

Peran Pelatihan dan Kelompok Kerja Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SD di Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara

Harmawati¹, Nurdin K.², Taqwa³, Rustan S.⁴ Masruddin⁵

^{1,2,3,4,5} Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo

harmaharmawati31@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengelolaan pelatihan kelompok kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Masamba. Penelitian ini menggunakan merupakan penelitian lapangan (*field research*), yang menggunakan instrument observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil data penelitian dianalisis dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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 antar 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.

Kata Kunci: *kelompok kerja guru, profesionalisme guru.*

Pendahuluan

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 (Machali & Hidayat, 2018). Sehingga 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 (Sulfemi, 2019). Diantara 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.

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 professional (Darmadi, 2016), karena dengan keahlian tersebut diharapkan sebuah pekerjaan dapat berjalan efektif dan efisien serta berhasil, karena dilaksanakan oleh orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

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 (Djaelani et al., 2019).

Kemampuan guru membuat perangkat pembelajaran akan berpengaruh kepada seluruh aspek tugas guru termasuk dalam melaksanakan proses pembelajaran bahkan sampai pada tahapan menyusun evaluasi pembelajaran (Hisbullah, 2020). 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. Seorang guru yang profesional harus mampu menerapkan metode, strategi, dan media pembelajaran yang tepat untuk meningkatkan kemampuan siswa (Fitriani et al., 2017; Mirnawati, 2019)

Konsep Pelatihan

Proses pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan. Pendidikan dalam pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi, dan keterampilan manajemen (kepemimpinan) (Dacholfany, 2017). Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husman menyatakan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan (Safitri, 2013). Peserta pelatihan mendapatkan pelatihan dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi dan sehingga menjadi sumber daya yang lebih baik dan berdaya guna.

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. 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 (Murwati, 2012). Lebih lanjut

dikemukakan bahwa pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Werther dan Davis mengemukakan lima prinsip pelatihan (Ratnasari & Sunuharyo, 2018), yaitu:

1. *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.
2. *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.
3. *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.
4. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
5. *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.

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. 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 (Kandou, 2013). Senada dengan pendapat tersebut Simamora menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

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 (Shalihah et al., 2013).

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 (Meidi, 2019). KKG adalah forum/wadah kegiatan profesional guru terutama yang bertanggungjawab untuk mengelola kegiatan belajar mengajar di kelas (sebagai guru kelas) (Najri, 2020).

Profesionalisme Guru

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 (Rahim, 2012). 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 (Muhson, 2004).

Peraturan pemerintah No. 19/2005 tentang SNP, kompetensi pendidikan meliputi 4 kompetensi (Judiani, 2011), yaitu:

1. Kompetensi pedagogik, kemampuan seorang pendidikan dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik.
2. Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial, kemampuan pendidikan untuk memahami dirinya sebagai bagian dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan negara.
4. Kompetensi profesional, kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat melaksanakan tugas mengajarkannya dengan berhasil.

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, adapun kompetensi profesional (Hilal, 2015), 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.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), 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 (Setiawan, 2018).

Jenis penelitian kualitatif deskriptif berarti mendeskripsikan hasil penelitian berupa kata-kata sesuai dengan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan empat langkah menurut Milles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti juga melakukan teknik keabsahan data dengan teknik triangulasi, yang terdiri dari triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

Hasil Penelitian

Pada proses pengelolaan kegiatan pelatihan pertama KKG di SD se-Kecamatan Masamba, dapat diseskripsikan melalui empat tahapan, yaitu tahap analisis kebutuhan, tahap penetapan tujuan, tahap pelaksanaan pelatihan, dan tahap evaluasi kegiatan pelatihan.

1. Analisis Kebutuhan

Pada tahap ini peneliti mewawancarai kepala sekolah dengan guru yang berada dalam kepanitiaan terkait kompetensi awal tingkat keprofesionalan guru-guru SD yang ada di Kecamatan Masamba. Adapun hasil wawancara dapat dirumuskan pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Kebutuhan Guru pada Pelatihan I KKG SD se-Kecamatan Masamba

No.	Indikator yang dinilai	Kategori Skor			Ket.
		Baik	Cukup	Kurang	
1.	Mampu menyusun rasional & SKL konsep pembelajaran tematik terpadu			√	
2.	Mampu menyusun RPP terbaru sesuai tema		√		
3.	Mampu menggunakan buku guru dan buku siswa secara tepat		√		
4.	Mampu menyusun pemetaan kompetensi dasar (KD)			√	
5.	Mampu melakukan penilaian pada setiap akhir sub tema			√	
6.	Mampu menyusun kriteria ketuntasan minimal (KKM)		√		
7.	Mampu menyusun kisi-kisi soal sesuai KD			√	
8.	Mampu menyusun soal-soal semester sesuai KD		√		

9. Mampu menyusun penilaian harian	√
10. Mampu mengisi penilaian pada rapor	√
Persentase (%)	53,33
Kategori Hasil	Rendah

Keterangan: baik = skor 3; cukup = skor 2; kurang = skor 1.

Tabel 1 di atas, menunjukkan rendahnya kompetensi guru hasil analisis kompetensi guru SD se-Kecamatan Masamba, hasil pelatihan KKG sebelumnya yang hanya mendapatkan persentase 55,33%. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1 di atas, dari 10 indikator penilaian terdapat 6 item pada kolom cukup dan 4 item pada kolom kurang, namun pada kolom baik 0. Hal inilah yang secara keseluruhan penilaian pada tahap analisis kebutuhan ini, kompetensi guru berada pada kategori rendah.

2. Penetapan Tujuan

Pada tahap peneliti melakukan melakukan penetapan tujuan pelatihan untuk memperbaiki hasil analisis kebutuhan pada tahap sebelumnya. Hal dilakukan peneliti bersama dengan panitia adalah memperbaiki proses pelatihan dengan menggunakan system manajemen kelompok, yaitu dengan merumuskan tujuan pelatihan dengan cara merumuskan hal apa saja yang perlu dilakukan pada atahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

a. Perencanaan

- 1) Melakukan breafing dengan penitia inti tentang hal apa yang paling dibutuhkan guru untuk menunjang profesinya sebagai guru.
- 2) Menyiapkan alat dan dan bahan yang tepat sebagai penunjang yang mendukung kelancaran pelatihan.
- 3) Memastikan tempat pelatihan nyaman dan cukup untuk kapasitas jumlah peserta KKG.
- 4) Memilih materi yang tidak terlalu sulit untuk dibahas dalam pelatihan.
- 5) Memilih pematari yang berkompeten sesuai dengan bidangnya, dan mampu membuat peserta termotivasi saat proses pelatihan berlangsung.

b. Pelaksanaan

- 1) Pembagian tugas sesuai kepanitiaan yang terbentuk sebelumnya.
- 2) Penetapan tufoksi kepanitiaan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap panitia.
- 3) Diharapkan setiap panitia tidak mengerjakan yang bukan tugasnya, kecuali diminta.
- 4) Menciptakan suasana nyaman dan harmonis dengan peserta.
- 5) Setiap session diisi dengan hiburan agar peserta tidak jenuh.
- 6) Memberi kesempatan kepada seluruh peserta untuk menanyakan hal-hal yang tidak dipahami.
- 7) Melakukan pendampingan kepada peserta yang mengalami kendala dalam proses pelatihan.

c. Evaluasi

- 1) Melakukan tanya jawab di akhir materi di setiap session pelatihan.
- 2) Melakukan tes terbatas di akhir pelatihan
- 3) Memberikan tindak lanjut berupa tugas untuk dikerjakan di rumah.

3. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan

Pada tahap ini, peneliti melakukan wawancara dan observasi terhadap kegiatan KKG yang dilaksanakan oleh guru SD se-Kecamatan Masamba. Adapun hasil wawancara dan observasi dapat dirumuskan pada tabel 2, di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Kompetensi Guru pada Setelah Dilaksanakan Pelatihan KKG SD se-Kecamatan Masamba

No.	Indikator yang dinilai	Hasil Penilaian			Ket.
		Baik	Cukup	Kurang	
1.	Mampu menyusun rasional & SKL konsep pembelajaran tematik terpadu		√		
2.	Mampu menyusun RPP terbaru sesuai tema	√			
3.	Mampu menggunakan buku guru dan buku siswa secara tepat	√			
4.	Mampu menyusun pemetaan kompetensi dasar (KD)		√		
5.	Mampu melakukan penilaian pada setiap akhir sub tema	√			
6.	Mampu menyusun kriteria ketuntasan minimal (KKM)	√			
7.	Mampu menyusun kisi-kisi soal sesuai KD	√			
8.	Mampu menyusun soal-soal semester sesuai KD	√			
9.	Mampu menyusun penilaian harian	√			
10.	Mampu mengisi penilaian pada rapor	√			
Persentase (%)		93,33			
Kategori		Sangat Tinggi			

Keterangan: baik = skor 3; cukup = skor 2; kurang = skor 1.

Tabel 2 di atas, menunjukkan peningkatan yang signifikan kompetensi guru SD se-Kecamatan Masamba dari hasil pelatihan KKG yang mendapatkan persentase 93,33%. Hal ini dapat terlihat pada hasil tabel 2 di atas, dari 10 indikator penilaian terdapat 8 item

pada kolom baik, 2 item pada kolom cukup, dan pada kolom kurang 0. Hal inilah yang secara keseluruhan penilaian pada tahap pelaksanaan berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil analisis ini memberikan gambaran bahwa setelah dilakukan pelatihan guru pada kegiatan KKG guru SD se-Kecamatan Masamba didapatkan terjadi peningkatan kompetensi guru, yang awalnya hanya 53,33% meningkat menjadi 93,33%. Olehnya itu, pelatihan KKG dapat digunakan sebagai upaya meningkatkan keprofesionalan guru.

4. Evaluasi Pelaksanaan

Adapun hasil evaluasi pada tahap ini adalah faktor pendukung dan faktor penghambat yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan KKG guru SD se-Kecamatan Masamba. Adapun faktor pendukung dalam kegiatan ini antara lain:

- a. Semangat pengurus KKG yang tinggi;
- b. Dukungan dari komite sekolah, Pembina, kepala sekolah masing-masing satuan pendidikan, dan pemerintah daerah;
- c. Kerjasama para stakeholder yang baik;
- d. Antusiasme anggota KKG yang tinggi;
- e. Kesadaran guru untuk aktif dalam mengikuti pelatihan KKG; dan
- f. Dukungan dari komite sekolah.

Selain faktor pendukung, juga terdapat factor penghambat dalam pelatihan ini, anantara lain:

- a. Partisipas guru yang masih rendah;
- b. Keuangan yang tidak lancer;
- c. Narasumber yang masih terbatas;
- d. Kesadaran terhadap profesi yang masing rendah;
- e. Banyaknya guru yang belum menguasai tik; dan
- f. Kurangnya perhatian guru terhadap kebijakan kurikulum

Pembahasan

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 nampak kebutuhan yang dibutuhkan oleh para guru sehingga diketahui keterampilan yang dibutuhkan oleh guru dalam mendukung tugsanya. Pada tahap analisis kebutuhan, kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh guru dianalisis sebagai pertimbangan untuk menentukan jenis dan materi pelatihan yang akan dilasanakan. 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 dilaksnaakan oleh pengurus dan panitian pelaksana pelatihan. Pelaksanakan program KKG harus memiliki arah dan tujuan yang jelas dan terukur sehingga sebelum program dilaksanakan maka perlu ditetapka tujuan yang akan dicapai dalam melaksanakan program tersebut. Tahapan

berikutnya yakni pelaksanaan evaluasi kegiatan yang dilauksanakan. 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-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 dari sekolah yang berbeda untuk mendiskusikan persoalan-persoalan yang mereka hadapi di dalam ruang kelas ketika proses pembelajaran, dan 2) KKG juga merupakan wadah untuk mendiskusikan berbagai alternative penyelesaian masalah yang guru hadapi. Tujuan tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Depdikna yang dikutip oleh Mijahamuddin Alwi sebagai berikut:

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, khususnya penguasaan substansi materi pembelajaran, menyusun silabus, penyusunan bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, memaksimalkan pemakaian sarana/prasarana belajar, 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 pendekatan 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-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.

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 penguru 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 pendidikan. Masing-masing guru mewakili mata pelajaran yang diampu. 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.

Kesimpulan

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 antar 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.

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.

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 masing-masing rendah, 5) banyaknya guru yang belum menguasai TIK, dan 6) kurangnya perhatian guru terhadap kebijakan kurikulum.

Reference

- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami di Indonesia dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01), Article 01. <https://doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Darmadi, H. (2016). Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161–174. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v13i2.113>
- Djaelani, A. R., Pratikto, H. H., & Setiawan, T. (2019). *Implementasi Kurikulum 2013 dan Permasalahannya (Studi Kasus Di Smk Ganesa Kabupaten Demak) | PAWIYATAN*. 26(01), 1–9. <http://e-journal.ivet.ac.id/index.php/pawiyatan/article/view/800>
- Fitriani, C., Ar, M., & Usman, N. (2017). Kompetensi Profesional Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di MTs Muhammadiyah Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(2), Article 2. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/8246>
- Hilal, M. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Aksara Timur. <https://books.google.co.id/books?id=JoelDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=admin+istrasi+pendidikan+kuliah&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEWjb9J0X-oLrAhUSXnwKHczACN4Q6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=administrasi%20pendidikan%20kuliah&f=false>
- Hisbullah, H. (2020). Implementasi Manajemen Pembelajaran Kurikulum 2013 di MI Darul Khaeriyah Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 9(1), 9–24.
- Judiani, S. (2011). Kreativitas dan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(1), 56–69. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i1.7>
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 2(3), Article 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/2435>
- Machali, I., & Hidayat, A. (2018). *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi 2*. Prenada Media.
- Meidi, M. (2019). *Pengelolaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Pendidikan Agama Islam (PAI) di Kota Palembang* [Diploma, UIN Raden Fatah Palembang]. <http://repository.radenfatah.ac.id/5444/>
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.21831/jep.v1i2.665>

- Mirnawati, M., & Firman, F. (2019). Penerapan Teknik Clustering Dalam Mengembangkan Kemampuan Menulis Karangan Deskripsi Siswa Kelas IV MI Pesanten Datuk Sulaiman Palopo. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 2(2), 165-177. <https://doi.org/10.30605/jsgp.2.2.2019.1373>
- Murwati, H. (2012). *Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di smk negeri se-Surakarta*. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/30578/Pengaruh-sertifikasi-profesi-guru-terhadap-motivasi-kerja-dan-kinerja-guru-di-smk-negeri-se-Surakarta>
- Najri, P. (2020). MGMP dalam Meningkatkan Keprofesionalan Guru Mata Pelajaran. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 10(1), 130–144.
- Rahim, R. (2012). *Implementasi Profesionalisme Dosen Pendidikan Agama Islam dalam Proses Pembelajaran di Universitas Andi Djemma Palopo* [Masters, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar]. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5887/>
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 200-209–209.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), Article 4. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6262>
- Setiawan, A. A., Johan. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Shalihah, Z., Dantes, P. N., & Lasmawan, M. P. P. I. W. (2013). Studi Evaluatif Efektivitas Kelompok Kerja Guru (Kkg) Pkn Dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) Di Gugus Sd/mi Se-kecamatan Selong [Journal:eArticle, Ganesha University of Education]. In *Jurnal Pendidikan Dasar Ganesha* (Vol. 3, Issue 1, p. 121598). <https://www.neliti.com/publications/121598/studi-evaluatif-efektivitas-kelompok-kerja-guru-kkg-pkn-dalam-pelaksanaan-kuriku>
- Sulfemi, W. B. (2019). *Manajemen Kurikulum di Sekolah*. INA-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9a7yr>