعلمين ليكونوا نشطين. أما بالنسبة للعقبات، ألا وهي: مشاركة المعلمين ما زالت منخفضة، الموارد المالية ليست سلسلة، محدودية الأشخاص ذوي الخبرة، الوعي بالمهنة منخفض، العديد من المعلمين لا يتقنون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقلة اهتمام المعلمين بسياسات المناهج.

الكلمات الأساسية: التدريب الفني، مجموعة عمل المعلم، الاحتراف

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan aktivitas yang tidak dapat terlepas dari manusia. Manusia melalui proses belajar melalui aktivitas pendidikan sehingga manusia pasti mengalaminya. Sejak dahulu bahkan ketika manusia pertama diturunkan di bumi yakni nabi Adam as ketika beliau berdialog dengan Allah Swt.. Dialog tersebut sudah menunjukkan bahwa ada proses pendidikan ketika Allah SWT.. mengajarkan nama nama kepada nabi Adam as.¹Peristiwa tersebut termaktub dalam kitab suci *Qs. Al-Baqarah* (2) : 31 sebagai berikut:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ
هَٰؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٣١﴾

Terjemahnya:

“Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang benar orang-orang yang benar!".(QS. Al Baqarah: 31).²

¹Moh. Roqib, *Ilmu Pendidikan Islam Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*,(Yogyakarta: LKiS, 2009), h. 16

² Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: PT. Pustaka Abadi Bangsa, 2010), h. 6.

Firman Allah Swt. tersebut secara jelas menggambarkan adanya proses pengajaran ketika Allah Swt. mengajarkan Nabi Adam nama-nama benda sehingga menciptakan proses transfer pengetahuan kepada Nabi Adam dimana proses transfer pengetahuan merupakan salah satu aspek yang penting dalam pendidikan.

Menurut Islam pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bahkan menjadi perintah pertama yang diwahyukan Allah kepada Nabi Muhammad SAW. seperti firman Allah dalam Q.S. *al-Alaq* (96): 1-5 yaitu:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَلَمْ يَكُنْ عَلِيمًا بِمَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٣﴾ أَلَمْ يَكُنْ عَلِيمًا بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Terjemahnya:

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhan-mu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Maha Pemurah. Yang mengajar (Manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.³

Kata bacalah dalam ayat tersebut menekankan pada makna proses pendidikan. Dalam dunia pendidikan dan pengajaran, membaca merupakan aktivitas penting untuk mencapai keberhasilan dalam proses pengajaran dan pendidikan, maka dari awal dalam Islam, perintah pertama yakni berkaitan dengan proses pendidikan. Dari ayat tersebut sangat jelas bahwa pendidikan sudah

³Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 904.

menjadi sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap manusia serta dituntut untuk senantiasa menimba ilmu. Sedangkan pada ayat 5 difirmankan tentang pengajaran yang juga merupakan aspek yang sangat penting dalam pendidikan.

Selain itu, Allah Swt. juga menempatkan orang-orang yang berilmu lebih tinggi derajatnya dibandingkan dengan yang tidak atau kurang berilmu seperti yang telah difirmankanNya dalam Q.S. *al-Mujadalah*(58): 11 sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.⁴

Ayat tersebut memberikan posisi yang lebih bagi setiap orang yang memiliki ilmu dengan mengangkat derajatnya sehingga setiap kalangan terdidik termasuk di dalamnya para ulama, cendekiawan, dan tak terkecuali guru.

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan kemampuan seseorang seperti yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 dimana pendidikan didefenisikan sebagai berikut:

⁴Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 793.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.⁵

Pendidikan menempati posisi yang sangat strategis dalam menentukan berkembang atau tidaknya manusia Indonesia sehingga pendidikan menjadi suatu kewajiban bagi setiap warga negara untuk membentuk manusia yang mampu memiliki keahlian dan kompetensi yang dapat bersaing serta untuk kemajuan negara. Di era modern saat ini dengan terciptanya globalisasi yang berdampak pada perkembangan sains dan Iptek mengakibatkan akses informasi menjadi suatu hal yang sangat mudah dilakukan. Otoritas keilmuan tidak lagi hanya bertumpu pada guru karena peserta didik juga telah memiliki akses yang sama dengan guru terhadap informasi. Atas dasar pertimbangan tersebut maka sudah semestinya pendidikan dikelola dan diajalkan secara lebih baik sebagai tuntutan zaman yang terus berkembang. Dan guru menjadi ujung tombak dalam proses pelaksanaan pendidikan tersebut.

Pendidikan merupakan sebuah sistem yang mengandung aspek visi, misi, tujuan, kurikulum, bahan ajar, pendidik, peserta didik, sarana prasarana, dan lingkungan.⁶Diantara kedelapan aspek tersebut terintegrasi satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan. Karena aspek tersebut saling berkaitan sehingga membentuk sistem. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan adalah aspek pendidik atau guru.

⁵Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional, BAB I, Pasal 1.*

⁶Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*,(Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 90.

Tugas formal seorang guru tidak sebatas berdiri dihadapan peserta didik berjam-jam hanya mentransfer pengetahuan kepada peserta didik, lebih dari itu, guru juga menyandang predikat sebagai sosok yang dianut dan dicontoh perilakunya dalam segala aspek kehidupan. Hal inilah yang menuntut agar guru bersikap sabar, jujur, dan penuh pengabdian. Dalam konteks pendidikan, sosok pendidik mengandung makna model atau sentral identifikasi diri, yakni pusat panutan dan teladan bahkan konsultan bagi peserta didiknya. Guru sangat berperan dan mempunyai peran yang cukup besar terhadap kematangan intelektual, spiritual, dan emosional peserta didik.⁷ Keberhasilan dan kegagalan program pengajaran menjadi tanggung jawab guru. Karena guru adalah salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan yang membantu peserta didik mencapai kedewasaan masing-masing.⁸

Peran guru sebagai pelaksana dari sebuah kegiatan pendidikan tentu harus didukung seperangkat keahlian. Karena guru merupakan sebuah profesi yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Jadi, guru harus memiliki keahlian khusus atau profesional. Dengan keahlian tersebut diharapkan sebuah pekerjaan dapat berjalan efektif dan efisien serta berhasil, karena dilaksanakan oleh orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hadis Nabi yakni:

⁷Rama Yulis dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam, Telaah Sistem Pendidikan dan Pemikiran Para Tokohnya*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2009), h. 138.

⁸Abdul Majid, Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004), h. 166.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ
يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا
ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرُ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ
إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَا

Artinya:

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaiman telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atho' bin yasar dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan? ' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu."(*HR. Bukhari*)⁹

Sebagai upaya untuk mempersiapkan guru agar memiliki berbagai wawasan, pengetahuan, keterampilan dan memberikan rasa percaya diri untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru profesional maka untuk itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia pendidik khususnya pengembangan profesionalnya.

Kebutuhan dan permasalahan nyata yang dihadapi oleh guru dilapangan harus menjadi titik tolak pengembangan dan peningkatan kemampuan profesional guru sehingga pengembangan yang dilakukan memiliki makna sesuai dengan realitasnya di lapangan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 ayat (2) mengamanatkan bahwa dalam rangka melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan

⁹Shahih Bukhari, *Aplikasi Ensiklopedi 9 Hadits Imam*, (Aplikasi Android, Dar-us-Salam Publication).

sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.¹⁰Pernyataan undang-undang tersebut mempersyaratkan guru harus memiliki (a) kualifikasi akademik minimum S1 atau D-IV, (b) kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial dan profesional; dan (c) sertifikat pendidik. Guru diharapkan meningkatkan profesionalismenya secara berkelanjutan melalui pelatihan, penelitian, penulisan karya ilmiah, dan kegiatan profesional lainnya.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh guru yakni persoalan persiapan dokumen pembelajaran. Dengan melihat bahwa sejak diterapkan kurikulum 2013, kurikulum telah mengalami beberapa kali penyempurnaan dan revisi. Revisi kurikulum terbaru, yakni revisi kurikulum 2013 pada tahun 2018. Dalam proses transisi perubahan kurikulum dan penyempurnaan kurikulum 2013 mengakibatkan masih ada guru yang kesulitan dalam merancang perangkat pembelajaran.

Kemampuan guru membuat perangkat pembelajaran akan berpengaruh kepada seluruh aspek tugas guru termasuk dalam melaksanakan proses pembelajaran bahkan sampai pada tahapan menyusun evaluasi pembelajaran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui keprofesionalan guru yakni ketika guru dapat merancang serta melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Sehingga kemampuan ini harus memiliki perhatian yang serius.

Adapun peran pelatihan untuk guru diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan kompetensi guru. Melalui pelatihan ini, guru akan belajar

¹⁰Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Pasal 20 ayat 2.

bagaimana mempersiapkan diri untuk menjadi guru yang profesional sehingga mampu untuk menciptakan proses pendidikan yang mampu mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, sebagai wadah dalam membahas tentang perkembangan bahan ajar ataupun proses kerja guru maka sangat perlu untuk adanya sebuah kelompok kerja bagi guru untuk mendiskusikan masalah-masalah dan pengembangan bahan ajar yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Wadah tersebut yang disebut dengan kelompok kerja guru (KKG).

Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) proses pengembangan dan peningkatan kemampuan dan keterampilan mengajar yang mengarah pada meningkatnya profesionalisme guru akan dikelola lebih secara sistematis dan memiliki arah yang lebih jelas. Proses peningkatan profesionalisme juga akan lebih terukur. Sebagai sebuah wadah bagi guru, KKG diharapkan mampu memberikan alternative penyelesaian berbagai persoalan yang hadapi oleh guru dalam menjalankan profesinya. KKG tidak hanya sebagai sarana komunikasi sejawat guru dari berbagai lintas sekolah melainkan juga memfasilitasi berbagai tindakan teknis yang dilakukan oleh guru di sekolah termasuk dalam proses merancang pembelajaran yang dituangkan dalam bentuk dokumen pembelajaran serta pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan konteks penelitian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang bagaimana peran pelatihan dan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme Guru SD pada KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan yang telah diungkapkan dalam konteks penelitian di atas maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengelolaan pelatihan teknis terhadap kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru Sekolah Dasar pada gugus I Masamba Kecamatan Masamba?

2. Gambaran implementasi profesionalisme guru Sekolah Dasar pada gugus I Masamba Kecamatan Masamba?

3. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelatihan teknis terhadap kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar pada gugus I Masamba Kecamatan Masamba?

Deskripsi fokus dalam penelitian ini adalah mengetahui pengelolaan pelatihan teknis kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar yang terdiri dari mekanisme pelaksanaan pelatihan guru sekolah dasar dalam kelompok kerja guru pagugus I Masamba Kecamatan Masamba.

Faktor pendukung dan pengahambat merupakan pengaruh eksternal yang memengaruhi efektivitas pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar pada gugus I Masamba di Kecamatan Masamba. Faktor pendukung merupakan faktor yang dapat mendukung pengelolaan pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru dalam peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar baik dari faktor kebijakan, anggaran, sumber daya manusia, akses informasi, serta sarana dan

prasarana. Sedangkan faktor penghambat merupakan faktor yang menghambat pengelolaan pelatihan serta partisipasi guru dalam kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalismenya. Profesionalisme guru merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara baik dan efisien serta dapat mencapai tujuan pembelajaran.

C. Definisi Operasional

1. Pelatihan teknis merupakan program pelatihan yang dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan di bidang tugas yang terkait pekerjaannya sebagai guru sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional berupa kemampuan dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

2. Kelompok kerja guru merupakan wadah bagi guru sekolah dasar terhadap pembinaan kemampuan profesional guru sekolah dasar dengan melaksanakan pelatihan dan tukar informasi pada mata pelajaran tertentu dari berbagai satuan pendidikan yang berbeda.

3. Profesionalisme guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas kependidikan dan pengajaran secara efektif dengan merujuk pada kemampuan membuat dokumen pembelajaran, mendesain pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang tepat dan bervariasi, pelaksanaan pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran serta pelaporan hasil belajar siswa.

4.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan akan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengelolaan pelatihan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Masamba.
- b. Untuk mengetahui implementasi profesionalisme guru Sekolah Dasar di Kecamatan Masamba.
- c. Untuk menemukan faktor pendukung dan penghambat pengelolaan pelatihan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Masamba.

2. Manfaat penelitian yang akan dilakukan ialah:

- a. Aspek Teoritis: memperluas wawasan tentang peran pelatihan dan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar mulai dari pengelolaan pelatihan, kebijakan KKG, pelaksanaan KKG, sarana dan sarana pendukung KKG, dan akses informasi.
- b. Aspek Praktis: *pertama* bagi kepala dinas Pendidikan dan kebudayaan, untuk dijadikan bahan masukan dalam pengelolaan pelatihan dan pelaksanaan KKG serta menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan sehingga tercipta guru yang profesional, *kedua* bagi kepala sekolah sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan kelompok kerja guru sehingga tercipta guru-guru yang profesional, *ketiga* bagi guru sebagai langkah untuk memotivasi diri untuk senantiasa meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga tercipta pembelajaran yang efektif dan efisien serta tepat sasaran, *keempat* bagi para

pembaca untuk mengetahui kebutuhan dan tata kelola pelatihan dan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu yang Relevan*

Menelaah beberapa referensi dan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian dimaksudkan untuk memperkaya wawasan terkait tentang peran pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru Sekolah Dasar.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rakib, Arfina Rombe dan Muchtar Yusuf tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru”.¹ Penelitian tersebut mengkaji tentang pengaruh pelatihan dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan pengalaman mengajar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru dan pelatihan dan pengalaman mengajar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru.

Penelitian Muhammad Rakib, et. al. Dengan penelitian ini sama-sama mengkaji tentang bagaimana pelatihan dapat meningkatkan profesionalitas guru. Sedangkan perbedaannya pada penelitian, yaitu pada penelitian Muhammad Rakib et., al. juga mengkaji tentang pengalaman mengajar dengan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini juga berfokus pada partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru dalam meningkatkan profesionalisme guru dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian Muhammad Rakib et.al juga

¹Muhammad Rakib, et. al., *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru: Studi Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi*, (Ad'ministrare, Vol. 3, No. 2, 2016), h. 137.

mengkaji tentang pengalaman mengajar guru terhadap profesionalisme guru sedangkan pada penelitian ini hanya fokus pada peran pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arief Rakhman dan Yat Rospita Brata tentang “Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan”.² Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pedagogik dan kelompok kerja guru terhadap kinerja guru pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan pada Sekolah Dasar se-Kecamatan Ciamis.

Penelitian Arief Rakhman dan Yat Rospita Brata dengan penelitian ini sama-sama membahas tentang bagaimana Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian sebelumnya juga mengkaji tentang pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap kinerja guru sedangkan penelitian ini membahas tentang peran Pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif-deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif.

3. Penelitian yang dilakukan Zeni Ngindahul Masruroh tentang “Pengaruh Supervisi Pengawas, Kelompok Kerja Guru dan Kompensasi terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SDN Se-Kecamatan

²Arief Rakhman dan Yat Rospita Brata, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan*, (Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, Vol. 2, Number 2, 2018), h. 259.

Wonosegoro Tahun Pelajaran 2015-2016”.³ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara supervisi pengawas, KKG dan Kompensasi terhadap profesionalisme Guru PAI di Kecamatan Wonosegoro.

Penelitian tersebut dengan penelitian ini sama-sama mengkaji tentang Kelompok Kerja Guru terhadap profesionalisme guru. Sedangkan perbedaannya pada penelitian sebelumnya mengkaji secara lebih luas melingkupi supervisi dan kompensasi selain KKG dan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pitriana, Rosleny Babo, dan Muhammad Nawir yang berjudul “ Kelompok Kerja Gugus Sekolah Sebagai Wadah Peningkatan Kinerja Guru SD: Studi Kasus Kelompok Kerja Guru Gugus II Kecamatan Tinggimoncong” menunjukkan bahwa KKG Gugus II Kecamatan Tinggimoncong direspon positif oleh kepala sekolah dan guru sebagai sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman, khususnya mengenai peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya namun KKG Gugus II belum dikelola secara maksimal.⁴

Penelitian ini dengan penelitian tersebut sama-sama mengkaji tentang kelompok kerja guru namun pada penelitian tersebut hanya mengkaji tentang peran KKG dalam meningkatkan kinerja guru dalam tugas mengajarnya

³Zeni Ngidahul Masruroh, *Pengaruh Supervisi Pengawas, Kelompok Kerja Guru, dan Kompensasi terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SDN Se-Kecamatan Wonosegoro Tahun 2015-2016*, (Tesis, Salatiga: IAIN Salatiga, 2016), h. v.

⁴Pitriana, et. al., *Kelompok Kerja Gugus Sekolah sebagai Wadah Peningkatan Kinerja Guru SD: Studi Kasus Kelompok Kerja Guru Gugus II Kecamatan Tinggimoncong*, (Jurnal Pajar, Vol. 4 Nomor 3, 2020), h. 506.

sedangkan pada penelitian mencakup pembahasan yang lebih luas yakni tentang profesionalisme guru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Arsyad dan Wahyu Bagja Sulfemi yang membahas tentang “Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Kemampuan Menulis Karya Ilmiah” memberikan kesimpulan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan kegiatan KKG terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, 2) terdapat pengaruh yang signifikan kegiatan KKG terhadap kemampuan menulis karya tulis ilmiah, dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan kegiatan KKG terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan kemampuan menulis karya ilmiah.⁵

B. Telaah Konseptual

1. Konsep Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Dalam proses perjalanan organisasi, organisasi menghadapi perubahan. Perubahan dapat terjadi baik pengaruh dari luar maupun pengaruh dari dalam organisasi. Untuk menghadapi perubahan tersebut maka organisasi perlu untuk *upgrade* personel atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pengembangan menurut S.P. Hasibuan dalam Hasan Basri dan A. Rusdiana merupakan peningkatan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan

⁵Arsyad dan Wahyu Bagja Sulfemi, *Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Kemampuan Menulis Karya Ilmiah*, (JPDI: Jurnal Pendidikan Dasar Dasar, Vol. 4 Nomor 2, 2019), h. 58.

pelatihan.⁶ Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan sumber daya manusia adalah proses perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum.⁷

Dari definisi tersebut dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konsupetual dan moral karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Proses pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan. Menurut Hidayat dan Nursyiah pendidikan dalam pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi, dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).⁸ Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husman menyatakan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.⁹ Peserta pelatihan mendapatkan

⁶Hasan Basri dan A. Rusidiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), h. 14.

⁷ Hasan Basri dan A. Rusidiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, h. 14.

⁸Hidayat dan Nursyiah, *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BANK BPR Rokan Hulu*, (Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos , Vol. 6 No. 1, 2017), h. 72.

⁹Hidayat dan Nurasyiah, *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BANK BPR Rokan Hulu*, h. 72.

pelatihan dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dan sehingga menjadi sumber daya yang lebih baik dan berdaya guna.¹⁰

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja/karyawan dilakukan melalui upaya pelatihan. Dalam dunia pendidikan, pelatihan sangat bermanfaat untuk membantu guru mengembangkan keterampilan dan tingkat kemampuan mereka. Suyatno yang dikutip oleh Muhammad Rakib dkk menyatakan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa.¹¹

Secara operasional pelatihan dapat dirumuskan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja/karyawan yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan dalam suatu organisasi. Secara lebih rinci, pernyataan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut

¹⁰Sukardi dan Siti Nurjanah, *Manajemen Pendidikan dan Kepelatihan (Diklat) Vokasi dan Kejuruan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2016), h.3.

¹¹Muhammad Rakib, et. al., *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru*, h. 139.

1. Pelatihan adalah suatu proses

Pelatihan merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Pelatihan dilakukan dengan sengaja

Unsur kesengajaan sangat penting dalam proses pelatihan yang ditandai dengan adanya suatu rencana yang lengkap dan menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci.

3. Pelatihan diberikan dalam bentuk pemberian bantuan

Pemberian bantuan dalam pelatihan dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga mampu membantu dirinya sendiri.

4. Sasaran pelatihan adalah unsur ketenagakerjaan

Tenaga kerja/karyawan merupakan unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dilihat dari segi potensi yang dimilikinya.

5. Pelatihan dilaksanakan oleh tenaga profesional

Pelaksanaan pelatihan menjadi tanggungjawab tenaga pelatih yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga profesional, yang berwenang penuh sebagai tenaga pelatih, karena telah menempu program pelatihan bagi pelatih.

6. Pelatihan berlangsung dalam satuan waktu tertentu

Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan penuh, yakni untuk kegiatan penyampaian teori, latihan, dan praktik. Karena itu penyediaan satuan waktu harus merupakan kebutuhan dalam program kepelatihan itu.

7. Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja peserta

Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, yaitu meningkatkan kemampuan karya peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek kognitif, keterampilan, dan sikap.

8. Pelatihan harus berkenaan dengan pekerjaan tertentu

Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya di masa yang akan datang. Pelatihan juga sesungguhnya merupakan salah satu bentuk pembinaan ketenagaan yang dikenal sebagai pembinaan fungsional.¹²

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal atau pendidikan yang berlaku, yang dilaksanakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Menurut Moekijat dalam Priyono dan Marnis menyatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi dalam pelatihan yaitu

¹²Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 10-13.

- a) Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. Apabila seorang pegawai menjadi lebih efektif dalam semua pekerjaannya melalui usahanya sendiri untuk memperbaiki dirinya maka hal itu tidak disebut pelatihan.
- b) Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan bekerja pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
- c) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu. Pegawai/karyawan dapat ikut mengambil bagian dalam berbagai program pendidikan yang tidak disebut latihan, karena hubungan dengan pekerjaannya yang sekarang atau dengan tugas-tugas tertentu.¹³

b. Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sikula dalam Hidayat dan Nurasyiah menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan dapat tercapai, sebaiknya perlu didasarkan pada prinsip-prinsip berikut

1. Semua manusia dapat belajar. Individu dari semua unsur dengan kapasitas intelektual yang bermacam-macam mempunyai kemampuan untuk mempelajari perilaku baru.
2. Seorang individu harus termotivasi untuk aktualisasi diri, promosi, insentif, berupa uang.
3. Belajar adalah aktif, bukan pasif. Pendidikan yang aktif menuntut aksi dan melibatkan semua peserta pelatihan.
4. Peserta dapat memperoleh pengetahuan lebih cepat dengan bimbingan.

¹³Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), h. 101-102.

5. Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memilih alat dan materi yang cukup.

6. Waktu harus diberikan untuk dapat menyerap pelajaran.

7. Metode belajar harus bervariasi.

8. Peserta harus memperoleh kepuasan belajar. Pendidikan/pelatihan harus memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan peserta.

9. Peserta memerlukan penguat dari perilaku yang tepat. Hadiah-hadiah yang positif dan secara langsung menguatkan perilaku yang diinginkan.¹⁴

Sedangkan Werther dan Davis mengemukakan lima prinsip pelatihan, yaitu:

a) *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.

b) *Repetition*, artinya *senantiasa dilakukan secara berulang-ulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.*

c) *Relevance*, artinya *harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang sesuatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.*

d) *Transference*, artinya *program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.*

¹⁴Hidayat dan Nurasyiah, *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BANK BPR Rokan Hulu*, h. 72-73.

e) *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya timbal balik, yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.¹⁵

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan. Simora dalam Hidayat dan Nurasyiah menyatakan ada beberapa manfaat yang diperoleh dari diadakannya pelatihan sebagai berikut

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas;
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan;
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan;
4. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia;
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja;
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

Sedangkan pelatihan yang pada dasarnya sengaja untuk dilaksanakan maka ada tujuan-tujuan yang harus dicapai. Menurut Beach dalam Sofyandi tujuan-tujuan dilaksanakannya pelatihan yaitu:

¹⁵Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 115-116.

- a) *Reducing learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
- b) *Improve performance ion present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
- c) *Attitude information*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya;
- d) *Aid in solving opeartion problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan/organisasi sehari-hari seperti kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover dan lain-lain.
- e) *Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi organisasi.¹⁶

d. Metode Pelatihan

Untuk memaksimalkan pelatihan maka unsur yang juga menjadi penting untuk diperhatikan yaitu penerapan metode yang tepat sehingga kegiatan yang dilaksanakan mencapai tujuan yang diinginkan. Metode pelatihan yang dapat dilakukan yaitu.

1. Kuliah yaitu metode yang biasa dilakukan secara tradisional, dengan kemampuan menyampaikan informasi kepada peserta yang banyak dengan biaya yang relatif murah. Para peserta diasumsikan sebagai pihak pasif dan kurang

¹⁶Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 114-115.

berpartisipasi dan umpan balik. Hal ini diatasi dengan diskusi atau pembahasan materi selama proses sedang berlangsung dan cenderung lebih tergantung pada komunikasi;

2. Presentasi video, metode ini biasanya menggunakan berbagai macam alat pelengkap misalnya TV, OHP, Film dan sebagainya dengan tujuan untuk lebih memperjelas dan menarik perhatian peserta;

3. Metode konferensi, metode ini analog dengan bentuk seminar di Perguruan Tinggi, sebagai pengganti metode kuliah. Metode ini sering berfungsi sebagai tulang punggung berbagai macam program pelatihan. Tujuannya untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan serta untuk mengubah sikap para peserta. Proses latihan ini hampir selalu berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan.

4. *Programmed instruction*, metode ini menggunakan mesin pengajar/komputer untuk memperkenalkan kepada peserta mengenai topik yang harus dipelajari, merinci serangkaian langkah umpan balik langsung pada penyelesaian masalah.

5. *Self study*, merupakan suatu teknik yang biasanya menggunakan modul-modul tertulis dan kaset video tape rekaman. Belajar sendiri sangat berguna bagi karyawan yang tempatnya jauh atau letak geografisnya yang sulit dijangkau atau apabila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi.¹⁷

¹⁷Sahari, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang*, (Jurnal Pendidikan Islam IQRA', Vol. 9, Nomor 1, 2015), hal. 69-70.

Sedangkan Oemar Hamalik metode yang dapat diterapkan dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

- a) *Job instruction training*, dalam metode ini peserta program diberikan latihan langsung ditempat pekerjaan yang sebenarnya dibawah instruksi seorang trainer, supervisor, atau karyawan senior yang sudah berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengajar para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka;
- b) *Job rotation*, di sini pelatihan dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan metode ini diharapkan para peserta program dapat mengetahui dan mengerti tugas masing-masing;
- c) *Apprenticeship*, di sini karyawan belajar dari karyawan lain yang lebih berpengalaman. Pada umumnya metode ini mengkombinasikan *the job training* dan *off job classrom training*;
- d) *Coaching*, merupakan metode pelatihan dimana supervisor atau manajemen memberikan bimbingan dan contoh atau model kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka.
- e) *Lecture*, metode ini lebih menekankan kepada pemberian teori secara lisan dan diorganisasikan secara formal. Metode ini digunakan apabila jumlah peserta program banyak.
- f) *Video presentation*, metode ini hampir sama pemberian kuliah, tetapi dalam metode ini digunakan televisi, film, slide, dan sebagainya.
- g) *Vestibule training*, dalam metode ini pelatihan dilaksanakan di suatu tempat yang khusus terpisah dari tempat yang sebenarnya dengan menggunakan peralatan

yang sama dengan sebenarnya sehingga tidak mengganggu jalannya operasional organisasi;

h) *Role playing*, di sini peserta diharuskan untuk memainkan atau menghayati peran. Identifikasi yang berbeda agar para peserta dapat mengetahui perbedaan-perbedaan individu;

i) *Behaviour modelling*, di sini suatu perilaku dipelajari atau dimodifikasi melalui observasi terhadap orang lain;

j) *Case study*, dalam metode ini dipelajari kondisi nyata organisasi selama jangka waktu tertentu dan bagaimana bertindak dalam kondisi demikian. Selain itu peserta program diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif.

k) *Simulation*, metode ini berusaha menciptakan suatu tempat yang serupa dengan kondisi tempat kerja yang sesungguhnya;

l) *Self study*, teknik ini menggunakan modul-modul tertulis, kaset-kaset rekaman, kaset video yang dibagikan kepada para peserta pelatihan

m) *Programmed learning*, merupakan bentuk lain dari metode belajar sendiri yang menggunakan *booklet-booklet* yang berisikan pertanyaan-pertanyaan beserta jawabannya.

n) *Laboratory training*, metode ini merupakan suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan interpersonal skill. Salah satu bentuk pelatihan adalah *sensitivity training* di mana para peserta program belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain.¹⁸

¹⁸Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 117-119.

e. Proses dan prosedur Pelatihan

Sebagai suatu proses, ada langkah-langkah serta prosedur yang harus dilakukan dalam pengelolaan pelatihan. Secara umum ada tiga tahapan dalam melaksanakan pelatihan.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan faktor penting dalam melaksanakan program pelatihan. Perencanaan yang baik dapat membantu dalam penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan. Dalam kamus *Oxford* perencanaan diartikan sebagai pengaturan untuk melakukan sesuatu.¹⁹ Sedangkan menurut Robin dan Coulter perencanaan sebagai tujuan yang harus dicapai dengan melakukan berbagai strategi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, kemudian sebagai langkah untuk mengintegrasikan serta mengkoordinasikan aktivitas kerja.²⁰ Jadi, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan kerangka kerja yang saling terkoordinasi dan disusun sebagai langkah dalam mencapai tujuan. Dalam Islam aspek perencanaan termaktub dalam firman Alla Swt Q.S. Al-Hasyir (59): 18

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَّاتَّقُوا
 اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok

¹⁹Hornby, *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, (Oxford: Oxford University Press, 2015), h. 334.

²⁰Stephen P. Robin dan Mary Coulter, *Management*, (11th Ed., New Jersey: Prentice Hall, 2012), h. 204.

(akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.²¹

Kandungan ayat tersebut memberitahukan agar senantiasa memperhatikan hari esok dimana kata “esok” mengindikasikan suatu peristiwa yang belum terjadi kemudian dipertegas dengan kata “memperhatikan” sehingga jika dikaitkan dengan makna “memperhatikan hari esok” di atas maka ayat tersebut menekankan tentang pentingnya melakukan perencanaan, yakni suatu peristiwa yang belum terjadi atau dilakukan namun diberikan perhatian sejak awal terhadap peristiwa tersebut.

Perencanaan suatu pelatihan merupakan penentuan sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan (*course training objective*) dan merupakan petunjuk atau arahan tentang waktu pelaksanaan dan cara pelatihan dilaksanakan serta peserta pelatihan. Secara lebih spesifik maka perencanaan pelatihan meliputi anggaran, waktu, dan sasaran yang akan dicapai.

Menurut Roesminingsih yang dikutip oleh Hasan Basri dan A. Rusdiana, perencanaan pelatihan meliputi hal berikut:

a) Menetapkan tujuan pelatihan

Tujuan sangat penting karena fungsi sebagai pemandu arah dari seluruh kegiatan pelatihan. Tujuan pelatihan yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas, terukur, dan dapat dicapai. Tujuan yang ditetapkan meliputi tujuan umum dan tujuan khusus.

²¹Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 584.

b) Menyusun strategi pelatihan

Penyusunan strategi pelatihan dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien.

c) Menentukan metode pelatihan

Penentuan metode pelatihan dilakukan untuk mengatur bagaimana pelatihan akan dilaksanakan.²²

Penjelasan lebih rinci mengenai langkah-langkah tersebut di atas yaitu:

- 1) Membuat silabus;
- 2) Menentukan materi pelatihan;
- 3) Membuat *session plan*;
- 4) Menentukan secara sistematis tahapan kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan.

Setelah dokumen perencana pelatihan disusun, langkah selanjutnya adalah menganalisis sasaran-sasaran yang akan dicapai dalam pelatihan guna menentukan isi (*content*) pelatihan. Dalam tahap pengembangan ini ditentukan kurikulum/silabus pelatihan yang meliputi:

- (a) Tujuan instruksional secara lebih terperinci;
- (b) Kriteria penilaian;
- (c) Cara penyajian;
- (d) Waktu;
- (e) Dukungan.

²²Hasan Basri dan A. Rusidiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, h. 98-99.

2. Pelaksanaan

Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan bergantung pada profesionalisme pelaksana yang melaksanakan pelatihan. Di samping itu, *skills* di bidang manajemen dan kepemimpinan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan pelatihan.

3. Evaluasi

Evaluasi merupakan proses sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program dengan kriteria tertentu untuk keperluan pembuatan keputusan.²³ Sedangkan Hussain et.al. menyatakan bahwa evaluasi merujuk kepada pengumpulan informasi atau keputusan yang akan dibuat berkaitan dengan nilai dan efektivitas dari sebuah program.²⁴

Tingkat pencapaian efektivitas dan efisiensi suatu program pelatihan dapat diketahui dari hasil evaluasi yang kemudian dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam pengendalian pelatihan sekaligus penyempurnaan pada waktu yang akan datang. Evaluasi dilakukan dengan alasan/pertimbangan untuk mengidentifikasi kemungkinan untuk pengembangan pelatihan agar lebih efektif, sekaligus mengidentifikasi kemungkinan efisiensi sumber daya yang tersedia.

²³Muhaemin, et. al., *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam Penyusunan Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), h. 373.

²⁴Afzan Hussain, et. al., *Evaluation of Curriculum Development*, (International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1, No. 14, 2011), h. 265.

Adapun unsur-unsur yang terkandung dalam evaluasi pelatihan antara lain:

- a. Sistematis;
- b. Memuat analisis kritis dari pelatihan yang sedang berlangsung dihadapkan kebutuhan individu dan tempat kerja;
- c. Memberikan indikasi yang jelas bagi kemajuan pelatihan berikutnya.²⁵

Ketiga komponen tersebut dapat dikembangkan menjadi beberapa langkah kegiatan bergantung pada pendekatan yang digunakan.

2. Konsep Kelompok Kerja Guru

- a. Pengertian Kelompok Kerja Guru

Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan dan tukar menukar informasi dalam satu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

KKG dalam pelaksanaannya dapat dimasukkan ke dalam program pelatihan. Program pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan yang di dalamnya terdapat materi pelatihan dan tata cara pelaksanaannya.²⁶ Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.²⁷ Senada dengan pendapat tersebut Simamora menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses

²⁵Hasan Basri dan A. Rusidiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, h. 101

²⁶ A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 1994), h. 97.

²⁷M, Armstrong, *Personnel Management Practice*, Fourth Edition (London: Kogan Page limited, 1991), h. 92.

sistematik perubahan perilaku para guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional.²⁸

Kelompok Kerja Guru atau KKG sebagai sebuah bentuk pelatihan menurut Direktorat Profesi Pendidik Dinas Pendidikan Nasional diartikan sebagai suatu wadah pembinaan Profesional. KKG merupakan lembaga atau organisasi dimana sistem pembinaan profesional guru dilaksanakan, dikelola dengan baik dan dikembangkan terus pertumbuhannya, sehingga berfungsi secara efektif.²⁹

KKG juga dapat dijelaskan sebagai suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah Kabupaten/ Kota/ Kecamatan/ sanggar/ gugus sekolah, yang prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh dan untuk guru dari semua sekolah. KKG adalah Suatu organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah forum/ wadah kegiatan profesional guru terutama yang bertanggungjawab untuk mengelola kegiatan belajar mengajar di kelas (sebagai guru kelas).

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kelompok Kerja Guru adalah sebuah forum/ organisasi atau perkumpulan guru-guru sekolah dasar yang mempunyai kegiatan khusus memberikan informasi di bidang pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pribadi guru dalam proses belajar mengajar. KKG ini adalah wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam

²⁸ H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2 (Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, 1997), h. 77.

²⁹ Direktorat Profesi Pendidik, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran* (Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Diknas RI, 2008), h. 2.

meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di Sekolah Dasar.

Secara operasional Kelompok Kerja Guru dapat dibagi lebih lanjut menjadi kelompok yang lebih kecil berdasarkan jenjang kelas atau permata pelajaran. a) Kelompok Kerja Guru atau KKG b). Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). Kelompok Kerja Kepala Sekolah yang anggotanya terdiri atas semua kepala sekolah pada gugus yang bersangkutan dimaksudkan sebagai wadah pembinaan profesional bagi kepala sekolah dalam upaya peningkatan kemampuan kepala sekolah yang terkait teknik edukatif maupun manajemen sekolah, c) Pusat Kegiatan Guru (PKG). Pusat Kegiatan Guru adalah sebagai tempat diselenggarakannya Kegiatan Kelompok Kerja Guru yang juga merupakan bengkel dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Pada dasarnya kegiatan kelompok kerja guru yang dilaksanakan pada setiap gugus pada dasarnya sesuai dengan program kerja yang telah disusun. Kelompok-kelompok tersebut diberlakukan melalui SK Dirjen Dikdasmen No. 070/ C/ Kep/ 1/93 tanggal 7 April 1993.

b. Dasar Hukum Pelaksanaan KKG

- 1) UU RI No. 20/2003 tentang Sisdiknas.
- 2) UU RI No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen.
- 3) PP RI No.19/2005 tentang SNP
- 4) Permendiknas No. 22/2006 tentang SI
- 5) Permendiknas No. 23/2006 tentang SKL

6) Permendiknas No. 12/2007 tentang standar Pengawas Sekolah/madrasah.

7) Permendiknas No. 13/2007 tentang standar Kepala Sekolah/madrasah.

8) Permendiknas No. 16/2007 tentang standar kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

9) Permendiknas No. 19/2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan.

10) Permendiknas No. 20/2007 tentang Standar Penilaian.

11) Permendiknas No. 24/2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana³⁰

c. Tujuan KKG/MGMP

Sebagai sebuah bentuk pelatihan maka KKG juga memiliki tujuan. Maryoto, menyatakan bahwa tujuan pelatihan di antaranya adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap seseorang sehingga lebih efisien dalam mencapai sasaran program atau tujuan yang ingin dicapai.³¹ Moekijat menyatakan bahwa pelatihan perlu dilakukan secara berkesinambungan sehingga pengetahuan dan keterampilan dapat terus menerus ditingkatkan secara lebih maksimal.³²

Di bawah ini, penulis menguraikan di antara tujuan dari KKG tersebut sebagai berikut:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, penyusunan bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran,

³⁰ Direktorat Profesi Pendidik, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran*, h. 79.

³¹ M. Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogyakarta: BPFE, 1990), h. 60.

³² Moekijat, *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1990), h. 130.

memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, memanfaatkan sumber belajar, dsb.

2. Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.

3. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendekatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bagi peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.

4. Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.

5. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) dan mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan-kegiatan pengembangan profesionalisme di tingkat KKG/MGMP.

6. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.

7. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG/MGMP.³³

d. Manfaat Kelompok Kerja Guru (KKG)

Secara umum kegiatan KKG dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah bagi para guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran. Masalah yang dihadapi oleh

³³Direktorat Profesi Pendidik, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran*, h. 13.

guru dalam proses pembelajaran di kelas tertentu beragam bentuk dan modelnya. Penanganan terhadap setiap persoalanpun untuk mencari jalan keluar jelas akan berbeda dengan persoalan lainnya. Dapat dipahami bahwa semua guru belum tentu berpengalaman seperti layaknya guru-guru senior yang mungkin saja memiliki lebih banyak teknik dan cara-cara dalam mengatasi persoalan terlebih-lebih persoalan belajar mengajar. Untuk itulah guru-guru baru atau guru lain yang memiliki persoalan yang menurutnya sulit dapat dipecahkan melalui KKG dengan cara berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lainnya.

2. Sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalnya secara bersama-sama. Peningkatan profesional guru memang suatu keharusan, dan sekolah pada dasarnya mempunyai kewajiban dalam hal itu. Akan tetapi melalui KKG kewajiban sekolah dalam peningkatan kualitas guru dapat diwujudkan. Jadi, sekolah tidak terlalu repot mengadakan berbagai macam pelatihan, cukup dengan mengutus gurunya mengikuti program KKG.

3. Sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar. Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktekkan di sekolah masing-masing.

4. Sebagai pusat kegiatan praktik pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas.

Perbedaan materi ajar mengakibatkan adanya perbedaan alat peraga yang digunakan. Guru harus jeli menggunakan setiap alat peraga yang akan digunakan dalam Kegiatan Belajar Mengajar, sebab kalau tidak alat peraga bukanlah menambah efektivitas pembelajaran akan, tetapi berpeluang menjadi sumber gangguan dalam pembelajaran. Di sisi lain, guru mungkin saja masih banyak yang tidak menggunakan alat peraga sebagai alat bantu belajar pada hal itu sangat penting. Untuk itulah melalui KKG beberapa keterampilan dalam membuat alat peraga atau keterampilan lainnya dapat dipelajari. Melalui KKG banyak kreativitas yang dapat dikembangkan, seperti merancang pengajaran, merancang alat peraga, merumuskan mekanisme KBM dan membuat rumusan tata cara menindak lanjuti hasil karya guru dan siswa.

5. Memberikan kesempatan kepada guru yang kreatif dan inovatif untuk berbagi pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional kepada sesama teman sejawat.

e. Kewenangan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam pelaksanaannya kelompok kerja guru mempunyai kewenangan dalam penyusunan dan pelaksanaan berbagai kegiatan. Kewenangan Kelompok Kerja Guru (KKG) tersebut adalah:

1. Menyusun program pembelajaran

Setiap guru harus mempunyai program pembelajaran sebelum guru mulai mengajar di kelas, seorang guru harus mampu menyusun program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan sesuai dengan kondisi murid dan keadaan lingkungan setempat agar murid lebih mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diterimanya.

Penyusunan program pembelajaran disusun secara bersama-sama oleh para guru, berdasarkan kelas dan berdasarkan mata pelajaran yang dipegang oleh guru dalam satu gugus dengan tujuan penyeragaman materi pembelajaran sehingga para guru bisa bekerja sama pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dalam mengatasi berbagai persoalan yang ditemui dalam pemilihan materi dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

2. Mengembangkan materi dan metode pembelajaran

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), guru diberikan wewenang atau kesempatan dalam mengembangkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi murid. Dalam pemilihan materi dan metode pembelajaran, guru tidak harus terikat pada kurikulum yang disediakan, tapi guru boleh mengembangkan materi pelajaran dan membaginya kepada teman sejawat di SD lain melalui kegiatan kelompok kerja guru.

3. Menciptakan terobosan baru dalam pembelajaran

Guru yang profesional harus mampu menciptakan dan mempunyai prakarsa untuk menemukan terobosan baru dalam pembelajaran sehingga pembelajaran

menjadi menarik bagi murid. Dalam kegiatan kelompok kerja guru inilah guru bersama-sama memikirkan terobosan baru tersebut.

4. Membimbing siswa dalam peningkatan prestasi

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dibahas juga masalah peningkatan prestasi siswa, misalnya, bagaimana seorang guru membimbing siswa yang lemah daya serapnya untuk meningkatkan prestasi belajar.

5. Memecahkan masalah yang dihadapi di sekolah masing-masing.

Jika seorang guru tidak berhasil memecahkan masalah yang ditemui di sekolahnya, guru boleh membawa masalah tersebut pada kegiatan kelompok kerja guru untuk dicari solusinya secara bersama dengan guru lainnya yang mengikuti kegiatan tersebut.³⁴

f. Unsur-Unsur Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam melaksanakan kegiatannya KKG memerlukan unsur-unsur sebagai berikut.

1. Para guru

Kegiatan kelompok kerja guru tidak akan terlaksana jika tidak ada guru yang turut serta di dalamnya. Guru merupakan sasaran utama dari kegiatan kelompok kerja guru karena kelompok kerja guru merupakan bengkel bagi guru-guru untuk memperbaiki segala sesuatu yang berkaitan dengan materi pembelajaran dan pengelolaan kelas. Tugas dari para guru adalah: 1) Menyusun program kelompok kerja guru di kelas bersama tutor dan pemandu, 2) Mengikuti dan berperan aktif dalam kegiatan kelompok kerja guru, 3) Menerima

³⁴Direktorat Profesi Pendidikan, *Standar Operasional Penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru (KKG) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)* (Direktorat Profesi Pendidik Diknas RI, 2008), h. 23.

pembaharuan pada kelompok kerja guru dan menerapkan, 4)
Mengimplementasikan hasil kelompok kerja guru di sekolah, 5)
Mengadministrasikan kegiatan kelompok kerja guru.

2. Kepala Sekolah (Kepala SD)

Kepala sekolah adalah sebagai pemantau kegiatan kelompok kerja guru yang sedang dan akan dilaksanakan. Kepala sekolah bertanggung jawab melaporkan hambatan yang ditemukannya kepada pengawas guna untuk menentukan pembinaan selanjutnya. Kepala sekolah dapat melakukan pemantauan ke kelas kelompok kerja guru yang sedang berlangsung. Hasil pemantauan tersebut dapat digunakan sebagai bahan untuk perbaikan atau masukan untuk KKG dan KKKS.

Hasil pemecahannya dapat diterapkan untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran di sekolah/ kelas. Kepala sekolah sebagai pemantau sebaiknya dapat menentukan: apa yang sebaiknya langsung diperbaiki di kelas; apa perlu dibahas dalam pertemuan staf; apa yang perlu disampaikan kepada pengawas.

Secara khusus tugas kepala sekolah dalam membina KKG adalah: 1) Menyusun program bersama ketua gugus, 2). Melengkapi data untuk kepentingan gugus, 3) Memotivasi dan mendampingi kegiatan kelompok kerja guru, 4). Membina dan melaksanakan pembaharuan, 5). Mensupervisi penerapan hasil kelompok kerja guru di kelas, 6). Menandatangani buku pengantar kelompok kerja guru, 7). Menindak lanjuti hasil temuan tutor.

3. Ketua Gugus (Kepala SD Inti)

Ketua gugus adalah kepala SD Inti yang juga sekaligus sebagai ketua Kelompok kerja guru (KKG). Ketua gugus bertugas: 1). Menyusun program gugus bersama kepala SD Imbas, 2). Menyampaikan informasi/ pembaharuan kepada kepala SD Imbas, 3). Melengkapi dan mengkoordinir data barang-barang gugus, 4). Bersama pengurus mempersiapkan sarana dan prasarana dalam kegiatan gugus, 5). Mengadministrasikan kegiatan gugus, 6). Bersama pengurus menyusun laporan.

4. Pengawas

Pengawas dapat melakukan pemantauan ke kelas, sekolah, KKG, KKKS, dan PKG atau ke lembaga lain sesuai dengan kewenangannya. Hasil pemantauan dapat digunakan sebagai bahan pembinaan di KKG, KKKS atau keperluan lain yang akhirnya untuk peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar di kelas.

Tugas-tugasnya adalah: 1). Bersama-sama kepala sekolah dan Tutor menyusun program gugus, 2). Memberikan pembinaan teknis dan administrasi, 3). Menginventarisir masalah yang tidak tuntas di KKKS kemudian dibawa ke KKPS untuk ditindak lanjuti, 4). Membina tutor dan pemandu dalam melaksanakan kegiatannya, 5). Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan gugus, 6). Membuat laporan.

5. Tutor

Tutor bertugas dan bertanggung jawab membimbing guru-guru kelas atau guru mata pelajaran dalam meningkatkan mutu kegiatan pembelajaran terutama mata pelajaran pokok, tutor dipilih dari guru pemandu yang berprestasi baik.

Tugas-tugasnya adalah: 1). Bersama kepala sekolah menyusun program kelompok kerja guru, 2). Program tutorial, 3). Membimbing kegiatan kelompok kerja guru untuk di gugus, 4). Melaksanakan kegiatan tutorial sesuai dengan jadwal, 5). Pemedomani panduan tutorial, 6). Menindaklanjuti temuan Tutorial di kelompok kerja guru, 7). Membimbing dan mempersiapkan siswa dalam meningkatkan prestasi, 8). Menyusun dan menyampaikan laporan.

6. Guru Pemandu

Guru yang bertugas dan bertanggung jawab untuk membantu guru-guru lain dalam mengatasi masalah pembelajaran. Guru pemandu diambil dari guru yang berprestasi dan guru yang telah mengikuti pelatihan sebelumnya. Tugas-tugasnya adalah: 1). Bersama tutor menyusun program kelompok kerja guru, 2). Memandu guru mengembangkan materi, metode dan melaksanakan evaluasi pada pelaksanaan kelompok kerja guru, 3) Menciptakan terobosan sebagai bahan diskusi kelompok kerja guru, 4) Berperan sebagai model dalam pembaharuan pengajaran/ simulasi, 5). Membimbing/ mempersiapkan siswa dalam peningkatan prestasi.³⁵

3. Konsep Profesionalisme Guru

a. Definisi Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari istilah profesionalis dasar katanya ialah *profession* (profesi). Dalam bahasa Inggris, *profesionalisme* secara leksikal berarti

³⁵Direktorat Profesi Pendidikan, *Standar Operasional Penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru (KKG) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)*, h. 9-10.

sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai suatu profesi.³⁶

Profesi merupakan suatu pekerjaan/jabatan yang menuntut pada keahlian tertentu, artinya suatu pekerjaan/jabatan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan adanya persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.³⁷ Menurut Hoyle dan Peter John yang dikutip oleh Mike Adendorff et. al. menyatakan bahwa profesi diasosiasikan dengan kualitas sebagai berikut:

1) Fungsi sosial, profesi merupakan sebuah pekerjaan yang melakukan fungsi dan pelayanan sosial yang mensyaratkan tingkat kemampuan dan kompetensi tertentu.

2) Pengetahuan spesialis, profesional digambarkan sebagai spesialis pada pengetahuan tertentu. Spesialisasi pengetahuan mensyaratkan periode pendidikan yang lama melalui pendidikan tinggi.

3) Kompetensi profesionalisme, kompetensi ini merupakan aktivitas yang tidak seluruhnya dilakukan secara rutin serta penyelesaian masalah dengan tidak hanya mensyaratkan pengetahuan sederhana.

4) Tanggungjawab profesional, sebuah proses bersosialisasi dimana di dalamnya termasuk pembelajaran perilaku, nilai, dan tindakan yang dilakukan oleh anggota kelompok masyarakat tertentu.

³⁶Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruxx Media, 2013), h. 51.

³⁷Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 45.

5) Otonomi profesional, profesional harus memiliki kebebasan dan otonomi dalam membuat keputusan berdasarkan keterampilan berbasis pengetahuan dan pengambilan keputusan berbasis nilai dalam aktivitas tidak rutin dalam situasi yang kompleks.

6) Akuntabilitas profesional, kontrol terhadap profesi memastikan bahwa anggota profesi memiliki kompetensi, tanggungjawab, dan akuntabilitas. Hal ini juga memastikan kontrol profesional terhadap mandat atas profesinya.³⁸

Menurut UU RI No. 14/2005 Pasal 1 Ayat 4 profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.³⁹ Pengertian tersebut senada dengan yang dinyatakan oleh Ali Muhson yaitu Profesional/profesionalisme merupakan paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional dan orang yang profesional adalah orang memiliki profesi.⁴⁰

Peraturan pemerintah No. 19/2005 tentang SNP, kompetensi pendidikan meliputi 4 kompetensi yaitu:

a) Kompetensi pedagogik, kemampuan seorang pendidikan dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik.

³⁸Mike Adendorff, et.al, *Being A Teacher: Professional Challenges and Choices*, (South Africa: SAIDE, 2002), h. 29-30.

³⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Pasal 1 Ayat 4.

⁴⁰Ali Muhson, *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*, (Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Volume 2, Nomor 1, 2004), h. 91.

- b) Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.
- c) Kompetensi sosial, kemampuan pendidikan untuk memahami dirinya sebagai bagian dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan negara.
- d) Kompetensi profesional, kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat melaksanakan tugas mengajarkannya dengan berhasil.⁴¹

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi:

- (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
- (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu;
- (3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif;
- (4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.⁴²

Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi di

⁴¹Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Pasal 28 Ayat 3.

⁴²Hilal Mahmud, *Administrasi Pendidikan: Menuju Sekolah Efektif*, (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus (LPK) STAIN Palopo, 2013), h. 40.

sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Kompetensi profesional merupakan salah satu kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang guru. Dalam peraturan PP No. 19/2005 pasal 28 ayat 3 menyatakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP. Kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang menggambarkan kemampuan khusus yang sadar dan terarah terhadap tujuan tertentu.⁴³

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- (a) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar program pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu;
- (b) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator yang berbeda.
- (c) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi indikatornya adalah memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau

⁴³Imam Wahyudi, *Panduan lengkap Uji Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), h. 22.

koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan menerepkan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁴

Berdasarkan pendekatan kompetensi guru adalah seseorang yang melakukan fungsinya di sekolah. Dari pengertian tersebut guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.⁴⁵

Guru memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan keribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan oleh orang lain. Setidaknya ada enam tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni:

(1) Guru bertugas sebagai pengajar, guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran.

(2) Guru bertugas sebagai pembimbing, tugas dan tanggung jawab sebagai pembimbing memberi tekanan kepada tugas memberikan bantuan kepada siswa dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.

(3) Guru bertugas sebagai administrator kelas, tugas dan tanggungjawab guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya.

(4) Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, tanggungjawab guru dalam hal ini adalah berusaha untuk mempertahankan apa yang sudah ada serta

⁴⁴Winarno Surachmad, *Pendidikan Nasional, Strategi dan Tragedi*, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2009) h. 368.

⁴⁵Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 38.

mengadakan penyempurnaan praktik pengajaran agar hasil belajar siswa dapat ditingkatkan.

(5) Guru bertugas untuk mengembangkan profesi, tanggung jawab mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntunan dan panggilan untuk selalu mencitai, menghargai, menjaga, dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya.

(6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat, tanggungjawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat. Untuk itu guru dituntut dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pengajaran di sekolah.⁴⁶

b. Upaya pengembangan profesionalisme guru

Sebagai upaya dalam mengembangkan profesionalisme guru maka pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan yang dapat mendorong upaya tersebut dapat terlaksanakan salah satu yaitu dengan adanya standar kualifikasi guru dan sertifikasi guru, dan pelatihan-pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar.

Pengembangan yang dalam bahasa Inggris *development* dapat bermakna proses peningkatan dilakukan secara berangsur-angsur.⁴⁷ Makna tersebut dapat diterjemahkan bahwa pengembangan merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan

⁴⁶Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 132-133.

⁴⁷Hornby, *Oxford: Learner's Pocket Dictionary*, (Oxford: Oxford University Press, 2011), h. 112

dalam meningkatkan sesuatu. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan profesionalisme guru merupakan proses yang dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalismenya.

Menurut Hammond, dkk. Mengidentifikasi tujuh karakteristik dalam pengembangan profesionalisme yaitu:

1. *Content focus*, pembelajaran yang profesional menunjukkan dampak terhadap pencapaian siswa yang berfokus pada mata pelajaran yang diajarkan oleh guru pada mata pelajaran tertentu;

2. *Active learning*, disain pengembangan profesionalisme harus menunjukkan kesesuaian antara bagaimana guru belajar dengan apa yang guru pelajari.

3. *Collaboration*, sekolah harus meningkatkan struktur pembelajaran sebagai usaha untuk sebuah penciptaan komunitas yang kolaboratif.

4. *Use of models and modeling*, Pengembangan profesionalime yang menggunakan berbagai model penerapan yang efektif telah terbukti dapat meningkatkan pembelajaran guru dan mendorong pencapaian siswa. Kurikuler dan serta model-model instruksional dan pemodelan instruksi membantu para guru untuk memiliki sebuah visi penerapan untuk mengarahkan pembelajaran mereka dan peningkatannya.

5. *Coaching and expert support*, peran para ahli dapat membantu guru untuk mengarahkan dan memfasilitasi pembelajarannya dalam konteks penerapannya. Sebagai edukator, para ahli sering memainkan peran yang sangat

penting dengan menerapkan strategi pembelajaran profesional seperti penerapan model penerapan instruksional yang kuat atau mendukung kelompok-kelompok diskusi serta menjadi kolaborator dan menganalisis hasil pekerjaan siswa.

6. *Feedback and reflection*, timbal-balik dan refleksi merupakan dua alat yang sangat kuat dalam mendukung pengembangan profesionalisme yang efektif. Keduanya sering digunakan selama proses mentoring dan pelatihan. Perlu dicatat bahwa timbal-balik dan refleksi merupakan komponen yang sangat penting dalam teori pembelajaran orang dewasa. Timbal-balik dan refleksi kedua bekerja bersama-sama untuk membantu para guru untuk bergerak secara bijaksana menuju visi para ahli tentang praktik yang telah mereka pelajari atau lihat dalam model pengembangan profesionalisme.

7. *Sustained duration*, dalam proses pengembangan profesionalisme, karakteristik yang telah disebutkan di atas dalam pencapaian pembelajaran pengembangan profesionalisme yang bermakna membutuhkan waktu dan kualitas penerapannya.⁴⁸

Dalam permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang dikutip oleh Nursalim menyatakan bahwa ada sepuluh kemampuan profesional yang harus dimiliki oleh guru yaitu:

1. Kemampuan merencanakan pengajaran,
2. Kemampuan mengelola proses belajar mengajar,
3. Kemampuan mengelola kelas,
4. Kemampuan menguasai landasan-landasan pendidikan,

⁴⁸Linda Darling-Hammond, dkk., *Effective Teacher Professional Development*, (Toronto: Learning Policy Institute, 2017), h. 5-15.

5. Kemampuan mengelola interaksi kelas,
6. Kemampuan menilai prestasi belajar siswa,
7. Kemampuan memberikan layanan bimbingan,
8. Kemampuan melakukan administrasi kelas,
9. Kemampuan memahami hasil penelitian dan guna keperluan pengajaran,
10. Kemampuan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.⁴⁹

C. Kerangka Teoretis

Kerangka teoritis dalam penelitian ini tentang peran pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru (KKG) dalam meningkatkan profesionalisme guru memfokuskan pada bagaimana pengelolaan pelatihan dan partisipasi guru dalam KKG yang terdiri dari proses (1) perencanaan yaitu penentuan tujuan, strategi untuk mencapai tujuan dan pengembangan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas; (2) pengorganisasian yaitu proses menentukan apa yang akan dilakukan dan penanggungjawab setiap aktivitas; (3) implementasi pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan; dan (4) evaluasi yaitu untuk melihat apakah pekerjaan sudah dilakukan sebagaimana tujuan yang telah direncanakan dan untuk melihat pencapaian yang telah dicapai.⁵⁰ Pelatihan merupakan suatu usaha yang dapat memberikan kesempatan bagi guru untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang mengubah perilakunya, dan hal tersebut berpengaruh pada prestasi belajar peserta didik.⁵¹

⁴⁹Nursalim, *Profesionalisme Guru SD/MI*, (Lentera Pendidikan, Vol. 20, No 2, 2017), h. 252.

⁵⁰Stephen P. Robbin dan Marry Coulter, *Management*, New Jersey: Prentice Hall, 2012), h. 9.

Tahapan dalam pengelolaan pelatihan dalam penelitian ini tidak hanya terbatas pada perencanaan dan implementasi dalam melaksanakan setiap program yang telah dibuat namun juga harus melihat sejauh mana partisipasi guru, kepala sekolah dan unsur-unsur lainnya dalam proses pelatihan sehingga program yang dilaksanakan dapat berjalan secara maksimal.

D. Kerangka Pikir

Pelatihan sebagai suatu rangkaian dari proses pengembangan merupakan program untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang dan untuk menyiapkan pegawai yang siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang.⁵²

Pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru diharapkan dapat mengatasi tantangan yang akan dihadapi oleh guru dalam proses menjalankan tugas profesinya selain itu juga untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan guru saat ini dengan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sehingga dapat menjalankan tugas profesinya secara profesional.

Dalam rangka untuk meningkatkan pengelolaan yang lebih baik dari program pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru maka perlu adanya pengkajian lebih mendalam terhadap pengelolaannya sehingga dapat melengkapi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan program yang dilaksanakan. Proses pengelolaan yang baik diharapkan mampu memperbaiki serta memberikan efek

⁵¹Daniatul Firdaus, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kediri*, (Didaktika Religia, Vol 2, No 2, 2014), h. 170-171.

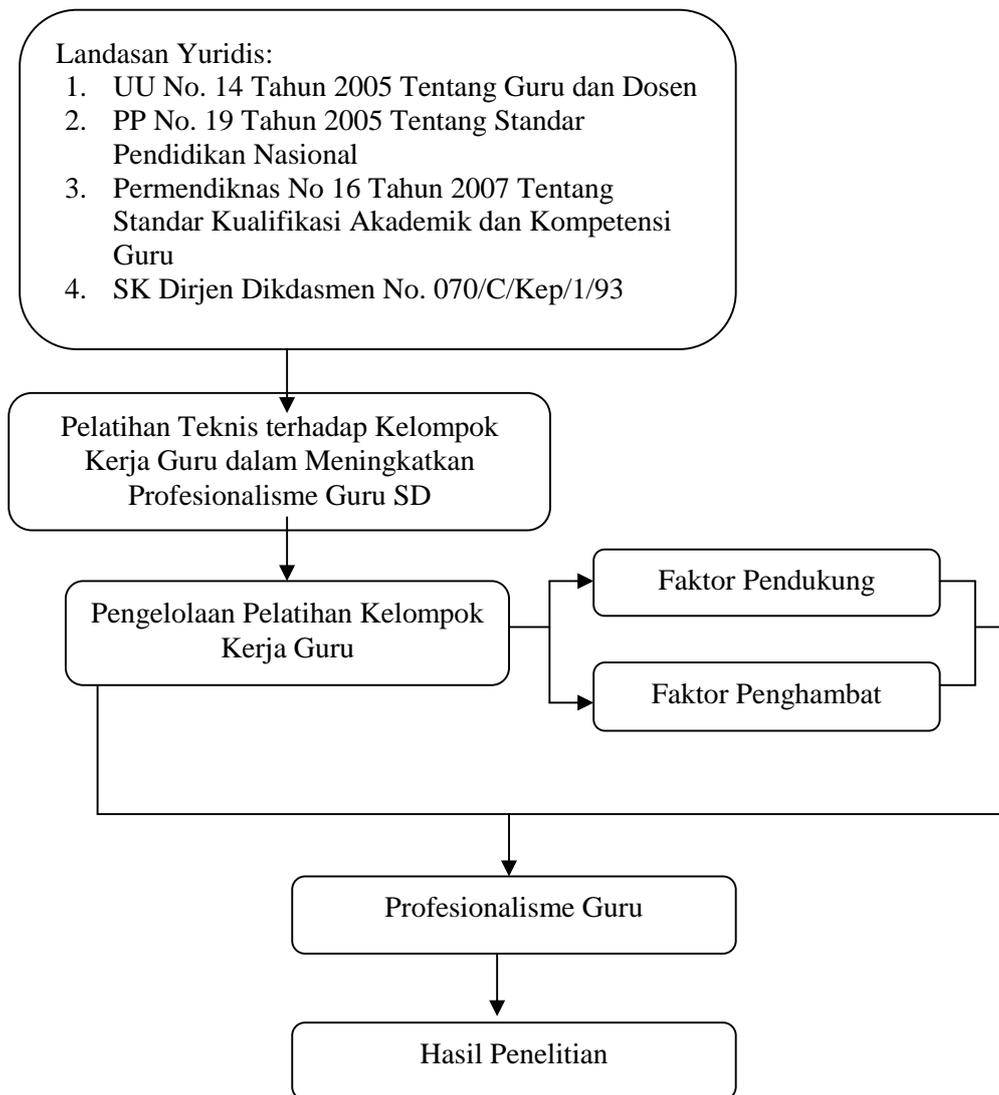
⁵²Maria Agatha, et. al., *Kontribusi Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Tulungagung*, (Prosiding Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UNIPMA, 2017), h. 202.

positif terhadap peningkatan kualitas program serta peserta kelompok kerja guru yang ikut pada program tersebut.

Kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian



Alur kerangka pikir ini menunjukkan bahwa pelatihan dan partisipasi kelompok kerja guru meliputi pengelolaan yang mana di dalamnya terdapat (1)

perencanaan yaitu merupakan bentuk pembuatan program KKG yang akan dilaksanakan, tujuan dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut; (2) pengorganisasian, yaitu untuk menentukan pengelompokan wilayah KKG, identifikasi program dan penanggungjawab setiap aktivitas yang dilaksanakan, (3) implementasi yaitu penerapan program pelatihan serta partisipasi KKG dan (4) evaluasi merupakan proses untuk melihat pencapaian program yang telah tercapai.

Hasil analisis pengelolaan pelatihan dan partisipasi KKG akan menunjukkan pendukung dan penghambat dalam pengelolaannya sehingga akan terlihat apakah ada peningkatan profesionalisme guru setelah mengikuti program pelatihan dan partisipasinya dalam KKG.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Jenis dan Pendekatan Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yaitu peneliti terjun langsung di lapangan untuk mengetahui situasi yang ada di lapangan adapun pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini yakni kualitatif yang bersifat deskriptif untuk memberikan pemaparan berupa uraian mengenai hasil penelitian lapangan dengan menggunakan data-data. Penelitian dengan pendekatan kualitatif merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan adanya manipulasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif.¹ Jenis penelitian kualitatif deskriptif berarti mendeskripsikan hasil penelitian berupa kata-kata sesuai dengan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian ini mendeskripsikan pengelolaan KKG, kondisi profesionalisme guru, dan faktor penghambat serta faktor pendukung pada KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba. Peneliti terjun ke lapangan serta melakukan wawancara untuk melihat secara langsung pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan KKG. Peneliti juga akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pengelolaan KKG serta mengumpulkan bukti-bukti dokumentasi terkait profesionalisme guru dan peneliti juga akan menganalisis faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pengelolaan dan pelaksanaan program KKG.

¹Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 40.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Luwu Utara tepatnya Sekolah Dasar yang masuk dalam KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba yang berlokasi di Kecamatan Masamba. Menurut S. Nasution bahwa dalam penetapan lokasi terdapat tiga unsur penting yang harus dipertimbangkan yaitu tempat, pelaku, dan kegiatan.² Alasan peneliti melakukan penelitian di Sekolah Dasar di Kecamatan Masamba karena Kelompok Kerja Guru pada Sekolah Dasar di lokasi tersebut masih aktif dalam mengelola dan menjalankan pelatihan dan Kegiatan Kelompok Kerja Guru. Peneliti fokus untuk melakukan penelitian di Gugus I Masamba Kecamatan Masamba karena pertimbangan lokasi sekolah yang berjauhan pada gugus lain. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai bulan Agustus 2020.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian yang memiliki data mengenai variabel yang akan diteliti. Untuk itu yang akan dijadikan subjek penelitian ini adalah:

1. Guru sebagai anggota dari Kelompok Kerja Guru yang mengikuti dan melaksanakan program Kelompok Kerja Guru. Pelaksana KKG terdiri dari para guru yang masuk dalam kepengurusan KKG dimana para guru inilah yang kemudian membuat program dan melaksanakan program tersebut. Sedangkan guru sebagai peserta yakni para guru yang menjadi anggota KKG dan mengikuti pelatihan sebagai peserta. Jumlah guru yang aktif dalam KKG yakni 59 orang

²S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1996), h. 43.

dengan mengambil 14 narasumber termasuk 1 ketua KKG, 1 Sekretaris KKG dan 1 Bendahara KKG.

2. Kepala sekolah sebagai pemantau kegiatan Kelompok Kerja Guru yang sedang dan akan dilaksanakan. Kepala sekolah memberikan dukungan dan dorongan keterlibatan guru-guru yang berada pada satuan pendidikan yang dibawahinya. Kepala sekolah berperan untuk memantau pelaksanaan program KKG sebagai masukan dalam mendorong guru-gurunya untuk terlibat secara aktif dalam setiap pelaksanaan program KKG. Adapun kepala sekolah yang menjadi narasumber pada penelitian ini ada empat yakni kepala sekolah SDN 097 Katokkoan, Kepala Sekolah SDN 102 Lindu, Kepala Sekolah SDN 090 Indokoro dan Kepala Sekolah Lamaranginang.

Adapun objek dari penelitian ini yaitu peningkatan profesionalime guru pada Sekolah Dasar.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal penting yang akan dilakukan dalam sebuah penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa teknik dan instrumen pengumpulan data merupakan cara dan alat sebagai sebuah langkah yang penting dan utama dalam penelitian untuk memperoleh data, mendapatkan data, yang memenuhi standar serta pengumpulan data yang tepat.³ Afrizal menyatakan instrumen penelitian sebagai alat-alat yang digunakan atau diperlukan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah

³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 308.

manusianya.⁴ Teknik dan instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi. Sugeng Pujilaksono mendefinisikan observasi sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistemik terhadap gejala yang tampak dalam objek penelitian.⁵ Observasi dilakukan saat penelitian berlangsung dengan cara mengamati proses pengelolaan dan pelaksanaan program KKG untuk mengetahui bagaimana KKG dikelola dan juga bagaimana proses pelaksanaan program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh KKG. Peneliti juga melakukan pengamatan terhadap praktik guru dalam pelaksanaan pembelajaran untuk mengetahui sejauh mana kemampuan guru dalam mengajar sebagai bagian dari praktek profesionalisme guru. Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan pra-observasi bagaimana rancangan dan pengelolaan program KKG.

2. Wawancara. Nasution mengungkapkan bahwa wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi verbal seperti percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi.⁶ Dengan kata lain, wawancara merupakan percakapan yang direncanakan oleh pewawancara agar dapat memperoleh macam data tertentu.⁷ Wawancara akan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Peneliti mewawancarai guru sebagai pengurus KKG yang

⁴Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian dan Berbagai Disiplin Ilmu*, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), h. 134.

⁵Sugeng Pujilaksono, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*, (Malang: Intrans Publishing, 2015), h. 123.

⁶Nasution, *Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), h. 113.

⁷Rustan Santaria, *Konsep Dasar Metodologi Penelitian: Panduan Praktis Penyelesaian Studi*, (Palopo, Laskar Perubahan, 2016), h. 97.

bertanggungjawab terhadap pengelolaan KKG serta pelaksana kegiatan KKG selain itu guru juga sebagai peserta dalam pelatihan, kepala sekolah sebagai penanggungjawab masing-masing sekolah dan memantau serta memberikan dorongan kepada guru-guru pada masing-masing satuan pendidikannya untuk terlibat secara aktif dalam mengikuti setiap agenda yang dilaksanakan oleh KKG.

3. Dokumentasi. Dokumentasi berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁸ Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai keadaan dan kegiatan guru, guru pemandu, tutor, ketua gugus, kepala sekolah, pengawas dan kepala sekolah terkait dengan pengelolaan dan pelaksanaan Kelompok Kerja Guru. Observasi juga akan dilakukan saat proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk mengetahui kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

E. Uji Keabsahan Data

Proses pengujian keabsahan data dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai kebenaran data yang peneliti temukan di lapangan. Caranya ialah dengan teknik triangulasi. Cara ini merupakan pengecekan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai suatu pembanding terhadap data. Triangulasi data dalam penelitian ini ada dua hal yang dapat digabungkan yaitu triangulasi dengan sumber dan triangulasi dengan metode.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 240.

Triangulasi sumber data dilakukan dengan cara pengecekan data (cek ulang, cek silang). Mengecek adalah melakukan wawancara kepada dua atau lebih sumber informan dengan pertanyaan yang sama. Cek ulang berarti melakukan proses wawancara secara berulang dengan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda. Cek silang merupakan menggali keterangan tentang keadaan informan satu dengan informan lain. Adapun triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan hasil wawancara dengan wawancara berikutnya.⁹ Penekanan dari hasil perbandingan untuk mengetahui alasan-alasan terjadinya perbedaan data yang diperoleh selama pengumpulan data.

F. Teknik Pengolahan data

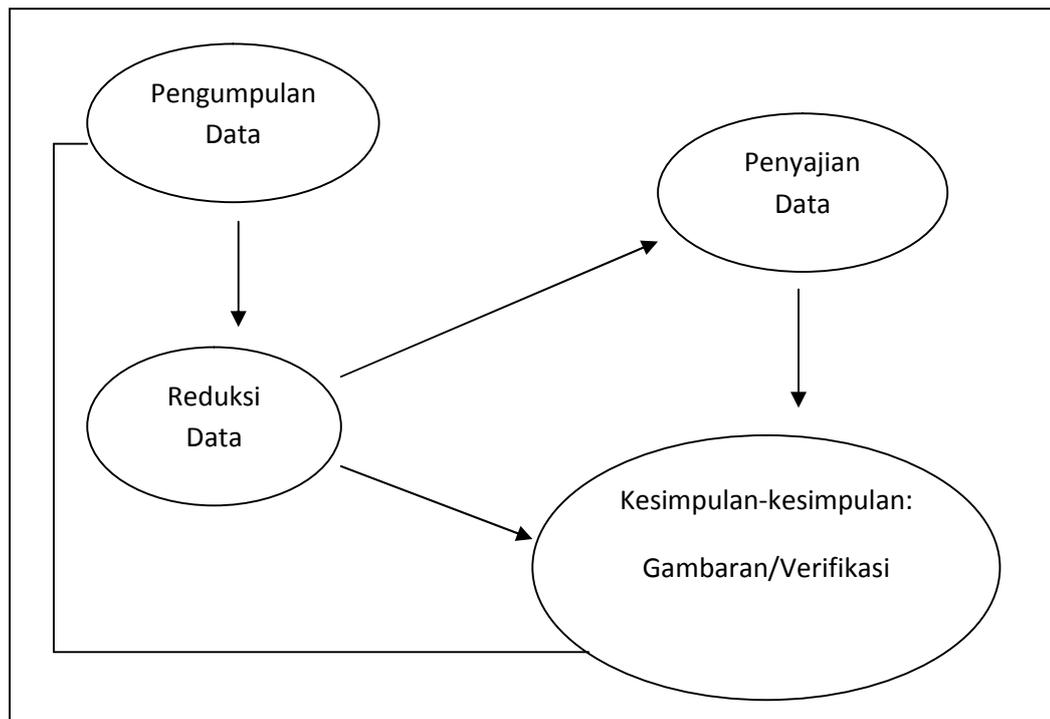
Teknik pengolahan data dilakukan sesuai dengan desain penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Data penelitian ini akan diolah secara kualitatif karena untuk menjabarkan dan mendeskripsikan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi langsung di lapangan, wawancara kepada guru, kepada sekolah, ketua gugus, pengawas, tutor dan guru pemandu dan dokumentasi atau data yang diperoleh dari dinas pendidikan dan sekolah pelaksana Kelompok Kerja Guru di Kecamatan Masamba.

Sugiyono mendefinisikan analisis data adalah sebagai proses mencari, menyusun, mengorganisasikan dan mendeskripsikan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai

⁹Moleong, *Metode Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 330.

tuntas hingga datanya jenuh.¹⁰ Analisis yang dilakukan Milles dan Huberman dengan empat langkah yaitu:¹¹

Gambar 2
Analisi Data



Gambar 3.1 Analisis Data

Uraian dari siklus dan atau gambar analisis data tersebut sebagai berikut:

1. Pengumpulan data merupakan usaha yang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara melalui informasi wawancara, pengamatan, dan dokumentasi pengumpulan data yang dilakukan sejak pembuatan proposal, saat penelitian hingga laporan akhir penelitian;

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 335.

¹¹Matthew B. Milles dan Michael A. Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Penerjemah: Rohendi Rohidi), (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), h. 353.

2. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan serta wawasan yang tinggi. Selain itu, reduksi data juga merupakan suatu kegiatan pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan sehingga menjadi lebih fokus sesuai dengan objek penelitian, reduksi data berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya laporan akhir penelitian dengan memfokuskan pada hal-hal yang penting;

3. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan untuk memudahkan dalam memahami yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya. Penyajian data dalam penelitian ini merupakan gambaran keseluruhan informasi tentang peran Pelatihan dan Partisipasi Kelompok Kerja Guru dalam meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Masamba.

4. Penarikan simpulan merupakan suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Setelah analisis dilakukan maka hasil penelitian akan disimpulkan oleh peneliti. Dari hasil pengolahan dan penganalisisan data kemudian diberi interpretasi terhadap masalah yang akhirnya dijadikan sebagai dasar untuk penarikan kesimpulan. Penarikan simpulan yang benar mengenai objek penelitian juga diverifikasi selama penelitian berlangsung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Gambaran Peta Gugus KKG Kecamatan Masamba

Masamba merupakan ibu kota Kabupaten Luwu Utara dengan luas 1.068,85 km². Kecamatan ini berbatasan dengan Kecamatan Rampi di sebelah Utara, Kecamatan Mappedeceng di sebelah Timur, Kecamatan Malangke di sebelah Selatan dan Kecamatan Baebunta di sebelah Barat. Pemerintahan kecamatan Masamba membawahi 4 kelurahan, 15 desa dan 2 unit pemukiman transmigrasi. Kecamatan ini berada pada wilayah dengan topografi yang beragam. Sebagian desa berada pada wilayah dengan topografi yang datar dan sebagian lainnya berada pada wilayah dengan topografi berbukit-bukit. Keseluruhan wilayah Kecamatan Masamba berada pada ketinggian antara 50 sampai 300 meter di atas permukaan laut.

Terdapat 24 jumlah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Masamba yang terbagi atas 4 gugus kelompok kerja guru.

Tabel 1
Daftar Sekolah Dasar Pelaksana Kelompok Kerja Guru di Kecamatan Masamba

Gugus	Pengawas	Nama Sekolah	
1	Syamsuddin, S.Pd., M.Si	1	SDN 106 Kuau

		2	SDN 100 Indokoro
		3	SDN 102 Lindu
		4	SDN 110 Lamaranginang
		5	SDN 119 Balakala
		6	SDN 097 Katokkoan
2	Drs. H. Samudar	1	SDN 101 Bone
		2	SDN 103 Pandak
		3	SDN 107 Rompu
		4	SDN 108 Pongo
		5	SDN 117 Toradda
		6	SDN 098 Matoto
3	Subhan, S.Pd., M.M.Pd		SDN 099 Masamba
			SDN 105 Lebannu
			SDN 116 Sepakat
			SDN 104 Laba
			SDN 118 Pombakka
4	Ahmad Masbar, S.Pd		SDN 109 Balebo
			SDN 111 Maipi
			SDN 112 Tondok Tua
			SDN 113 Karawak
			SDN 114 Pincara

			SDN 115 Lembang Batu
			SDN 228 Saluseba

b. Profil Sekolah KKG Gugus 1 Kecamatan Masamba

1) SDN 097 Katokkoan

UPT SD Negeri 097 Katokkoan berlokasi di Jl. Taman Siswa, Kel. Kappuna, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara dengan nomor NPSN 40307091 dan terletak di tanah milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara seluar 3 hektar. Sekolah ini terakreditasi A dengan dan memiliki standar ISO dengan nomor sertifikasi ISO 9001:2008 serta menerapkan kurikulum 2013.

2) SDN 119 Balakala

UPT SD Negeri 119 Balakala berlokasi di Dusun Balakala, Desa, Lantang Tallang, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara dengann nomor NPSN 40310800 dan terletak di tanah milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara seluar 3 hektar. Sekolah ini terakreditasi A tetapi belum memiliki sertifikasi standar ISO dan menerapkan kurikulum 2013.

3) SDN 106 Kuau

UPT SD Negeri 096 Kuau berlokasi di Desa, Lapapa, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara dengann nomor NPSN 40306880 dan terletak di tanah milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara seluar 2,028 m². Sekolah ini terakreditasi B serta belum memiliki sertifikasi standar ISO dan menerapkan kurikulum 2013.

4) SDN 100 Indokoro

UPT SD Negeri 090 Indokoro berlokasi di Jl. Mesjid Jami, Kelurahan Kasimbong, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara dengan nomor NPSN 40307090 dan terletak di tanah milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara seluar 1,330 m². Sekolah ini terakreditasi B dan telah memiliki sertifikasi standar ISO dengan nomor sertifikasi 9001:2008 dan menerapkan kurikulum 2013.

5) SDN 092 Lindu

UPT SD Negeri 092 Lindu berlokasi di Kelurahan Baliase, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara dengan nomor NPSN 40307087 dan terletak di tanah milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara seluar 3,000 m². Sekolah ini terakreditasi B serta belum memiliki sertifikasi standar ISO dan menerapkan kurikulum 2013.

6) SDN 110 Lamaranginang

UPT SD Negeri 100 Lamaranginang berlokasi di Desa Baloli, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara dengan nomor NPSN 40306876 dan terletak di tanah milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara seluar 3,315 m². Sekolah ini terakreditasi B serta belum memiliki sertifikasi standar ISO dan menerapkan kurikulum 2013.

c. Struktur Organisasi Pelaksana KKG Gugus I Kecamatan Masamba

Kelompok kerja guru gugus I kecamatan masamba terdapat 6 sekolah yang terlibat dalam satu gugus tersebut. Adapun pengurus kelompok kerja guru gugus 1 kecamatan masamba sebagai berikut:

Tabel 2
Struktur Organisasi KKG Gugus I Kecamatan masamba
Periode 2019-2020

I.	Pelindung/Penasehat	Kepala UPTD Pendidikan Kecamatan Masamba
II.	Pembina	Pengawas TK/SD Kecamatan Masamba
		Kepala Sekolah SDN 097 Katokkoan (Inti)
A.	Pengurus	
	Ketua	Darnisa, S.Pd
	Sekretaris	Mashudi, S.Pd
	Bendahara	Megawati, S.Pd.I
B.	Pemandu Mata Pelajaran	
	1. Matematika	Darnisa, S.Pd
	2. IPA	Megawati, S.Pd.I
	3. IPS	Erwina, S.Pd
	4. PKN	Muslimah, S.Pd
	5. SBDK	Patmawati, S.Pd
	6. MULOK (B. DAERAH)	Nurmini, A.Ma
	C.	Anggota
		SDN 100 Indokoro
		SDN 092 Lindu

		SDN 100 Lamaringinang
		SDN 119 Balakala

2. Proses Pengelolaan Teknis Kelompok Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Masamba

Ada beberapa tahapan yang dilakukan dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan kelompok kerja guru (KKG) seperti yang ungkapkan oleh Kepala Sekolah SDN 102 Lindu sebagai berikut.

Proses dan prosedur yang dilakukan dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan kelompok kerja guru yakni dengan melakukan tahapan berikut: analisis kebutuhan/masalah, tujuan pelatihan, evaluasi dan tindak lanjut.¹

Jadi, dapat dilihat bahwa tahapan yang dilakukan untuk melaksanakan KKG yakni dengan melakukan analisis kebutuhan/masalah dimana tahapan ini, analisis dilakukan untuk mengetahui masalah yang dihadapi oleh guru saat melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sehingga dapat diketahui jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh guru untuk mendukungnya dalam melaksanakan tugasnya. Pada tahapan analisis kebutuhan, data yang dianalisis diperoleh dari data hasil supervisi baik yang dilakukan oleh pengawas sekolah maupun hasil supervisi yang dilakukan oleh masing-masing kepala sekolah pada setiap satuan pendidikan. Sumber data lain yakni dari hasil diskusi dan *sharing* yang dilakukan oleh guru berdasarkan pengalaman yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya sebagai guru baik yang berkenaan dengan dokumen pembelajaran maupun pelaksanaan pembelajaran.

¹Supiyani Sakti, Kepala Sekolah SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

Penetapan tujuan pelatihan dimaksudkan untuk menetapkan arah dan standar yang akan dicapai dalam melaksanakan setiap kegiatan. Penetapan tujuan pelatihan dilakukan oleh pengelola KKG bersama-sama dengan panitia yang melaksanakan pelatihan dengan mempertimbangkan hasil analisis kebutuhan yang telah dilakukan. Dari hasil analisis kebutuhan dan *sharing* yang dilakukan oleh sesama anggota KKG maka ditetapkan tujuan KKG Gugus I kecamatan Masamba lebih menekankan pada peningkatan kemampuan guru pada dua hal yakni peningkatan kemampuan guru untuk merancang pembelajaran dalam bentuk dokumen pembelajaran dan peningkatan keterampilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Selanjutnya yakni evaluasi kegiatan yang dilakukan untuk melihat kesesuaian antara tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan program yang dilaksanakan. Yang terakhir yakni tahapan tindak lanjut pada setiap program yang telah dilaksanakan. Tahapan-tahapan tersebut mutlak dilaksanakan dalam rangka mendesain kegiatan pelatihan yang jelas, terukur dan tepat sasaran karena pelatihan dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekedar melaksanakan program melainkan ada tujuan yang menjadi target untuk dicapai, maka program pelatihan harus didesain secara matang sehingga target-target tersebut dapat tercapai secara maksimal. Adapun tahapan-tahapan tersebut dijabarkan sebagai berikut.

a) Perencanaan pelaksanaan Kelompok Kerja Guru

1) Tujuan dan manfaat Pelaksanaan Kelompok Kerja Guru

Pelaksanaan kegiatan kelompok kerja guru harus dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis sehingga dapat mencapai tujuan secara maksimal. Adapun tujuan pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru yang sebagai berikut:

Tujuan dilaksanakannya KKG yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya secara profesional baik dalam membuat dokumen pembelajaran maupun dalam proses pelaksanaannya.²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa tujuan dilaksanakannya KKG yakni untuk meningkatkan kompetensi guru. Adapun kepala UPT yang lain menyatakan

Kita melaksanakan KKG untuk memudahkan guru menggali kelebihan dan kelemahan guru dalam proses belajar mengajar sehingga mereka dapat mengevaluasi diri mereka.³

Melalui pelaksanaan KKG guru dapat melakukan koreksi dan evaluasi secara mandiri untuk mengetahui potensi-potensi dan kelemahan-kelemahan yang dimilikinya sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Hal senada diungkapkan oleh Rosida yang menyatakan bahwa:

Tujuan KKG yakni untuk membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dengan cara memberikan pelatihan dan pengarahan bagaimana baik membuat dokumen pembelajaran maupun metode-metode yang tepat dalam melaksanakan proses pembelajaran.⁴

²Andi Kaslin, Kepala UPT SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

³Syahratna, Kepala UPT SDN 110 Lamaranginang, 28 Juli 2020.

⁴Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

Pada dasarnya, tujuan dilaksanakannya KKG yakni untuk membantu guru untuk mengenali potensi serta kekurangannya sehingga mampu melakukan perbaikan untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Peningkatan kompetensi sangat penting untuk dilakukan sehingga proses pembelajaran yang dilakukan menjadi efektif. Proses peningkatan kompetensi merupakan proses pengembangan diri untuk mencapai tahap profesional. Maka proses ini menjadi wajib untuk dilakukan oleh guru. Peningkatan kompetensi guru diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Ada beberapa manfaat dalam pelaksanaan KKG yang dapat dirasakan oleh guru seperti yang dinyatakan oleh Asmaida:

Manfaat dari dilaksanakannya KKG yakni guru dapat menjalin silaturahmi dengan sesama guru lain dan memudahkan guru untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi guru di sekolah.⁵

Hal senada disampaikan oleh Darnisa:

Manfaat KKG yakni sebagai tempat komunikasi sesama tenaga pendidik dalam menyelesaikan masalah pembelajaran, sebagai sarana untuk mencipta kebutuhan proses belajar mengajar dan juga sebagai sarana menimba pengalaman dalam meningkatkan pengetahuan di kalangan tenaga pendidik.⁶

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik maka guru akan menghadapi kendala dan masalah dalam ruang kelas ketika dalam proses pembelajaran, sehingga perlu ada wadah bagi guru untuk saling bertukar pikiran untuk mencoba mengatasi dan memperbaiki masalah tersebut. KKG menjadi sarana

⁵Asmaida, Guru SDN 106 Kuau, Wawancara pada 29 Juli 2020.

⁶Darnisa, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

komunikasi bagi guru dari lintas sekolah untuk membagi masalah-masalah yang dihadapi dan untuk mendiskusikan alternatif penyelesaian masalah tersebut. KKG sebagai wadah bertukar pikiran memberikan ruang penyelesaian masalah guru yang dilakukan secara kolektif sehingga pemilihan alternatif penyelesaian masalah lebih mudah karena adanya pilihan penyelesaian masalah dari berbagai individu dalam KKG baik dengan sesama guru rumpun mata pelajaran yang sama maupun dengan guru-guru dari sekolah yang berbeda.

Pada penetapan tujuan KKG dan pelatihan teknis, dilakukan pada saat rapat kerja. Setelah penetapan tujuan maka akan dilakukan juga rapat berkenaan dengan program yang akan dilaksanakan termasuk jenis pelatihan dan materi pelatihan yang akan diberikan kepada peserta saat mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil dokumentasi yang dilakukan peneliti pada dokumen program kerja KKG Gugus I Masamba Kecamatan Masamba dapat dilihat bahwa fokus pelatihan yang dilaksanakan KKG Gugus I Masamba, yakni pada meningkatkan kemampuan guru untuk membuat perencanaan pembelajaran dalam bentuk dokumen pembelajaran khususnya membahas tentang kurikulum 2013. Selain perencanaan pembelajaran peserta juga dilatih untuk meningkatkan kemampuan mengajar dengan penerapan berbagai metode pembelajaran.

2) Pelaksana Kelompok Kerja Guru

KKG dilaksanakan secara sistematis dan struktural artinya ada pengurus yang melaksanakan setiap rangkaian kegiatan atau programnya. Penanggungjawab pelaksanaan KKG yakni pengurus KKG dengan struktur organisasi yang dapat dilihat

pada tabel 2 di atas. Struktur organisasi KKG pada wilayah I Masamba Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara terdiri dari Pelindung dan Penasehat dengan pananggung jawab Kepala UPT Pendidikan Kecamatan Masamba, Pembina yang terdiri dari Pengawas TK/SD Kecamatan Masamba dan Kepala Sekolah SD Negeri 087 Katokkoan sebagai sekolah inti, Pengurus KKG yang terdiri atas Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris dan Bendahara, Pemandu Mata Pelajaran yang terdiri dari Pemandu Mata Pelajaran Matematika, Pemandu Mata Pelajaran IPA, Pemandu Mata Pelajaran IPS, Pemandu Mata Pelajaran PKN, Pemandu Mata Pelajaran SBDK, dan Pemandu Mata Pelajaran Mulok (Bahasa Daerah) dan yang terakhir yakni anggota yang terdiri dari sekolah-sekolah anggota KKG gugus I yakni SD Negeri 106 Kuau, SD Negeri 100 Indokoro, SD Negeri 102 Lindu, SD Negeri 110 Lamaranginang, dan SD Negeri 119 Balakala.

b) Pelaksanaan Kelompok Kerja Guru

1) Tahapan pelaksanaan Kelompok Kerja Guru

Sebelum pelaksanaan KKG dilaksanakan pada satuan pendidikan, ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi oleh sekolah untuk dapat melaksanakan kegiatan KKG.

Kriteria tersebut seperti yang dipaparkan oleh seorang guru sebagai berikut:

Sekolah-sekolah yang boleh mengikuti kegiatan KKG yakni sekolah yang terdaftar pada satuan dinas pendidikan kabupaten, beranggotakan beberapa satuan pendidikan dengan satu sekolah inti, memiliki SK defenitif pelaksana yang diketahui atasan setempat. Memiliki program kerja dan memiliki struktur keanggotaan.⁷

⁷Megawati, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa ada lima kriteria yang harus dipenuhi oleh sekolah untuk dapat melaksanakan atau terlibat dalam menyelenggarakan KKG yakni 1) sekolah harus terdaftar pada satuan dinas pendidikan, 2) satu gugus KKG terdiri dari beberapa sekolah dengan satu sekolah inti, 3) memiliki defenitif pelaksana KKG yang diketahui oleh atasan setempat, 4) memiliki program kerja dan 5) memiliki struktur keanggotaan.

Pada poin pertama seluruh sekolah yang tergabung dalam KKG gugus 1 (satu) Kecamatan Masamba memenuhi syarat tersebut karena seluruh sekolah anggota merupakan sekolah negeri yang telah terdaftar pada satuan dinas kabupaten. KKG gugus 1 (satu) Kecamatan Masamba terdiri dari 6 (enam) sekolah yang artinya memenuhi poin kedua. KKG gugus 1 (satu) Kecamatan Masamba dilaksanakan dan dijalankan oleh pengurus KKG berdasarkan SK Kepala Koordinator Bidang Pendidikan Wilayah Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara nomor: 411/002/KORBID-MSB/III/2019 tentang Pembentukan Pengurus Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus I Kecamatan Masamba sehingga memenuhi poin ketiga dan poin kelima. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pelaksanaan program KKG di Gugus I Kecamatan Masamba sudah dilaksanakan sebanyak dua kali sehingga dapat telah memenuhi poin keempat dimana KKG Gugus I Kecamatan Masamba telah memiliki program kerja.

Ada beberapa tahapan yang dalam pelaksanaan KKG seperti yang diungkapkan oleh Ketua KKG gugus I Wilayah Masamba sebagai berikut:

Bentuk pengelolaan KKG yakni dengan melalui beberapa tahapan yakni pertama membentuk kelompok-kelompok kerja yang terdiri dari beberapa guru dari beberapa satuan pendidikan, kedua yaitu membentuk kepengurusan di setiap gugus KKG dan yang ketiga pembiayaan KKG bersumber dari dana bantuan operasional sekolah (BOS) masing-masing satuan pendidikan.⁸

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan KKG maka langkah awal yang dilakasakan yakni membentuk kelompok-kelompok kerja menjadi satu gugus yang terdiri atas beberapa guru dari beberapa satuan pendidikan. Di Kecamatan Masamba terdapat empat gugus. Pada gugus satu ada 6 satuan pendidikan tergabung di dalamnya. Tahapan kedua dari pelaksanaan KKG yakni pembentukan pengurus gugus KKG atau struktur kepanitiaan seperti yang diungkapkan oleh Sukaesi:

Kita membentuk struktur panitia KKG. Setelah terbentuk semua, kegiatan-kegiatan ditangani oleh semua anggota KKG. Jadi mereka yang akan bertanggungjawab untuk melaksanakan semua agenda kegiatan⁹

Struktur pengurus/panitia yang sudah dibentuk akan bertanggungjawab terhadap pelaksanaan setiap kegiatan yang dilakukan oleh KKG. Menurut salah seorang guru yang menyatakan:

Proses pelaksanaan KKG melalui kegiatan pembagian undangan kepada tiap sekolah yang tergabung dalam gugus. Undangan ini isinya tentang pemberitahuan untuk mengikuti pelaksanaan kegiatan KKG¹⁰

⁸Supiyana Sakti, Kepala Sekolah SDN 092 Lindu, Wawancara pada 29 Juli 2020.

⁹Sukaesi, Guru SDN 100 Indokoro, Wawancara pada 31 Juli 2020.

¹⁰Sriyanti, Guru SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

Sebelum pelaksanaan kegiatan KKG dilaksanakan maka terlebih dahulu sekolah yang tergabung dalam anggota gugus akan diinformasikan melalui surat undangan, adapun pelaksanaan KKG menurut salah seorang guru:

Pelaksanaan KKG dimulai dengan melaksanakan KKG mini di sekolah kemudian dilanjutkan di tingkat/ke tingkat wilayah kecamatan.¹¹

Prosedur pelaksanaan KKG tidak secara langsung dilaksanakan dalam skala kecamatan, namun sebelumnya telah dilakukan KKG pada skala yang lebih kecil yakni pada tingkat internal sekolah yang kemudian akan dilanjutkan dengan pelaksanaan KKG yang lebih besar, yakni pada skala kecamatan yang terdiri dari beberapa sekolah anggota gugus.

Kegiatan dilakukan berdasarkan jadwal yang disepakati oleh satuan KKG (terdiri dari beberapa UPT).¹² Pelaksanaan kegiatan KKG diadakan di luar jam belajar (sore hari) sehingga pelaksanaan kegiatan KKG tidak mengganggu proses pembelajaran.¹³

Mengingat bahwa pada satu gugus KKG terdiri atas beberapa sekolah sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya maka harus terlebih dahulu setiap anggota gugus menetapkan jadwal kegiatan, penetapan jadwal sangat penting mengingat peserta yang terlibat dalam KKG tidak hanya terdiri dari satu sekolah melainkan dari beberapa sekolah yang memiliki agenda masing-masing. Pelaksanaan KKG harus

¹¹Badaria, Guru SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

¹²Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

¹³Hapisah, SDN 110 Lamaranginang, Wawancara pada 28 Juli 2020

dilaksanakan minimal satu kali dalam sebulan seperti pernyataan salah seorang guru yang mengungkapkan bahwa:

Masing-masing gugus mengadakan kegiatan KKG satu kali dalam sebulan. Proses khusus untuk guru Pendidikan Agama Islam, setiap guru Pendidikan Agama Islam wajib mengikuti kegiatan KKG.¹⁴

Selain itu, terkhusus bagi guru yang mengampu mata pelajaran Pendidikan Agama Islam diwajibkan untuk mengikuti pelaksanaan kegiatan KKG.

2) Peserta Kelompok Kerja Guru

Berhasil atau tidaknya suatu program juga dipengaruhi oleh peserta yang mengikuti program tersebut. Sesuai dengan nama kelompok belajar yakni kelompok belajar guru maka tentu yang mengikuti program tersebut merupakan guru sebagaimana yang dinyatakan oleh beberapa guru berikut:

Syarat untuk mengikuti KKG yakni berstatus sebagai guru atau tenaga pendidik di satuan pendidikan.¹⁵ Syarat ikut KKG semua guru baik PNS maupun Non-PNS.¹⁶ Guru yang aktif sebagai guru kelas.¹⁷

Pada wawancara tersebut dapat dilihat bahwa yang dapat mengikuti kegiatan KKG yakni guru yang terdaftar pada satuan pendidikan atau sekolah baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang bukan pegawai negeri sipil. Selain itu guru juga merupakan guru yang aktif sebagai guru kelas. Adapun syarat yang lebih rinci seperti yang dinyatakan oleh Megawati sebagai berikut.

¹⁴Erwina, Guru SDN 110 Lamaranginang, Wawancara pada 28 Juli 2020.

¹⁵Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

¹⁶Mashudi Sultan, Guru SDN 106 Kuau, Wawancara pada 29 Juli 2020.

¹⁷Hapisah, Guru SDN 110 Lamaranginang, Wawancara pada 28 Juli 2020.

Guru yang mengikuti KKG yaitu guru yang terdaftar sebagai tenaga pendidik pada satuan pendidikan, memiliki kualifikasi ijazah pendidik dan sebagai tenaga pendidik mata pelajaran yang diampuh/sebagai wali kelas pada satuan pendidikan.¹⁸

Adapun yang dinyatakan oleh Darnisa sebagai berikut:

Syarat mengikut KKG yakni guru yang terdaftar sebagai tenaga pendidik pada satuan pendidikan, memiliki kualifikasi ijazah pendidik, sebagai tenaga pendidik mata pelajaran yang diampuh/sebagai wali kelas pada satuan pendidikan dan guru yang bersangkutan berada dalam wilayah gugus kecamatan masamba.¹⁹

Dari hasil wawancara tersebut maka dapat dilihat bahwa peserta yang mengikuti atau aktif dalam KKG yaitu 1) guru baik yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil maupun yang bukan pegawai negeri sipil, 2) memiliki kualifikasi ijazah pendidik, 3) sebagai guru mata pelajaran/wali kelas, 4) dan berada pada satuan pendidikan yang berada pada gugus KKG.

Berdasarkan syarat tersebut maka peserta KKG yang aktif pada gugus I Kecamatan masamba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Daftar Guru Aktif dalam KKG Gugus I kecamatan Masamba

No	Instansi	Nama	Keterangan
1	SDN 097 KATOKKOAN	Andi Kaslin, S.Pd	Kepala Sekolah
		Jahrullah, S.Pd	Guru Kelas
		Tawakkal, S.Pd	Guru Kelas

¹⁸Megawati, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

¹⁹Darnisa, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

		Patmawati, S.Pd	Guru Kelas
		Erwina, S.Pd	Guru Kelas
		St. Maripa, S.Pd	Guru Kelas
		Darnisa, S.Pd	Guru Kelas
		Megawati, S.Pd.I	Guru Kelas
		Rosida, S.Pd	Guru Kelas
		Haerani, S.Pd	Guru Kelas
		Sukarni, S.Pd	Guru Kelas
		Yuniar, S.Pd	Guru Kelas
		Nurmini, A.Ma	Guru Kelas
		Isnaeni, A.Ma	Guru Kelas
		Rahmawati, S.Pd	Guru Kelas
		Srikartika, S.Pd	Guru Kelas
		Ilyas Taring, SP	Guru Kelas
		Jannah, S.Pd	Guru Kelas
2	SDN 119 BALAKALA	Mursalim, S.Pd	Guru Kelas
		Jusrin, S.Pd.I	Guru Kelas
		Sunarto, S.Pd	Guru Kelas
		Suriyani, S.Pd	Guru Kelas
		Fatmawati, S.Pd	Guru Kelas
		Lusdin, S.Pd	Guru Kelas

3	SDN 106 KUAU	Rosmawati, S.Pd	Guru Kelas
		Hj. Sajerah, S.Pd	Guru Kelas
		Hj. Kambecce, S.Pd	Guru Kelas
		Nurmiati, S.Pd	Guru Kelas
		Afridawati, S.Pd	Guru Kelas
		Darliati, S.Pd	Guru Kelas
4	SDN 100 INDOKORO	Siti Rabbiah, S.Pd.SD	Guru Kelas
		Hj. Siti Munirah, S.Pd.SD	Guru Kelas
		Mardiana, S.Pd.SD	Guru Kelas
		Yinita, S.Pd.SD	Guru Kelas
		Rahmatia, S.Pd.I	Guru Kelas
		Muhaena, S.Pd	Guru Kelas
		Nurhana, S.Pd	Guru Kelas
5	SDN 092 LINDU	Supiyon Sakti, S.Pd	Kepala Sekolah
		Rahman, S.Pd	Guru Kelas
		Hj. Badariah, S.Pd	Guru Kelas
		Sriyanti, S.Pd	Guru Kelas
		Sarmini, S.Pd	Guru Kelas
		Suharni, S.Pd	Guru Kelas
		Mahediah, S.Pd	Guru Kelas
		Nursamsi, S.Pd	Guru Kelas

		Hj. Budi Utami, S.Pd	Guru Kelas
		Rusmita, S.Pg	Guru Kelas
		Apriani, S.Pd	Guru Kelas
6	SDN 110 LAMARANGINANG	Syahratna, S.Pd	Guru Kelas
		Hasmiah, S.Pd	Guru Kelas
		Nurdiana, S.Pd	Guru Kelas
		Isnaeni, S.Pd	Guru Kelas
		Hariawan, S.Pd	Guru Kelas
		Martha Sampe	Guru Kelas
		Hapisah, S.Pd	Guru Kelas
		Halimah S.Pd	Guru Kelas

Berdasarkan gambaran tabel tersebut maka guru yang aktif sebagai peserta KKG pada gugus I Kecamatan Masamba memenuhi syarat karena peserta merupakan guru yang terdaftar pada satuan pendidikan, memiliki kualifikasi ijazah sebagai tenaga pendidikan karena merupakan sarjana pendidikan baik sarjana pendidikan khusus untuk pendidikan dasar maupun sarjana pendidikan pada mata pelajaran tertentu dan yang terakhir yaitu guru-guru tersebut berada pada UPT/sekolah yang masuk dalam kawasan gugus I Kecamatan Masamba.

Adapun mekanisme bagi guru untuk dapat aktif mengikuti KKG sebagaimana yang dinyatakan oleh beberapa guru sebagai berikut:

Prosedur untuk aktif dalam KKG yakni mengikuti pembentukan pengurus kelompok kerja guru sehingga mereka terdaftar pada saat pembentukan pengurus kemudian mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh kelompok kerja guru.²⁰

Adapun yang dinyatakan oleh Rosida sebagai berikut:

Menjadi anggota yang aktif dalam organisasi kelompok kerja guru dibuktikan dengan kepemilikan kartu Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI). Kartu anggota PGRI untuk membuktikan bahwa guru tersebut merupakan guru yang masih aktif²¹

Sedangkan guru yang lain menyatakann bahwa:

Guru harus terdaftar atau mendaftar dalam komunitas SIM PKB dan tergabung dalam salah satu gugus kelompok kerja guru (KKG).²²

Mekanisme bagi guru untuk dapat aktif mengikuti KKG yakni guru harus mengikuti proses pembentukan pengurus KKG dan mendaftarkan/terdaftar pada SIM PKB kemudian mendaftarkan diri untuk masuk pada KKG pada satu gugus sesuai wilayah sekolahnya dan yang terakhir yakni mengikuti setiap rangkaian kegiatan yang dilaksanakan oleh KKG. Tahapan-tahapan untuk dapat mengikuti KKG yaitu selain harus memenuhi persyaratan adminisstratif, guru juga secara aktif terlibat dalam setiap aktivitas KKG dan aktif dalam melaksanakan tugas sebagai guru.

3) Bentuk-Bentuk Pelatihan teknis Kelompok Kerja Guru Gugus I Masamba

Program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru untuk menunjang keterampilan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Bentuk-

²⁰Mashudi Sultan, Guru SDN 106 Kuau, Wawancara pada 29 Juli 2020.

²¹Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

²²Sriyanti, SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

bentuk kegiatan yang dilaksanakan harus berdasarkan pada hasil perencanaan kegiatan baik dari bentuk kegiatan maupun materi yang diberikan kepada para guru selama proses pelatihan. Adapun jenis kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan KKG menurut salah seorang guru yang menyatakan bahwa:

Kegiatan yang dilakukan dalam KKG yakni kegiatan berupa penyusunan laporan pendidikan, penyusunan kurikulum dan pembahasan cara penilaian berdasarkan kurikulum.²³

Adapun guru yang lain menyatakan bahwa:

Dalam pelaksanaan KKG kegiatan yang dilakukan adalah penyusunan perangkat pembelajaran, tekni-teknik penilaian, dan teknik pembuatan soal.²⁴

Secara garis besar kegiatan yang dilakukan dalam KKG yakni kegiatan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan guru dalam proses pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran. Secara lebih detail kegiatan yang dilakukan dapat dilihat pada materi yang diberikan. Menurut salah seorang guru:

Materi yang diberikan antara lain membuat program pembelajaran baik program semester maupun program tahunan, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran atau RPP dan membuat laporan penilaian.²⁵

Selain perangkat pembelajaran, materi lain yang diberikan pada pelaksanaan KKG yakni

Jenis materi yang diberikan selama KKG yakni materi tentang media pembelajaran, pengimputan nilai KB, dan penyusunan bank soal.²⁶

²³Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

²⁴Sriyanti, SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

²⁵Badaria, Guru SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

Sedangkan materi lain yang berikan juga berupa menurut guru yang lain yakni:

Materi yang diberikan pada saat pelatihan di KKG yakni materi tentang *information and communication technology* (ICT) dan dan *workshop* perankitan soal UN²⁷. Pelatihan MBTQ.²⁸

Dari wawancara di atas dapat dilihat bahwa kegiatan yang dilakukan berhubungan dengan peningkatan kapasitas guru dalam menunjang proses peningkatan kualitas pembelajaran dengan melaksanakan pelatihan yang berhubungan kemampuan guru untuk membuat perangkat pembelajaran serta pemanfaatan teknologi informasi dan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, bagi guru PAI juga diberikan pelatihan berupa MBTQ.

Berdasarkan pada program kerja pelaksanaan program kerja guru gugus I Masamba Kecamatan Masamba pada bulan Januari sampai Juni ada tujuh jenis kegiatan yang dilakukan yakni sebagai berikut:

Tabel 4
Program Kerja KKG Gusus I Masamaba
Kecamatan Masamba Januari-Juni 2020

No	Deskripsi Kegiatan	Jenis Kegiatan
1	Sosialisasi konsep kurikulum 2013	Rasional & SKL konsep pembelajaran tematik terpadu
		Menyusun jadwal sesuai tema

²⁶Mashudi Sultan, Guru SDN 106 Kuau, Wawancara pada 29 Juli 2020.

²⁷Megawati, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

²⁸Erwina, Guru SDN 110 Lamaranginang, Wawancara pada 28 Juli 2020.

2	Pengenalan buku guru dan buku siswa	Cara penggunaan buku guru dan buku siswa
		Pemetaan kompetensi dasar
3	Pemetaan	Cara penilaian pada setiap akhir sub tema
		Membahas KKM
4	Kisi-kisi	Kisi-kisi soal
5	Cara-cara penilaian	Penulisan soal-soal semester
6	Penilaian	Penilaian harian
7		Penilaian rapor

Dari tabel di atas, ada tujuh deskripsi kegiatan dan sepuluh jenis kegiatan yang dilakukan yakni:

1) Deskripsi kegiatan pertama ada dua jenis kegiatan yang dilakukan yakni rasional dan SKL pembelajaran tematik terpadu yaitu kegiatan untuk mengidentifikasi standar kompetensi lulus (SKL) yang akan dicapai dan merasionalisasikan SKL ke dalam tema terpadu. Pada kegiatan ini, peserta diminta untuk memahami dan mengidentifikasi standar kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik. Tujuan dari pemahaman SKL ini yakni guru dapat mengidentifikasi dan mengabstraksikan langkah-langkah yang akan dirancang dan dilaksanakan dalam pembelajaran sehingga tujuan SKL tersebut tercapai. Karena SKL lebih jauh dijabarkan dalam Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar (KI/KD) maka guru juga

akan dilatih cara untuk mengidentifikasi berbagai jenis keterampilan yang ada dalam SKL dan KI/KD baik pada ranah kognitif, afektif, dan psikomotorik yang akan dicapai oleh siswa pada setiap KI/KD.

Jenis kegiatan yang kedua, yakni adalah penyusunan jadwal sesuai tema. Setelah penetapan tema, tahapan selanjutnya yakni menentukan jadwal atau susunan/urutan tema yang akan digunakan dalam proses penyusunan jadwal pembelajaran. Kurikulum Sekolah Dasar menerapkan hal yang disebut kurikulum tematik, yaitu kurikulum dimana proses pembelajarannya didasarkan pada tema-tema tertentu dengan mengaitkan berbagai kompetensi dasar dalam tema-tema. Pada kegiatan ini, peserta dilatih untuk mengaitkan tema pembelajaran dengan berbagai KD yang terdapat dalam kurikulum. Setelah penyesuaian tema dan KD, selanjutnya guru akan menyusun urutan tema dan membuat jadwal tema-tema tersebut.

2) Deskripsi kegiatan yang kedua, yakni pengenalan buku guru dan buku siswa. Ada dua jenis kegiatan yang dilakukan yakni cara menggunakan buku guru dan buku siswa. Pemahaman cara penggunaan buku guru dan buku siswa sangat penting dipahami oleh guru karena guru harus tau cara mensinergikan penggunaan buku guru dengan buku siswa karena buku guru berisi instruksi teknis pelaksanaan pembelajaran yang ada pada buku siswa. Pada kegiatan ini, guru akan dilatih cara menggunakan buku guru yakni dengan melatih guru untuk memahami petunjuk instruksional pada buku guru dengan menyesuaikannya dengan buku siswa.

Jenis kegiatan yang kedua, yakni pemetaan kompetensi dasar. Guru melakukan pemetaan kompetensi dasar dengan merujuk pada kompetensi dasar yang termuat

dalam kurikulum kemudian menyesuaikannya kompetensi dasar tersebut dengan buku yang akan dipakai dalam proses pembelajaran. Pada kegiatan pelatihan sebelumnya, guru telah mempelajari cara dan menyesuaikan KD dengan tema pembelajaran. Pada tahap kegiatan ini, peserta dilatih untuk menyesuaikan penggunaan buku panduan baik buku siswa maupun buku guru dengan KD.

3) Deskripsi kegiatan yang ketiga, yakni pemetaan. Setelah penetapan tema pembelajaran, tema-tema tersebut akan dibagi lagi dalam beberapa sub-tema. Pada setiap akhir pembelajaran subtema akan dilakukan penilaian maka jenis kegiatan pertama dalam deskripsi pemetaan, yakni cara penilaian setiap akhir sub tema. Pada setiap penilaian tersebut, perlu ditentukan standar pencapaian yang akan ditetapkan dalam kriteria ketuntasan minimal (KKM). Pada kegiatan ini, peserta akan dilatih untuk memetakan setiap tema dalam sub tema. Selain itu, peserta juga akan dilatih untuk membuat penilaian pada setiap sub tema. Peserta akan diajarkan cara menentukan indikator penilaian, membuat instrumen penilaian dan teknik-teknik penilaian.

4) Deskripsi kegiatan keempat yakni kisi-kisi. Kisi-kisi dibuat untuk memudahkan pembuatan soal dalam proses penilaian. Kisi-kisi terdiri dari poin-poin yang akan masuk dalam penilaian. Kisi-kisi dibuat merujuk pada indikator sebagai landasan dalam pembuatan soal. Peserta dilatih dan diajarkan cara untuk mengidentifikasi indikator penilaian kemudian dijabarkan dalam kisi-kisi soal sebagai rujukan untuk membuat soal-soal.

5) Deskripsi kegiatan yang kelima yakni cara-cara penilaian dimana jenis kegiatan yang dilakukan yakni penulisan dan pembuatan soal-soal semester. Soal-soal dibuat merujuk kepada indikator pencapaian dan sesuai dengan kisi-kisi soal yang telah dibuat. Setelah kisi-kisi dibuat maka langkah selanjutnya yakni peserta akan diajarkan dan diminta untuk membuat soal-soal berdasarkan rancangan kisi-kisi.

6) Deskripsi kegiatan yang terakhir yakni penilaian. Penilaian dilakukan pada dua tahap yakni penilaian harian dan penilaian rapor. Penilaian harian merupakan penilaian yang dilakukan pada saat proses pembelajaran masih berlangsung yakni dengan melakukan penilaian pada setiap sub tema dan juga pada tema. Penilaian rapor merupakan akumulasi dari keseluruhan proses penilaian yang dilakukan dalam satu semester. Karena dalam penilaian tidak hanya sebatas pemberian angka-angka kepada peserta didik maka guru juga harus mengetahui cara, metode dan instrumen penilaian yang tepat dan sesuai dengan indikator penilaian dan tujuan pembelajaran.

Pada kegiatan ini, peserta dilatih cara melaksanakan penilaian pembelajaran baik dalam melaksanakan penilaian harian maupun penilaian akhir. Peserta juga dilatih cara menghitung hasil akumulasi penilaian mulai dari penilaian harian, penilaian sub tema, penilaian tema, ujian tengah semester dan ujian akhir semester. Materi terakhir yakni peserta juga akan dilatih untuk melakukan pengisian laporan hasil belajar siswa (rapor). Peserta tidak hanya diajarkan untuk melakukan penilaian kuantitatif namun guru juga dilatih untuk membuat penilaian kualitatif karena bentuk rapor pada kurikulum 2013 tidak hanya memuat penilaian berupa skor pencapaian siswa namun juga harus dijabarkan secara deskriptif.

Pelaksanaan setiap kegiatan pada tabel di atas dilakukan pada dua kali dalam setiap bulan, yakni pada minggu ke II dan minggu ke IV. Adapun kegiatan yang dilakukan pada bulan Juli sampai pada bulan Desember yakni sebagai berikut:

Tabel 5
Program Kerja KKG Gusus I Masamaba
Kecamatan Masamba Juli-Desember 2020

No	Deskripsi Kegiatan	Jenis Kegiatan
1	Sosialisasi Kurikulum 2013	Penyusunan program pembelajaran Kelas 1,2,3
		Penyusunan program pembelajaran Kelas 4,5,6
2	Membahas RPP	Membagi, menyusun tema pada kelas 1,2,3
		Membagi, menyusun tema pada kelas 4, 5, 6
3	Penulisan RPP	Menulis/ membuat RPP masing-masing tema kelas 1, 2, 3
		Menulis/ membuat RPP masing-masing tema kelas 4, 5, 6
4	Tindak lanjut penulisan RPP	Curah pendapat/ klarifikasi tentang hasil penulisan RPP kelas 1, 2, 3
		Curah pendapat/ klarifikasi tentang hasil

		penulisan RPP kelas 4, 5, 6
5	Skenario RPP	Melaksanakan kegiatan skenario RPP yang telah disusun kelas 1, 2, 3
		Melaksanakan kegiatan skenario RPP yang telah disusun kelas 4, 5, 6
6	Membahas KKM	Menentukan nilai KKM kelas 1, 2, 3
		Menentukan nilai KKM kelas 4, 5, 6
7	Kisi-kisi soal	Pembahasan cara pembuatan kisi-kisi soal

Dari tabel tersebut ada tujuh deskripsi kegiatan yang dilakukan yaitu:

1) Deskripsi kegiatan yang pertama yakni sosialisasi kurikulum 2013. Jenis kegiatan yang dilakukan yakni penyusunan program pembelajaran baik program pembelajaran kelas tingkat rendah yakni kelas 1, kelas 2, dan kelas maupun program pembelajaran kelas tingkat atas yakni kelas 4, kelas 5, dan kelas 6.

Peserta pelatihan diajarkan untuk membuat program pembelajaran baik program tahunan maupun program semester. Pada program tahunan, peserta akan membuat dan menyusun program atau kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun. Sedangkan program semester dibuat dan disusun untuk kegiatan yang akan dilakukan selama satu semester.

2) Deskripsi kegiatan yang kedua, yakni pembahasan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Jenis kegiatan yang dilakukan yakni tahapan untuk membagi tema yang disesuaikan dengan kompetensi dasar kemudian tema disusun sesuai dengan tahapan yang akan diterapkan dalam pembelajaran. Pembagian dan penyusunan tema dilakukan pada kelas tingkat rendah yakni kelas 1, kelas 2, dan kelas 3 serta kelas tingkat atas yakni kelas 4, kelas 5 dan kelas 6. Peserta akan menyusun pemetaan tema berikut dengan pembagian sub temanya. Penyusunan tema diurutkan berdasarkan urutan tema yang paling awal diajarkan sampai pada materi yang terakhir diajarkan.

3) Deskripsi kegiatan yang ketiga yakni penulisan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) baik pada kelas tingkat rendah maupun kelas tingkat atas. Jenis kegiatan yang dilakukan yakni menulis/membuat RPP masing-masing tema.

Pada tahapan penyusunan dan pembuatan RPP tahapan yang dilakukan yakni proses mengidentifikasi tema yang sesuai dengan kompetensi dasar yang selanjutnya akan dibagi lagi ke dalam berbagai subtema. Tahapan berikutnya, yakni menentukan atau membuat indikator dengan merujuk kepada kompetensi dasar, tema dan subtema. Hal mendasar yang peserta perlu ketahui dalam membuat indikator yaitu penggunaan kata kerja operasional yang sesuai dengan kompetensi dasar dan tingkat kemampuan peserta didik. Kata kerja operasional yang dipakai merujuk kepada kata kerja operasional yang termuat dalam tabel taksonomi Bloom. Selanjutnya peserta menentukan pendekatan dan metode yang diterapkan dalam pembelajaran, penetapan pendekatan dan metode harus sesuai dengan tema, indikator dan materi yang akan

diajarkan. Tahapan berikutnya, yakni menentukan alat dan media pembelajaran yang sesuai dengan tema, indikator dan materi yang diajarkan. Berikutnya, yakni membuat skenario pembelajaran yakni berupa tahapan yang akan dilakukan oleh guru dan siswa selama proses pembelajaran mulai dari kegiatan membuka kelas, melaksanakan pembelajaran sampai pada menutup kelas. Dan terakhir, menetapkan alat dan instrument penilaian dengan merujuk kepada tema, subtema indikator pembelajaran, dan materi yang sesuai.

4) Deskripsi kegiatan yang keempat, yakni curah pendapat/klarifikasi tentang hasil penulisan RPP. Pada kegiatan ini masing-masing peserta memaparkan atau mempresentasikan hasil RPP yang dibuat dihadapan pada peserta lain. Curah pendapat dapat dilakukan dengan masing-masing peserta maju ke depan untuk presentasi atau dapat juga dilakukan secara berkelompok sesuai dengan rumpun mata pelajaran yang sama. Curah pendapat dilakukan untuk mendiskusikan atau memberikan saran dan masukan dalam proses perbaikan RPP yang telah dibuat oleh masing-masing peserta.

5) Deskripsi kegiatan yang kelima yakni skenario RPP. Tahapan skenario RPP yakni proses uji coba terhadap skenario pembelajaran yang telah disusun dalam bentuk RPP. Setiap peserta memperagakan praktek mengajar dengan merujuk kepada RPP yang telah dibuat. Setiap orang atau perwakilan akan mensimulasikan praktik mengajar dimana peserta lain akan berperas sebagai siswa. Simulasi dibuat senyata mungkin layaknya proses pembelajaran dalam ruang kelas. Pada saat praktek, peserta

yang berperan sebagai guru tidak hanya mensimulasikan kegiatan pembelajaran namun juga harus melaksanakan teknik evaluasi sesuai dengan desain RPP.

6) Deskripsi kegiatan yang keenam, yakni membahas tentang kriteria ketuntasan minimal. Kriteria ketuntasan minimal dibahas untuk mengetahui standar ketercapaian pada suatu mata pelajaran. Dalam proses ini, penentuan KKM harus mempertimbangkan kompetensi dasar, indikator, materi pembelajaran, tingkat kesulitan materi dan tingkat kelas dimana guru tersebut mengajar.

7) Deskripsi kegiatan yang terakhir yakni pembahasan kisi-kisi soal. Kegiatan yang dilaksanakan pada deskripsi yang proses untuk membahas pembuatan kisi-kisi soal serta proses untuk membuat soal-soal yang akan disimpan pada bank soal baik yang akan diujikan pada saat ujian tengah semester maupun pada saat ujian akhir semester.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dilakukan dua kali dalam sebulan, yakni pada minggu kedua dan keempat pada setiap bulan.

4) Metode Pelatihan KKG

Dalam proses pembelajaran apapun baik untuk pendidikan anak maupun pendidikan orang dewasa, metode pembelajaran yang tepat sangat diperlukan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal. Metode berkaitan dengan cara yang dilakukan oleh guru atau mentor dalam mengelola kelas. Dalam pelatihan KKG yang diterapkan pada gugus I Kecamatan Masamba, metode yang diterapkan tidak hanya satu tergantung dari mentor dan materi yang dibawakan seperti yang dinyatakan oleh salah seorang kepala sekolah sebagai berikut.

Metode yang diterapkan tidak menentu tergantung dari pembawa materi. Hanya saja metode yang paling umum diterapkan yakni metode diskusi dan kerja kelompok antara sesama peserta pelatihan.²⁹

Proses pembelajaran dalam pelatihan KKG bersifat interaktif karena pembelajaran yang dilakukan tidak bersifat satu arah, yakni mentor atau pelatih memaparkan materi dan peserta menjadi pasif melainkan pembelajaran dilaksanakan secara dua arah dimana peserta aktif dalam proses diskusi. Dalam proses diskusi ini, pemateri tidak hanya menjadi informan tunggal tetapi peserta juga dapat memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peserta lain. Hal ini memungkinkan untuk dilakukan mengingat masing-masing guru telah memiliki pengalaman dalam mengajar sehingga peserta mampu menjabarkan masalah-masalah yang dihadapi di dalam ruang kelas ketika mengajar atau mampu memberikan alternatif solusi yang bisa ditetapkan dalam ruang kelas ketika menghadapi masalah-masalah yang serupa.

Selain metode diskusi, metode kerja kelompok juga dilakukan mengingat bahwa pembelajaran kelompok akan mendukung partisipasi keseluruhan peserta untuk lebih aktif dalam proses pelatihan. Selain itu, pembentukan kelompok akan memudahkan peserta untuk mendiskusikan dan menemukan menyelesaikan persoalan yang dihadapi dan juga akan memudahkan pengerjaan tugas bagi peserta ketika dilakukan secara berkelompok. Adapun menurut kepala sekolah SDN 100 Indokoro mengungkapkan bahwa:

²⁹Andi Kaslin, Kepala Sekolah SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

Metode pembelajaran yang dilakukan berupa metode eksperimen, Tanya-jawab, dan pemberian tugas. Pada intinya metode yang diterapkan yakni metode dimana guru-guru bisa mempraktekkan materi secara langsung dan tidak hanya bersifat teori.³⁰

Selain metode diskusi, tanya-jawab dan kerja kelompok, metode yang juga diterapkan yakni metode penugasan. Metode penugasan ini dilakukan untuk memberikan pengalaman langsung kepada peserta cara yang harus dipraktikkan pada setiap materi. Peserta pelatihan diharapkan mampu mempraktekkan dan menerapkan setiap materi yang telah dipelajari dalam pelatihan ketika melaksanakan tugasnya sebagai guru maka dari itu penerapan pembelajaran secara praktik melalui pengerjaan tugas diharapkan pada peserta sudah mahir setelah mengikuti pelatihan. Karena materi pelatihan berkaitan dengan pelaksanaan tugas maka tentu hasil tugas yang diberikan akan dipraktikkan tidak hanya dalam praktik membuat dokumen melainkan juga cara menerapkan dokumen tersebut di dalam ruang kelas. Para peserta diberikan keluwesan untuk melakukan eksperimentasi dalam dokumen yang dibuatnya, kemudian peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk mempraktikkannya dengan melakukan simulasi pembelajaran menggunakan dokumen yang telah dibuat dalam praktek mengajar.

5) Evaluasi Kegiatan Pelatihan KKG

Setiap program perlu untuk dievaluasi untuk melihat apakah kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan pencapaian yang diinginkan. Program yang dilaksanakan KKG perlu juga dievaluasi untuk melihat apakah program pelatihan

³⁰Sitti Rabiah, Kepala Sekolah SDN 100 Indokoro, Wawancara pada 31 Juli 2020.

sudah berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan dan juga untuk melihat sejauh mana tujuan program telah tercapai. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam melaksanakan evaluasi kegiatan KKG, seperti yang diungkapkan oleh kepala sekolah SDN 100 Indokoro:

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui pencapaian program. Bentuk-bentuk evaluasi yang dilakukan yakni dengan mengevaluasi setiap materi yang diberikan dan juga mengevaluasi keseluruhan materi yang dilaksanakan pada setiap akhir pelaksanaan kegiatan KKG.³¹

Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa evaluasi tidak hanya dilakukan satu kali tetapi setiap materi yang diberikan dievaluasi untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta terhadap materi tersebut. Namun, evaluasi pada setiap materi, evaluasi juga dilaksanakan di akhir kegiatan untuk melihat apakah tujuan program pelatihan telah tercapai atau belum tercapai. Ada berbagai cara yang dilakukan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan seperti yang diungkapkan oleh Andi Kaslin sebagai berikut.

Ada beberapa cara untuk mengevaluasi kegiatan KKG seperti misalnya presentasi, unjuk kerja dan praktek mengajar. Biasanya setelah satu materi dipelajari maka peserta diminta untuk mempraktekkan materi tersebut seperti membuat dokumen pembelajaran setelah itu mereka diminta untuk mempresentasikan hasil kerjanya. Setelah dokumen selesai secara utuh peserta diminta untuk melaksanakan praktek mengajar sesuai dokumen yang mereka buat.³²

Pembelajaran pada pelatihan KKG dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan antara materi yang satu dengan materi yang lain. Pada setiap

³¹Sitti Rabiah, Kepala Sekolah SDN 100 Indokoro, Wawancara pada 31 Juli 2020.

³²Andi Kaslin, Kepala Sekolah SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

pertemuan peserta akan diminta untuk langsung mempraktekkan hasil pembahasan ke dalam bentuk dokumen. Dokumen yang dibuat dapat dilakukan secara mandiri dan juga bisa dilakukan secara diskusi kelompok dengan peserta pada rumpun mata pelajaran yang sama. Setelah tugas selesai maka masing-masing peserta akan mempresentasikan hasil kerja pada materi tersebut. Pada tahap akhir, diharapkan peserta telah membuat dokumen pembelajaran secara utuh melalui tahapan materi yang telah dipelajari. Ketika dokumen pembelajaran telah selesai dalam bentuk rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) maka setiap peserta diminta untuk melakukan praktek mengajar berdasarkan dokumen yang telah dibuat.

3. Implementasi Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba

Pelaksanaan kegiatan pelatihan baik dalam bentuk seminar, workshop, musyawarah guru mata pelajaran ataupun kelompok kerja guru dimaksudkan untuk menjadi wadah bagi para guru untuk meningkatkan kompetensinya. Peningkatan kompetensi ini diharapkan akan berbading lurus dengan meningkatnya profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah SDN Katokkoan menyatakan bahwa:

Kami berharap dengan adanya wadah kelompok kerja guru, maka akan berdampak terhadap meningkatnya profesionalitas guru kami dalam menjalankan tugasnya utama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.³³

Hal senada juga disampaikan oleh kepala SDN 102 Lindu yang menyatakan:

Kami mengikutkan guru-guru kami dalam kelompok kerja guru agar guru-guru kami bisa berbagi pengalaman dengan guru dari sekolah lain dan juga dapat belajar dari pengalaman guru lain untuk meningkatkan kompetensi mereka

³³Andi Kaslin, Kepala Sekolah SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

ketika mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan di KKG sehingga mereka lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.³⁴

Dari hasil kedua wawancara tersebut dapat terlihat bahwa tujuan utama dilaksanakannya KKG yakni adalah untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Adapun kondisi profesionalisme guru SD di kecamatan Masamba pada sekolah yang tergabung dalam KKG gugus I Kecamatan Masamba dapat dilihat dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Salah seorang guru menyatakan bahwa:

Guru SD Lamaranginang sudah profesional. Hal ini dibuktikan dimana guru selalu memegang teguh tata tertib guru baik dalam sekolah maupun di lingkungan masyarakat dan selalu menerima dan melayani orang tua siswa.³⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Sukaesi:

Guru kami di SDN 110 Indokoro sudah profesional karena guru-guru menunjukkan sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab mereka.³⁶

Dari wawancara tersebut terlihat bahwa salah satu bentuk implementasi profesionalisme guru yakni pada bentuk kedisiplinan yang dipraktikkan oleh dalam guru baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Selain itu, guru juga memberikan layanan yang baik kepada orang tua siswa.

³⁴Supyan Sakti, Kepala Sekolah SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

³⁵Hapisah, Guru SDN 110 Lamaranginang, Wawancara pada 28 Juli 2020.

³⁶Sukaesi, Guru SDN 100 Indokoro, Wawancara pada 31 Juli 2020.

Pada wawancara yang dilakukan dengan guru dari sekolah lain menyatakan bahwa:

Semua guru kami sudah profesional, dibuktikan dengan penguasaan berbagai tindakan kelas baik akademik yakni memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap, menguasai materi ajar, disiplin dalam mengelolah waktu dan kelas serta menjalin hubungan yang baik dengan wali kelas.³⁷

Dari wawanara tersebut praktik profesionalisme guru yakni guru memiliki perangkat administrasi pembelajaran yang lengkap sebagai acuan dalam melaksanakan proses pembelajaran selain itu guru juga menguasai materi ajar yang diajarkan. Guru juga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, baik dalam mengelola waktu maupun juga dalam pengelolaan kelas. Guru juga senantiasa menjaga hubungan yang harmonis dengan wali kelas sebagai penanggung jawab terhadap anak walinya.

Adapun guru yang lain menyatakan bahwa:

Guru sudah profesional karena sebagian besar guru sudah memiliki sertifikat profesional, banyak guru yang sudah mengikuti lomba guru beprestasi dan memperoleh juara tiga sampai juara tiga besar, dan banyak siswa yang sudah mengikuti lomba baik tingkat nasional maupun provinsi seperti lomba sains, olahraga dan seni.³⁸

Pada wawancara tersebut praktik profesionalisme guru dibuktikan dengan banyaknya guru yang sudah memiliki sertifikat profesional serta guru-guru juga menunjukkan profesionalitasnya dengan mengikuti berbagai lomba guru beprestasi dan bahkan sampai pada peringkat tiga besar. Bentuk profesionalisme yang tunjukkan oleh guru

³⁷Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

³⁸Megawati, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

secara tidak langsung, yakni keberhasilan guru untuk membimbing siswa untuk ikut dalam berbagai lomba baik dalam skala nasional maupun pada tingkat provinsi.

Secara garis besar praktik yang dilakukan, guru-guru sudah dapat dikatakan profesional namun ada masih ada beberapa aspek kurang profesional yang ditunjukkan oleh guru seperti yang dinyatakan oleh salah seorang kepala sekolah sebagai berikut:

Masih ada beberapa guru yang belum profesional karena masih ada beberapa guru yang tidak mampu mengoperasikan teknologi secara maksimal sehingga menjadi hambatan dalam menemukan berbagai literatur dalam pembelajaran.³⁹

Dalam konteks kemajuan teknologi, kemampuan mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) turut mempengaruhi kinerja pada setiap profesi termasuk profesi guru. Untuk mengimbangi perkembangan tersebut maka guru dituntut untuk dapat memanfaatkan ICT dengan baik untuk mendukung setiap pekerjaannya. Ketidakmampuan beberapa guru untuk memanfaatkan teknologi juga berdampak pada kinerja guru baik dalam proses menyiapkan perlengkapan administrasi guru termasuk perangkat pembelajaran juga berdampak pada ketidakmampuan guru dalam memanfaatkan teknologi sebagai penunjang dalam proses pelaksanaan pembelajaran.

Adanya guru yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya diakibatkan oleh keterbatasan KKG untuk mengakomodir keseluruhan guru yang ada pada satuan pendidikan dalam lingkup KKG Gugus I Masamba Kecamatan Masaba dikarenakan beberapa hal yakni keterbatasan anggaran dan keterbatasan tenaga pengajar/palatih.

³⁹Supyan Sakti, Kepala Sekolah SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan Teknis Kelompok Kerja Guru di Kecamatan Masamba

a) Faktor Pendukung

Dalam proses pengelolaan dan pelaksanaan KKG ada beberapa faktor pendukung yang mendorong tercapainya pelaksanaan kegiatan secara maksimal.

Menurut Supyan Sakti faktor pendukung pelaksanaan KKG yakni:

Ada beberapa faktor pendukung dalam melaksanakan KKG yakni 1) semangat kerja para pengurus yang tinggi, 2) support atau dukungan dari Pembina KKG atau kepala sekolah masing-masing satuan pendidikan serta 3) support dan dukungan dari pemerintah dalam hal ini dinas terkait.⁴⁰

Adapun menurut salah seorang guru menyatakan:

Faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan KKG yaitu 1) kerjasama yang baik setiap stakeholder mulai dari dinas pendidikan kabupaten, korwil kecamatan, pengawas sekolah, dan masing-masing kepala UPT yang tergabung, 2) antusiasme para anggota peserta KKG yang tinggi.⁴¹

Faktor pendukung lain yang dinyatakan oleh salah seorang guru yakni:

Keberhasilan kegiatan pelatihan KKG didukung oleh 1) kesadaran para pendidikan untuk aktif dalam kegiatan KKG, 2) mendapat dukungan dari sekolah atau satuan pendidikan yang ditempati dan 3) dukungan dari komite sekolah.⁴²

Dari setiap wawancara tersebut ada berbagai macam faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan dari pelaksanaan kegiatan pelatihan KKG baik dari faktor

⁴⁰Supyan Sakti, Kepala Sekolah SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

⁴¹Darnisa, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

⁴²Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

dukungan secara internal pengurus dan pelaksana KKG maupun dari faktor external pengurus dan pelaksana KKG.

b) Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung, ditemukan juga bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan KKG seperti yang dinyatakan oleh salah seorang guru sebagai berikut:

Kendala yang menurut kami dapat menghambat pencapaian maksimal dari kegiatan KKG yakni waktu pelaksanaan yang sangat singkat karena kegiatan hanya dilaksanakan di sore hari karena tidak bisa dilaksanakan di pagi hari.⁴³

Adapun guru lain memberikan alasan yang berbeda yakni:

Penghambat untuk memaksimalkan kegiatan pelatihan KKG yakni seperti 1) tenaga pendidikan yang tidak aktif dalam kegiatan KKG, 2) iuran dan dana yang tidak lancar penyetorannya, dan 3) narasumber yang terbatas pada setiap kegiatan.⁴⁴

Adapun salah seorang guru dari sekolah yang berbeda menyatakan:

Faktor penghambat kegiatan KKG yaitu karena masih adanya anggota KKG yang tidak disiplin dalam mengikuti kegiatan dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kegiatan KKG.⁴⁵

Adapun menurut salah seorang kepala sekolah yakni:

Faktor penghambat pelaksanaan kegiatan KKG, pemahaman terhadap kebutuhan profesi yang masing-masing kurang, Banyaknya guru yang belum

⁴³Megawati, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

⁴⁴Rosida, Guru SDN 097 Katokkoan, Wawancara pada 27 Juli 2020.

⁴⁵Sukaesi, Guru SDN 110 Indokoro, Wawancara pada 31 Juli 2020.

menguasai TIK, dan masih banyak guru yang kurang memberikan perhatian terhadap kebijakan pemerintah pusat terkait kurikulum.⁴⁶

Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa masih ada banyak kendala yang dihadapi untuk menyukseskan pencapaian kegiatan KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal pengurus dan pelaksana kegiatan pelatihan KKG.

B. Pembahasan

Dalam rangka menghadapi persaingan global maka harus dilakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan tersebut dimulai dari lembaga pendidikan yang memiliki titik sentral dalam proses tersebut. Profesi guru merupakan *leading sector* untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas maka guru harus pula memiliki kualitas yang baik sehingga dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru maka perlu dilakukan pelatihan teknis berkenaan dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan. Sahari menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan dan memberikan pengetahuan yang perlu serta sika supaya pegawai/karyawan dapat melaksanakan tanggungjawabnya sesuai standar.⁴⁷ Menurut Barnawi dan Arifin yang disadur oleh Maria Agatha, et. al.

⁴⁶Supyan Sakti, Kepala Sekolah SDN 102 Lindu, Wawancara pada 3 Agustus 2020.

⁴⁷Maria Agatha, et. al., *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang*, Jurnal Pendidikan Islam Iqra', Vol. 9, Nomor 1, Tahun 2015. H. 66.

Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru.⁴⁸ Dalam mewadahi proses peningkatan profesionalisme guru khususnya guru Sekolah Dasar maka dilaksanakanlah program pelatihan yang disebut Kelompok Kerja Guru (KKG). Fungsi utama KKG, yakni untuk menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar (KBM) melalui pertemuan diskusi, peragaan contoh, demonstrasi penggunaan, dan alat peraga. Guru diharapkan mampu menganalisis perkembangan pendidikan, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal melalui KKG. Pada dasarnya KKG dilaksanakan dengan tujuan menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang senantiasa menuntut penyesuaian dan pengembangan profesionalisme guru untuk mendukung kualitas dan kinerja guru, serta peningkatan penguasaan materi pembelajaran dan keterampilan mengajar di kelas maupun di lapangan. Guru dapat membangun komunikasi, konsultasi, dan saling berbagi informasi serta betukar pengalaman mengenai pembelajaran sehingga akan terbangun kinerja guru yang lebih baik.⁴⁹

Dalam proses pengelolaan KKG pada gugus I Kecamatan Masamba ada tiga tahapan yang dilakukan yakni tahapan analisis kebutuhan yang bertujuan menganalisis dan menemukan masalah yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Pada tahapan analisis masalah akan tampak kebutuhan yang dibutuhkan oleh para

⁴⁸Maria Agatha, et. al. *Kontribusi Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Tulungagung*, Prosiding Seminar Hasil dan Pengabdian Masyarakat UNIPMA, 2017, h 203

⁴⁹Arif Rakhman dan Yat Rospita Brata, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan*, Indonesia Journal of Education Management and Administration review, Vpl. 2 No. 2, 2018, h. 259.

guru sehinggadiketahui keterampilan yang dibutuhkan oleh guru dalam mendukung tugasnya. Pada tahap analisis kebutuhan, kelemahan yang dimiliki oleh guru dianalisis sebagai pertimbangan untuk menentukan jenis dan materi pelatihan yang akan dilaksanakan. Sumber data yang dijadikan acuan dalam melakukan analisis kebutuhan yang dilakukan oleh pelaksana KKG Gugus I Masamba yakni bersumber dari data hasil supervisi baik yang dilakukan pengawas sekolah maupun hasil diskusi dan *sharing* yang dilakukan oleh guru yang mengikuti KKG sebagai peserta pelatihan. Tahapan yang kedua yakni penetapan tujuan. Penetapan tujuan pelatihan dilakukan saat pembahasan program kerja yang dilaksanakan oleh pengurus dan panitia pelaksana pelatihan. Pelaksanaan program KKG harus memiliki arah dan tujuan yang jelas dan terukur sehingga sebelum program dilaksanakan maka perlu ditetapkan tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan program tersebut. Tahapan berikutnya yakni pelaksanaan evaluasi kegiatan yang dilaksanakan. Evaluasi dilakukan untuk melihat kesesuaian program yang dilakukan dengan tujuan yang hendak dicapai serta kesesuaiannya pada tahap pelaksanaan yang telah direncanakan. Tahapan yang terakhir yakni, tahapan tindak lanjut setiap program yang dilaksanakan.

Ada sejumlah tujuan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan KKG Gugus I Kecamatan Masamba yakni: 1) KKG bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program pelatihan, 2) meningkatkan kemampuan guru untuk melakukan koreksi dan evaluasi diri secara mandiri, dan 3) guru mampu secara mandiri mengidentifikasi kelebihan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan

kompetensinya. Adapun manfaat dari pelaksanaan KKG yakni 1) sebagai sarana komunikasi antara guru baik dari sekolah yang sama maupun dear sekolah yang berbeda untuk mendiskusikan persoalan yang mereka hadapi di dalam ruang kelas ketika proses pembelajaran, dan 2) KKG juga merupakan wadah untuk mendiskusikan berbagai alternatif penyelesaian maalah yang guru hadapi. Tujuan tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Depdiknas yang dikutip oleh Mijahamuddin Alwi sebagai berikut.

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan subtansi materi pembelajaran, menyusun silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode embelajaran, memaksimalkna pemakaian sarana/prasarana belajara, memanfaatkan sumber belajar dsb.

2. Member kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.

3. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, serta mengadopsi pendeatan pembaharuan dalam pembelajaran yang lebih profesional bago peserta kelompok kerja atau musyawarah kerja.

4. Memberdayakana dan membantu kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah.

5. Mengubah budaya kerja anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja (meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kinerja) mengembangkan profesionalisme guru melalui kegiatan pengembangan profesionalisme guru di tingkat KKG.

6. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik.

7. Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan di tingkat KKG.⁵⁰

Ada lima syarat yang harus dipenuhi oleh setiap sekolah yang ingin terlibat dan melaksanakan KKG. Sekolah yang tergabung dalam KKG gugus I kecamatan Masamba telah memenuhi seluruh syarat tersebut yakni 1) semua sekolah yang tergabung dalam KKG gugus I kecamatan Masamba dimana semua sekolah yang tergabung telah terdaftar pada satuan dinas pendidikan, 2) KKG gugus I Masamba juga telah memenuhi syarat yang kedua, yaitu pelaksana KKG harus terdiri dari beberapa sekolah sedangkan pada KKG gugus I Masamba terdiri dari enam sekolah.

Syarat yang ketiga juga telah dipenuhi oleh KKG gugus I kecamatan Masamba karena telah dilaksanakan dan dijalankan oleh pengurus KKG berdasarkan SK Kepala Koordinator Bidang Pendidikan Wilayah Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara nomor: 441/022/KORBID-MSB/III/2019 tentang Pembentukan Pengurus KKG gugus I Kecamatan Masamba yang secara otomatis telah memenuhi syarat yang kelima yakni KKG harus memiliki struktur kepengurusan, sedangkan poin keempat juga sudah dipenuhi setelah pengurus KKG gugus I kecamatan Masamba melaksanakan rapat program kerja.

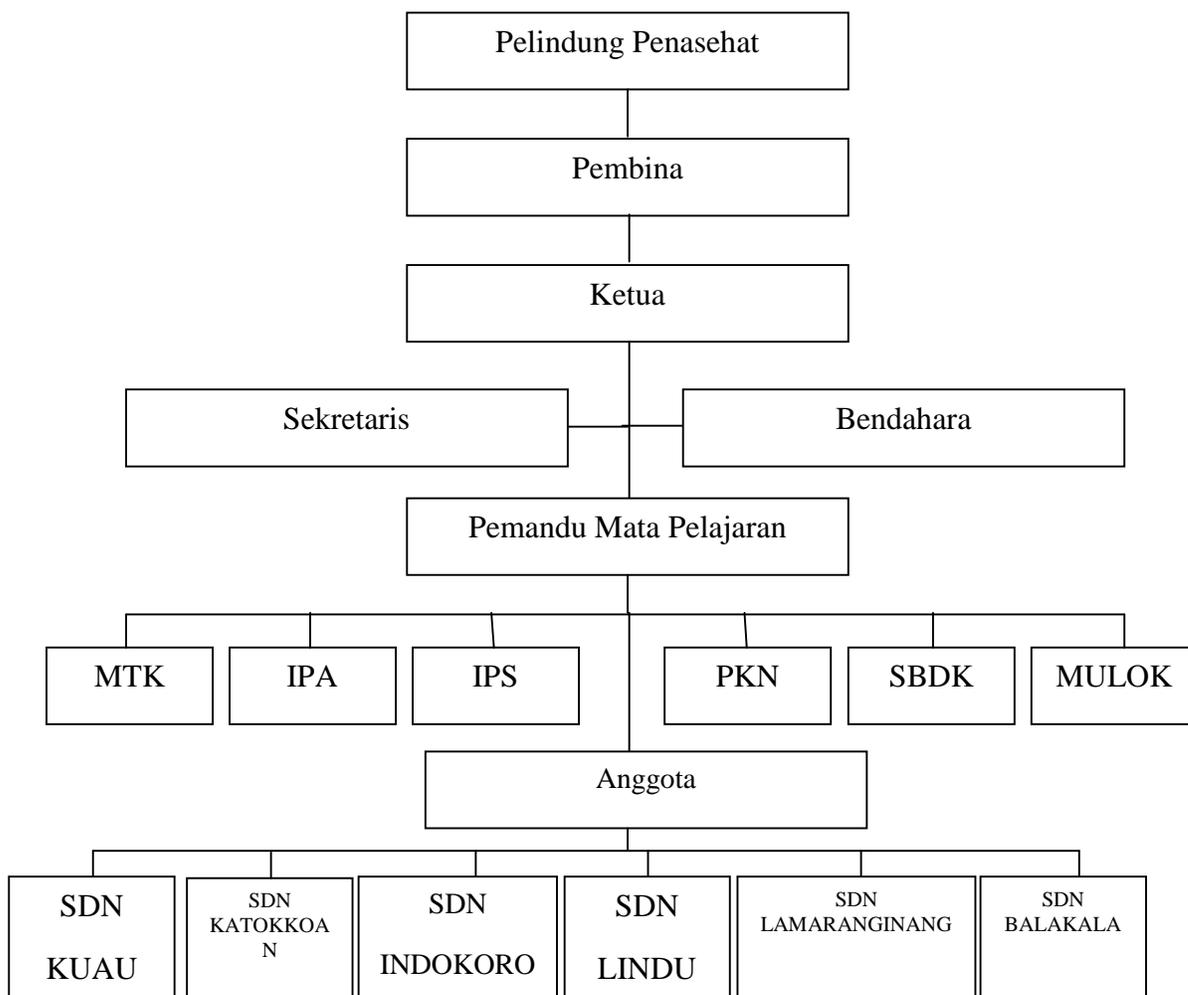
Dalam pelaksanaan KKG ada beberapa tahapan, yakni sekolah membentuk kelompok kerja menjadi satu gugus yang terdiri beberapa guru pada beberapasetuan

⁵⁰Mijahamuddin Alwi, *Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga*, (Jurnal Educatio, Vol. 4, No. 2, 2009), h. 107.

pendidikan. Setiap guru mewakili mata pelajaran yang diampuh. Setelah kelompok kerja terbentuk selanjutnya yakni pembentukan pengurus KKG dan struktur kepanitiaan pelaksana KKG. Pengurus atau pelaksana bertanggungjawab terhadap pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh KKG. Karena dalam satu gugus KKG terdiri dari beberapa sekolah sehingga sebelum pelaksanaan dilakukan terlebih dahulu pengurus KKG mengundang secara resmi setiap sekolah yang tergabung dalam gugus. Pada pertemuan tersebut akan dilakukan penetapan jadwal pelaksanaan program yang disesuaikan dengan jadwal masing-masing sekolah dengan mempertimbangkan kegiatan masing-masing sekolah.

Gambar 3

Struktur Pengurus Kelompok Kerja Guru (KKG)



Dalam setiap kegiatan pelatihan, ada peserta yang mengikuti pelatihan yang nanti akan menjadi subjek pembelajaran. Adapun dalam KKG peserta yang dalam kegiatan pelatihan yaitu :

1. Guru yang terdaftar pada satuan pendidikan baik yang bersatu PNS maupun Non PNS. Kegiatan KKG tidak hanya diperuntukkan bagi seluruh guru yang mengajar pada satuan pendidikan sekolah dasar.

2. Aktif sebagai guru kelas/ wali kelas. Guru yang mengikuti kegiatan KKG merupakan guru yang mengajar pada satu mata pelajaran atau guru yang memiliki tanggungjawab sebagai wali kelas.

3. Memiliki kalifikasi ijazah pendidik yang artinya guru tersebut merupakan sarjana dibidang pendidikan ataupun yang telah mengikuti penyetaraan sebagai pendidikan sehingga mampu melaksanakan proses pembelajaran selaiaknya sarjana pendidikan.

4. Aktif di sekolah yang berada pada satu wilayah gugus. Sehingga meskipun seorang guru memenuhi syarat satu sampai tiga di atastetapi berada diluar wilayah gugus maka tidak dapat mengikuti kegiatan atau bisa aktif pada gugus KKG yang lain yang melingkupin wilayah sekolahnya.

Ada enam sekolah dasar yang tergabung dalam KKG gugus I Masamba kecamatan Masamba dengan total peserta yang aktif berjumlah lima puluh enam peserta masing-masing dari SDN 097 Katokkoan berjumlah 18 peserta, SDN 119 Balakala berjumlah 6 peserta, SDN 106 Kuau berjumlah 6 peserta, SDN 100 Indokoro berjumlah 7 peserta, SDN 092 Lindu berjumlah 11 peserta dan SDN 100 Lamaranginang berjumlah 8 peserta.

Adapun ketika guru ingin aktif dalam KKG maka harus mengikuti mekanisme yaitu mengikuti proses pembentukan pengurus KKG. Selain itu, guru tersebut harus mendaftar atau telah terdaftar dalam SIM-PKB. Selanjutnya, guru mendaftar untuk masuk dalam KKG sesuai gugus wilayah sekolah masing-masing dan aktif terlibat

dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh KKG serta guru masih aktif melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru pada satuan pendidikan.

Bentuk pelatihan yang dilakukan dalam kegiatan KKG merujuk kepada kebutuhan guru di lapangan. Atas pertimbangan tersebut maka dirancanglah bentuk-bentuk kegiatan serta materi yang akan diajarkan dalam pelaksanaannya. Secara garis besar kegiatan yang dilaksanakan berfokus pada pengembangan kemampuan dan keterampilan guru dalam membuat perangkat pembelajaran dan melaksanakan proses pembelajaran serta evaluasi pembelajaran sampai pada pelaporan hasil penilaian. Selain itu, bentuk pelatihan yang diberikan berupa pelatihan dalam mengoperasikan teknologi dalam menunjang kegiatan guru baik dalam merancang pembelajaran sampai pada melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Adapun secara rinci deskripsi kegiatan yang dilakukan yakni program kerja yang dilaksanakan oleh KKG Gugus I Masamba Kecamatan Masamba pada bulan Januari-Juli yaitu:

1. Sosialisasi konsep kurikulum 2013;
2. Pengenalan buku guru dan buku siswa;
3. Pemetaan tema dan KKM;
4. Pembuatan kisi-kisi soal;
5. Cara penulisan soal; dan
6. Cara pelaksanaan nilai harian dan dan penilaian rapor.

Adapun program yang dilaksanakan pada Juli-Desember yakni:

1. Sosialisasi kurikulum 2013 berupa penyusunan program pembelajaran kelas rendah dan kelas tinggi;
2. Pembahasan RPP berupa membagi dan menyusun tema;
3. Penulisan RPP bagi kelas rendah dan kelas tinggi;
4. Scenario RPP berupa pelaksanaan praktek mengajar;
5. Penentuan KKM;
6. Pembuatan kisi-kisi soal

Selain materi materi pelatihan yang tepat, pendekatan dan metode yang tepat sangat diperlukan sehingga pelaksanaan pelatihan berjalan secara maksimal dan mampu mencapai hasil yang berkualitas. Pendekatan yang dilakukan dalam proses pelaksanaan pelatihan KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba menggunakan pendekatan andragogi karena peserta yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran merupakan orang dewasa seperti yang dinyatakan oleh UNESCO yang dikutip oleh Suhud, yaitu istilah pendidikan orang dewasa atau andragogi berarti keseluruhan proses pendidikan yang diorganisasikan, apa pun isi, tingkatan dan metodenya, baik formal maupun tidak, yang melanjutkan maupun menggantikan pendidikan semula di sekolah, kolase, dan universitas serta latihan kerja, yang membuat orang yang dianggap dewasa oleh masyarakat mengembangkan kemampuannya, memperkaya pengetahuannya, meningkatkan kualifikasi teknis atau profesionalnya, dan mengakibatkan perubahan pada sikap dan perilakunya dalam persepektif rangkap

perkembangan pribadi secara utuh dan partisipasi dalam perkembangan sosial, ekonomi dan budaya seimbang dan bebas.⁵¹

Tabel. 5

Pembagian Jenis Program berdasarkan Tujuan Kegiatan

No	Program	Tujuan	Kegiatan
1	Diskusi	1. Sarana pemecahan masalah	1. Diskusi rutin
2	Pengembangan Kurikulum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru mampu memahami isi kurikulum 2. Guru mampu menentukan tujuan kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan kompetensi dasar 2. Menentukan tema pembelajaran 3. Menentukan alokasi waktu 4. Menentukan materi pembelajaran 5. Menyusun dan membuat silabus 6. Membuat prota dan promes 7. Membuat RPP
3	Pengembangan metode dan perangkat pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. guru mampu menentukan metode pembelajaran 2. guru mampu menentukan dan menyiapkan bahan ajar 3. guru mampu menyiapkan dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. analisis metode pembelajaran 2. pelatihan menentukan metode pembelajaran 3. analisis kebutuhan bahan/sarana pembelajaran 4. pelatihan membuat alat

⁵¹Moh. Abu Suhud, *Pendekatan Andragogi dalam Pengembangan Masyarakat*, Aplikasi, Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama, Vol. 6, No. 1, 2005, h. 7.

		menggunakan edia/alat peraga sesuai dengan tujuan kegiatan	peraga/media sederhana
4	Pelatihan pembuatan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)	1. mampu menetapkan kriteria ketuntasan minimal	1. penetapan kriteria ketuntasan minimal (KKM) per standar kompetensi
5	Pelatihan tentang Penilaian dan Evaluasi	1. guru mampu melaksanakan penilaian dan evaluasi 2. guru mampu menentukan teknik penilaian dan evaluasi	1. menyusun instrument evaluasi 2. penyusunan kisi-kisi soal 3. memperbaiki soal soal tidakvalid 4. menentukan soal berdasarkan tingkat kesukaran
6	Pelatihan menagajar	1. peserta dapat membuat program pembelajaran di kelas dan mempraktikkannya 2. guru dapat membuat program pembelajaran tematik dan mempraktikkannya	1. program tutor sebaya (praktik mengajar di depan sesama guru

Dalam proses pembelajaran selama proses pelatihan, baik mentor atau pelatih membangun suasana komunikasi dua arah sehingga pembelajaran dilaksanakan

secara interaktif. Model pembelajaran interaktif yaitu karena pembelajaran lebih menekankan pada komunikasi baik antara siswa dengan siswa maupun antara siswa dengan guru melalui interaksi langsung dengan sumber belajar.⁵² Selama proses pembelajaran terjalin komunikasi yang intens baik antara peserta pelatihan dengan pelatih maupun antara peserta dengan peserta lainnya.

Adapun model pembelajaran yang diterapkan yakni model *Project Based Learning* (PjBL) yakni model pembelajaran yang bertujuan untuk melatih siswa dalam berfikir kritis, kreatif dan rasional, aktif kolaboratif dan berkomunikasi dan meningkatkan pemahaman materi yang diajarkan serta memberi pengalaman nyata terhadap siswa.⁵³ Pelaksanaan pembelajaran selama pelatihan KKG dilakukan dengan berbasis proyek karena peserta mempraktikkan secara langsung setiap materi yang diberikan sehingga peserta merasakan pengalaman langsung berkenaan dengan materi-materi yang dipelajari.

Adapun metode yang diterapkan yakni:

1. Metode Diskusi

Proses pembelajaran selama pelatihan baik antara pelatih dengan peserta maupun peserta lebih banyak melakukan proses tukar pikiran dengan cara diskusi.

⁵²Nugroho Widiyanto, dan Nyoto, Harjono, *Penerapan Model Pembelajaran Interaktif untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas 5 SD*, Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 7, No. 3, 2017, h. 201.

⁵³Dede Irawan Saputra, et. al., *Pengembangan Model Evaluasi Pembelajaran Project Based Learning Berbasis Logika Fuzzy*, INVOTEC, Vol X, No. 1, 2014, h. 14.

Metode diskusi yakni suatu cara penyampaian materi pembelajaran dengan jalan bertukar pikiran baik antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa.⁵⁴

2. Metode Kerja Kelompok

Dalam meningkatkan keseluruhan peserta dalam setiap aktivitas pembelajaran, serta memudahkan proses diskusi maka peserta dibentuk dalam beberapa kelompok untuk membahas berbagai persoalan yang dihadapi oleh masing-masing guru dalam melaksanakan tugasnya. Melalui kelompok, peserta akan mudah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena dapat bertukar pikiran dengan peserta lain yang memiliki latar belakang rumpun keilmuan yang sama. Menurut Werkani dalam Arfiah menyatakan bahwa metode kelompok belajar dapat cara yang digunakan oleh dua orang atau lebih dalam mencari atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, atau kemampuan pada umumnya yang dilakukan bahwa istilah kerja kelompok dipakai atau merangkum pengertian karena siswa dalam suatu kesatuan tersendiri, untuk mencapai suatu tujuan pembelajaran tertentu dengan bergotong royong.⁵⁵

3. Metode Penugasan

Untuk mencapai hasil maksimal maka pembelajaran tidak dapat dilakukan jika hanya bersifat teoritis maka dari itu proses pembelajaran juga dilakukan dengan

⁵⁴Netti Erni, *Pendekatan Metode Diskusi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Materi Perubahan Sosial pada Siswa Kelas XII SMA Negeri 4 Pekanbaru*, Jurnal Sorot, Vol. 10, Np. 2, 2015, h. 160.

⁵⁵Siti Arfia, *Penerapan Metode Kerja Kelompok untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas C SD Negeri 004, Tembilahan Kecamatan Tembilahan*, Jurnal Primary Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar, Vol. 6, No. 1, 2017, h. 269.

memberikan tugas pada setiap peserta sehingga peserta dapat mempraktikkan materi secara langsung. Metode penugasan atau *resitasi* digunakan dengan tujuan agar siswa memiliki hasil belajar yang lebih mantap, meningkatkan kreativitas, dan semangat belajar siswa, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan pemahaman siswa.⁵⁶

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan program maka dilakukan evaluasi untuk mengukur tidak hanya pencapaian akhir namun juga proses yang telah dilakukan. Evaluasi merupakan langkah sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan informasi untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan program dengan kriteria tertentu untuk keperluan pembuatan keputusan.⁵⁷ Bentuk evaluasi pembelajaran yang dilakukan dalam pelatihan KKG berbasis proyek karena model pembelajaran yang diterapkan yakni PjBL sehingga hasil akhir yang ingin dicapai yakni keterampilan guru dalam mempraktikkan setiap materi yang telah dipelajari. Ada dua tahapan tes yang dilakukan yakni *pertama* tes formatif yakni tes yang dilakukan untuk mengetahui pencapaian peserta pada setiap materi yang diajarkan. Pada tahap tes ini, peserta akan diminta secara langsung untuk mempraktikkan materi yang diajarkan seperti pada tahapan pembuatan dokumen pembelajaran. *Kedua* tes sumatif, yakni tes untuk mengukur pencapaian peserta pelatihan terhadap keseluruhan proses pembelajaran. Tes ini dilakukan dalam dua bentuk, yakni pembuatan dokumen

⁵⁶Suparti, *Penggunaan Metode Penugasan, atau Resitasi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas III dalam Memahami Konsep Mengenal Pecahan Sederhana*, Pedagogia, Vol. 3, No. 1, 2014, h. 56.

⁵⁷Muhaimin, et.al, *Manajemen pendidikan: Aplikasi dalam penyusunan Pengembangan Sekolah/Madrasah*, h. 372.

pembelajaran secara utuh dan praktik simulasi mengajar berdasarkan dokumen pembelajaran yang telah dibuat.

Pelaksanaan pelatihan melalui KKG diharapkan menjadi wadah dalam meningkatkan tingkat profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, menguasai metode yang tepat, namun juga mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.⁵⁸

Adapun bentuk profesionalisme yang ditunjukkan oleh guru SD yang ada pada satuan pendidikan gugus I Masamba Kecamatan Masamba dapat dilihat sebagai profesionalisme langsung dan tidak langsung. Profesionalisme secara langsung yang ditunjukkan oleh guru SD yakni:

1. Tingkat kedisiplinan guru yang tinggi baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah;
2. Kesiapan guru untuk memberikan layanan kepada orang tua siswa dengan baik;
3. Setiap guru telah memiliki dan melengkapi setiap administrasi pembelajaran sebagai acuan dalam melaksanakan proses pembelajaran;
4. Guru memiliki penguasaan yang tinggi terhadap materi ajar yang diampu;
5. Guru mampu melaksanakan pengelolaan kelas dengan baik;
6. Guru mampu menjalin hubungan yang harmonis antara sesama sejawad;

⁵⁸Ridwal Trisoni, *Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan*, Ta'dib, Vol. 14, No. 2, 2011, h. 136-136.

7. Guru memiliki sertifikat profesional
8. Guru mengikuti lomba guru berprestasi.

Adapun bentuk profesionalisme yang tidak langsung terlihat dari kemampuan guru untuk melakukan pembimbingan bagi siswa yang mengikuti lomba baik pada tingkat provinsi maupun pada tingkat nasional.

Dari berbagai praktik profesionalisme yang ditunjukkan oleh guru, masih ada kelemahan yakni masih ada guru yang kurang mampu untuk mengoperasikan teknologi khususnya teknologi komputer dalam mencari berbagai sumber literatur. Sedangkan dalam era keterbukaan informasi, kemampuan guru untuk mengakses informasi khususnya dalam mencari sumber belajar sangat dibutuhkan. Masih adanya guru yang tidak profesional dikarenakan tidak semua guru ikut berpartisipasi dalam kegiatan KKG. Kemampuan KKG terbatas untuk bisa *cover* seluruh guru yang ada sehingga tidak semua guru dapat mengikuti program pelatihan dalam KKG.

Dalam proses pelaksanaan KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba ditemukan beberapa faktor pendukung yang mendorong keberhasilan pencapaian pelaksanaan dan ada pula faktor penghambat atau kendala yang dihadapi. Faktor-faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan KKG yakni:

1. Semangat pengurus KKG yang tinggi;
2. Dukungan baik dari Pembina maupun kepala sekolah masing-masing satuan pendidikan;
3. Dukungan dari pemerintah dalam hal ini dinas terkait;

4. Kerjasama yang baik antara para *stakeholder* mulai dari dinas pendidikan kabupaten, korwil kecamatan, pengawas sekolah, dan kepala UPT yang tergabung dalam gugus KKG;

5. Guru memiliki kesadaran untuk aktif dalam mengikuti pelatihan KKG; dan

6. Dukungan dari komite sekolah.

Adapun faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan KKG yakni:

1. Iuran dan dana yang tidak lancar;

2. Narasumber yang terbatas;

3. Pemahaman terhadap kebutuhan profesi yang masih rendah;

4. Banyak guru yang belum menguasai teknologi informasi dan komunikasi (TIK);

5. Kurangnya perhatian guru terhadap kebijakan pemerintah pusat terkait kebijakan kurikulum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses pengelolaan KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba dilakukan dalam empat tahap yakni tahap analisis kebutuhan, penetapan tujuan, pelaksanaan kegiatan pelatihan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan. Adapun tahapan pelaksana KKG, yakni dengan pembentukan pengurus KKG, pembentukan panitia pelaksana kegiatan, pelaksanaan rapat koordinasi antara sekolah yang tergabung dalam gugus, penetapan jadwal kegiatan. Materi pelatihan lebih menitik beratkan pada pengembangan keterampilan guru dalam membuat dokumen pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan keterampilan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pelatihan menggunakan pendekatan andragogi dengan berbagi metode yang bersifat komunikatif dan partisipatif. Evaluasi pelaksanaan kegiatan dilakukan dalam dua cara yakni dengan penilaian formatif dan penilaian sumatif.

2. Sebagian guru pada satuan pendidikan yang tergabung dalam gugus I Masamba Kecamatan Masamba sudah profesional yang dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan guru yang tinggi, pelayanan guru terhadap orang tua siswa, guru memiliki kelengkapan administrasi pembelajaran yang lengkap, penguasaan guru terhadap materi ajar pada mata pelajaran yang diampu, tingkat kemampuan guru yang baik dalam melaksanakan pengelolaan kelas, hubungan sejawat guru yang baik, guru memiliki sertifikat profesional serta kemampuan guru untuk berpartisipasi dalam lomba guru berprestasi.

Namun masih ada sebagian guru yang belum profesional utamanya dalam pemanfaatan teknologi baik sebagai sarana dalam menunjang guru dalam menyiapkan berbagai dokumen administrasi guru maupun dalam menunjang guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Adanya guru yang tidak profesional ini diakibatkan oleh keterbatasan KKG untuk mengakomodir keseluruhan guru untuk terlibat dalam mengikuti KKG.

3. Ada beberapa faktor pendukung yang mendorong keberhasilan pelaksanaan KKG gugus I Masamba Kecamatan Masamba yakni 1) semangat pengurus KKG yang tinggi, 2) dukungan dari komite sekolah, Pembina, kepala sekolah masing-masing satuan pendidikan, dan pemerintah daerah, 3) kerjasama para *stakeholder* yang baik, 4) antusiasme anggota KKG yang tinggi, dan 5) kesadaran guru untuk aktif dalam mengikuti pelatihan KKG, 5) dukungan dari komite sekolah.

Adapun hambatan yang ditemui yakni 1) partisipasi guru yang masih rendah, 2) keuangan yang tidak lancar, 3) narasumber yang masih terbatas, 4) kesadaran terhadap profesi yang masih rendah, 5) banyaknya guru yang belum menguasai TIK, dan 6) kurangnya perhatian guru terhadap kebijakan kurikulum.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Penting keterlibatan *stakeholder* dalam mendorong para guru untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan pelatihan khususnya pelaksanaan KKG.

2. Pentingnya kesadaran guru untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan profesinya.

3. Pentingnya keterlibatan *stakeholder* dalam memfasilitasi pelaksanaan KKG tidak hanya dari segi pendanaan namun juga penyediaan tenaga ahli serta sarana dan prasarana dalam mendukung pelaksanaan pelatihan.

4. Pentingnya kesadaran guru untuk terlibat aktif dalam setiap kegiatan pengembangan kompetensi

5. Pentingnya perhatian guru terhadap berbagai kebijakan yang berkenaan dengan kebijakan dalam bidang pendidikan.

C. Saran-Saran

Pelaksanaan pelatihan yang baik adalah pelaksanaan program yang mampu mencapai hasil yang maksimal yakni mampu untuk mengembangkan keterampilan peserta yang mengikuti program pelatihan serta dapat mengurangi gap (jarak) antara kebutuhan keterampilan yang dipersyaratkan pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu dengan kemampuan yang dimiliki oleh personel yang menempati jabatan tersebut. Sehubungan dengan itu, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi *stakeholder* yaitu untuk memberikan dukungan bagi pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan baik dari segi pendanaan, penyediaan tenaga ahli serta sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pelatihan.

2. Bagi kepala sekolah untuk memberikan dukungan dan dorongan kepada setiap guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi yang mendukung profesinya.

3. Bagi pengelola untuk mengelola pelaksanaan KKG secara profesional serta melakukan sosialisasi secara intens terhadap pentingnya mengikuti kegiatan pelatihan khususnya KKG bagi para guru. Pengelola KKG sebagai pelaksana kegiatan pelatihan dapat melibatkan tenaga ahli dari perguruan tinggi pada bidang pendidikan khususnya pendidikan dasar.

4. Bagi para guru untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi dalam mengikuti kegiatan pelatihan pengembangan kompetensi yang mendukung profesinya. Guru juga perlu untuk mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan peningkatan kompetensi untuk mendukung profesinya. Guru juga perlu memberikan perhatian terhadap berbagai kebijakan pemerintah terkait masalah pendidikan.

5. Saran bagi peneliti selanjutnya, pelatihan ini dapat digunakan sebagai referensi selanjutnya yang berhubungan dengan pengelolaan kegiatan KKG dan pelatihan sebagai upaya pengembangan profesionalisme guru.

Daftar Pustaka

- Adendorff, Mike, et.al, *Being A Teacher: Professional Challenges and Choices*, South Africa: SAIDE, 2002.
- Afrizal, *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian dan Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta: Rajawali Press, 2014.
- Agatha, Maria, et. al., *Kontribusi Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Tulungagung*, Prosiding Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat UNIPMA, 2017.
- Agatha, Maria, et. al., *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang*, Jurnal Pendidikan Islam Iqra', Vol. 9, Nomor 1, Tahun 2015.
- Alma, Buchari, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Alwi, Mijahamuddin, *Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sains Sekolah Dasar Kecamatan Suralaga*, Jurnal EducatiO, Vol. 4, No. 2, 2009.
- Arfia, Siti, *Penerapan Metode Kerja Kelompok untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas C SD Negeri 004, Tembilahan Kecamatan Tembilahan*, Jurnal Primary Program Studi Pendidikan Sekolah Dasar, Vol. 6, No. 1, 2017.
- Arifin, Zainal, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Armstrong, M., *Personnel Management Practice*, Fourth Edition London: Kogan Page limited, 1991.
- Basri, Hasan dan A. Rusidiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Direktorat Profesi Pendidik, *Standar Pengembangan Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran* Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Diknas RI, 2008.
- Emi, Netti, *Pendekatan Metode Diskusi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Materi Perubahan Sosial pada Siswa Kelas XII SMA Negeri 4 Pekanbaru*, Jurnal Sorot, Vol. 10, Np. 2, 2015.

- Firdaus, Daniatul, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalitas Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kediri*, Didaktika Religia, Vol 2, No 2, 2014.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan terpadu*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Hammond, Linda Darling, et. al., *Effective Teacher Profesional Development*, Toronto: Learning Policy Institute, 2017.
- Hidayat, dan Nursyiah, *Pengaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BANK BPR Rokan Hulu*, Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos , Vol. 6 No. 1, 2017.
- Hornby, *Oxford Learner's Pocket Dictionary*, Oxford: Oxford University Press, 2015.
- Hussain, Afzan, et. al., *Evaluation of Curriculum Development*, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 1, No. 14, 2011.
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Madjid, Abdul dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004.
- Mahmud, Hilal, *Administrasi Pendidikan: Menuju Sekolah Efektif*, Palopo: Lembaga Penerbit Kampus (LPK) STAIN Palopo, 2013.
- Martoyo, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1990.
- Masruroh, Zeni Ngidahul, *Pengaruh Supervisi Pengawas, Kelompok Kerja Guru, dan Kompensasi terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di SDN Se-Kecamatan Wonosegoro Tahun 2015-2016*, Tesis, Salatiga: IAIN Salatiga, 2016.
- Milles, Mattew B. dan Michael A. Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Penerjemah: Rohendi Rohidi, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.

- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan* Bandung: Mandar Maju, 1990.
- Moleong, *Metode Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.
- Muhaimin, et.al, *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam penyusunan Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana PRENADA GROUP, 2009.
- Muhaemin, et. al., *Manajemen Pendidikan: Aplikasi dalam Penyusunan Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Muhson. Ali, *Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan*, Jurnal Ekonomi dan Pendidikan, Volume 2, Nomor 1, 2004.
- Nata, Abuddin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Nasution, *Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.
- Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung: Tarsito, 1996.
- Nitisemito. A. S., *Manajemen Personalia* (Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 1994.
- Nursalim, *Profesionalisme Guru SD/MI*, Lentera Pendidikan, Vol. 20, No 2, 2017.
- Priyono, dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*), Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Pujilaksono, Sugeng, *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Malang: Intrans Publishing, 2015.
- Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Pasal 28 Ayat 3.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Pasal 20 ayat 2.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional, BAB I, Pasal 1*.

- Roqib, Moh., *Ilmu Pendidikan Islam Pengembangan Pendidikan Integratif di Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat*, Yogyakarta: LKiS, 2009.
- Yulis, Rama dan Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam, Telaah Sistem Pendidikan dan Pemikiran Para Tokohnya*, Jakarta: Kalam Mulia, 2009.
- Rakhman, Arief dan Yat Rospia Brata, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan*, Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, Vol. 2, Number 2, 2018.
- Rakib, Muhammad, et. al., *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru: Studi Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi*, Ad'ministrare, Vol. 3, No. 2, 2016.
- Robin, Stephen P. dan Mary Coulter, *Management*, 11th Ed., New Jersey: Prentice Hall, 2012.
- Sahari, *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru di SMAN 1 Likupang*, Jurnal Pendidikan Islam IQRA', Vol. 9, Nomor 1, 2015.
- Santaria, Rustan, *Konsep Dasar Metodologi Penelitian: Panduan Praktis Penyelesaian Studi*, Palopo, Laskar Perubahan, 2016.
- Saputra. Dede Irawan, et. al., *Pengembangan Model Evaluasi Pembeajaran Project Based Learning Berbasis Logika Fuzzy*, INVOTEC, Vol X, No. 1, 2014.
- Simamora, H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2 Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, 1997.
- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010.
- Suhud. Moh. Abu, *Pendekatan Andragogi dalam Pengembangan Masyarakat, Aplikasi*, Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama, Vol. 6, No. 1, 2005.
- Sukardi, dan Siti Nurjanah, *Manajemen Pendidikan dan Kepelatihan (Diklat) Vokasi dan Kejuruan*, Yogyakarta: UNY Press, 2016.

- Suparti, *Penggunaan Metode Penugasan, atau Resitasi untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas III dalam Memahami Konsep Mengenal Pecahan Sederhana*, Pedagogia, Vol. 3, No. 1, 2014.
- Suprihatiningrum, Jamil, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Surachmad, Winarno, *Pendidikan Nasional, Strategi dan Tragedi*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2009.
- Trisoni. Ridwal, *Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidijan*, Ta'dib, Vol. 14, No. 2, 2011.
- Wahyudi, Imam, *Panduan Lengkap Uji Sertifikasi Guru*, Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012.
- Widianto, Nugroho, dan Nyoto, Harjono, *Penerapan Model Pembelajaran Interaktif untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas 5 SD*, Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 7, No. 3, 2017.

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala Sekolah :

1. Siapa penanggung jawab pelaksanaan KKG?
2. Bagaimana bentuk organisasi pelaksanaan KKG?
3. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan KKG?
4. Apa saja bentuk kegiatan KKG?
5. Apa tujuan pelaksanaan KKG?
6. Apa manfaat pelaksanaan KKG?
7. Bagaimana bentuk pengelolaan KKG?
8. Apa tujuan dan manfaat pelaksanaan KKG?
9. Apa saja bentuk pelatihan yang dilakukan dalam kegiatan KKG?
10. Siapa penanggungjawab pelaksanaan pelatihan dalam KKG?
11. Metode pelatihan apa yang diterapkan dalam pelatihan KKG?
12. Bagaimana proses dan prosedur pelatihan KKG?
13. Apa saja yang dilakukan dalam proses perencanaan pelaksanaan pelatihan KKG?
14. Apa saja aktivitas yang dilakukan dalam pelatihan KKG?
15. Apa saja materi yang diberikan dalam pelatihan KKG?
16. Apa syarat untuk menjadi trainer pada pelatihan KKG?
17. Apa syarat untuk menjadi peserta KKG?
18. Bagaimana bentuk evaluasi pelaksanaan pelatihan KKG?
19. Bagaimana hasil pencapaian pelatihan KKG selama ini?
20. Apa faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan KKG?
21. Apa Faktor penghambat keberhasilan pelaksanaan pelatihan KKG?

Guru :

1. Apa syarat mengikuti KKG?
2. Bagaimana prosedur untuk aktif dalam KKG?
3. Apa saja bentuk kegiatan yang dilakukan KKG?
4. Apa saja jenis pelatihan yang dilaksanakan dalam KKG?
5. Apa saja materi yang dipelajari dalam pelatihan KKG?
6. Apa tujuan dan manfaat pelaksanaan KKG?
7. Bagaimana proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan KKG?
8. Bagaimana hasil pencapaian pelatihan KKG sejauh ini?
9. Apa faktor pendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan KKG?
10. Apa faktor penghambat keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan KKG?
11. Apakah guru disekolah anda sudah professional dalam menjalankan tugasnya?

PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Peta wilayah gugus KKG di Kecamatan Masamba.
2. Daftar sekolah penyelenggara KKG berdasarkan klasifikasi gugus di Kecamatan Masamba
3. Struktur organisasi pelaksana KKG di Kecamatan Masamba.
4. Daftar guru aktif dalam KKG berdasarkan klasifikasi sekolah dan gugus di Kecamatan Masamba.
5. Daftar tenaga pelatih, Pembina artau tutor dalam pelaksanaan KKG.
6. Program kerja KKG berdasarkan klasifikasi gugus di Kecamatan Masamba.

Lampiran

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDI KASLIN, S.pd., M.pd
Jabatan : Kepala Sekolah
Agama : Islam

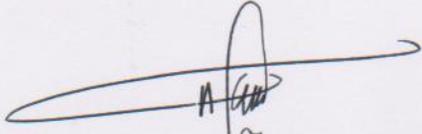
Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : HARMAWATI
Nim : 18.19.2.02.0023
Pekerjaan : Mahasiswa Pascasarjana IAIN Palopo
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Agama Islam
Alamat : Perum. Griya Cendana Permai Blok A/23 Masamba

Telah melakukan wawancara dalam rangka penelitian tesis yang berjudul: Peran Pelatihan Teknis Terhadap Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesional Guru Sd di Kecamatan Masamba.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Masamba, Juli 2020
Yang membuat pernyataan


(ANDI KASLIN, S.pd., M.pd)
NIP - 19860428 201101 1014



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
PASCASARJANA

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914
Email: kontak@iainpalopo.ac.id Web: www.iainpalopo.ac.id

Nomor : B- *233* /In.19/DP/PP.00.9/07/2020 Palopo, 13 Juli 2020
Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal
Hal : *Rekomendasi Izin Penelitian*

Kepada :

Yth. : Kepala Dinas Penanaman Modal dan Perizinan
Terpadu Satu Pintu Kab. Luwu Utara

Di :
Luwu Utara

Assalamu 'Alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Harmawati
Tempat/Tanggal Lahir : Munte, 10 Mei 1982
NIM : 18.19.2.02.0023
Semester : IV (Empat)
Tahun Akademik : 2019/2020
Alamat : Jl. Lamarinang Perum. Gria Cendana Permai
Blok A/No. 23 Masamba

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul "**Peran Pelatihan Teknis terhadap Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba**".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Wassalam.



Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, L.c., M.A.
NIP. 19710927 200312 1 002

DOKUMENTASI WAWANCARA

















RIWAYAT HIDUP



Harmawati, lahir di Munte pada tanggal 10 Mei 1980. Merupakan anak ke 8 dari 8 bersaudara. Dari pasangan Alm Madaming dan Mardiah. Penulis menempuh jenjang pendidikan pada sekolah dasar di SDN 187 Munte pada tahun 1989 dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 1995. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Mts Negeri Palopo pada tahun 1995 dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 1998. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 3 Palopo dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2001. Selanjutnya, pada tahun 2001 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Institut Agama Islam Negeri Alauddin Makassar (IAIN). dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2005. Selanjutnya pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Pascasarjana IAIN Palopo pada akhir studi penulis menyusun dan menulis Tesis dengan judul “*Peran Pelatihan Teknis Terhadap Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba* ”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada jenjang strata Dua (S2) dan memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).