

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kelompok Kerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kelompok Kerja Guru

Menurut Julia (2008:4) Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ginting (1995:1) menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Definisi KKG berdasarkan buku Rambu-rambu Pengembangan KKG dan MGMP (2009:5) adalah suatu wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.

Dari berbagai pendapat di atas, maka dapat disimpulkan definisi KKG adalah bagian atau komponen dari sistem pembinaan profesional guru yang dalam pelaksanaannya melakukan kegiatan berkumpul bersama, saling bertukar pikiran, saling membantu memecahkan masalah.

2.1.1.2 Fungsi Kelompok Kerja Guru

Suyatno, Sumedi, dkk (2009:223) menjelaskan pemberdayaan Kelompok Kerja Guru memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam peningkatan

kompetensi Guru. KKG merupakan forum terdepan yang diperhitungkan, didukung dan diberdayakan dalam rangka peningkatan kualitas guru dalam pembelajaran. Lebih lanjut Suyatno, Sumedi, dkk (2009:225) menjelaskan bahwa aktivitas KKG meliputi (1) penyiapan kurikulum tingkat satuan pendidikan (2) penyiapan silabus; (3) rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) penyusunan program ajar; (5) pengembangan profesi guru; (6) peningkatan kompetensi guru; (7) pengembangan metode pembelajaran; (8) pengembangan alat peraga; (9) sosialisasi dan penerapan *lesson study* berbasis KKG; (10) sosialisasi dan aplikasi pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM); serta (11) mempererat tali silaturahmi diantara guru anggota KKG.

Menurut Mulyasa (2013:143) menjelaskan bahwa forum Kelompok Kerja Guru memiliki tugas dan fungsi melakukan peningkatan kemampuan guru sebagai tenaga kependidikan yang berhubungan dengan silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengembangan bahan ajar, pendayagunaan media dan sumber belajar, penilaian, pelaksanaan bimbingan serta diskusi mencari alternatif penyelesaian berbagai masalah dan penetapan kegiatan. Pada rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG (Depdiknas, 2009:5) dijabarkan bahwa hasil yang ingin diharapkan dari kegiatan KKG adalah sebagai berikut :

1. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti menyusun dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/metode/ pendekatan/ media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal,

pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya;

2. Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik;
3. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru;
4. Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai standar;
5. Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan;
6. meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas;
7. Mengembangkan kegiatan *mentoring* dari guru senior kepada guru junior; dan
8. Meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

Proses tukar menukar informasi dan umpan balik antar guru anggota KKG akan menambah pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru KKG dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional. Hal ini tentu akan mewujudkan peningkatan pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi peserta didik.

2.1.1.3 Organisasi Pada Kelompok Kerja Guru

Pada Rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (2009:13) dijelaskan bahwa organisasi pada KKG terdiri atas pengurus dan anggota. Pengurus merupakan orang-orang yang berfungsi menjalankan kegiatan KKG seperti membuat rencana kegiatan, penyiapan sarana, dan menyiapkan fungsi administrasi. Pengurus KKG terdiri dari satu orang ketua, satu orang sekretaris, satu orang bendahara, dan tiga orang ketua bidang. Bidang-bidang yang terdapat dalam kepengurusan KKG meliputi (1) bidang perencanaan dan pelaksanaan program; (2) bidang pengembangan organisasi, administrasi, sarana prasarana; (3) bidang hubungan masyarakat dan kerjasama.



Gambar 2.1
Struktur Organisasi Kelompok KKG
(Sumber: Depdiknas, 2009)

Semua anggota pengurus bersifat saling mempengaruhi dan memiliki fungsi yang sama pentingnya. Anggota pengurus dipilih oleh anggota KKG berdasarkan AD/ART. Anggota KKG adalah guru yang berasal dari sekolah negeri maupun swasta, baik yang berstatus PNS maupun bukan PNS. Anggota KKG terdiri dari guru kelas, guru pendidikan agama, guru penjasorkes, dan guru

lain di SD/MI/SDLB yang berasal dari 8-10 sekolah atau disesuaikan dengan kondisi daerah setempat.

Program KKG merupakan bagian utama dalam mengembangkan KKG. Program KKG berorientasi pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Sebelum Kegiatan KKG dibuat pengurus KKG terlebih dahulu membuat kerangka dasar dan struktur kegiatan KKG yang merujuk pada pengembangan kompetensi guru. Menurut rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (2009:15) dijelaskan struktur program kegiatan KKG terdiri program umum, program inti, dan program penunjang

1. Program umum

Program umum adalah program yang memberikan pengetahuan kepada guru mengenai berbagai kebijakan pendidikan di tingkat daerah hingga tingkat pusat. Kebijakan-kebijakan ini dikeluarkan oleh pejabat daerah sampai pada kebijakan pendidikan nasional.

2. Program inti.

Program inti merupakan program utama pada KKG yang langsung ditujukan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Program ini dibagi menjadi dua program pengembangan.

a. Program Rutin

Kegiatan yang termasuk kedalam program rutin meliputi (1) mendiskusikan berbagai permasalahan yang muncul dalam pembelajaran; (2) menyusun dan mengembangkan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran; (3) menganalisis kurikulum; (4) menyusun laporan hasil belajar

peserta didik; (5) melakukan pendalaman materi; (6) melakukan pelatihan yang terkait dengan penguatan materi yang mendukung tugas mengajar; (7) membahas materi dan melaksanakan kegiatan pemantapan menghadapi Ujian Sekolah.

b. Program Pengembangan

Program pengembangan adalah program yang dipilih oleh pengurus sekurang-kurangnya lima kegiatan. Adapun kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam program pengembangan meliputi (1) kegiatan penelitian, termasuk di dalamnya penelitian tindakan kelas; (2) penulisan karya ilmiah; (3) seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel; (4) pendidikan dan pelatihan berjenjang; penerbitan jurnal dan bulletin KKG; (5) menyusun dan mengembangkan *website* KKG; (6) melaksanakan kompetisi kinerja guru; pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/tutor/instruktur/fasilitator di KKG; (7) melaksanakan *Lesson Study*; (8) *Professional Learning Community* (komunitas belajar profesional); (9) *Teachers Internasional Profesional Development*; dan (10) program lain yang sesuai dengan kebutuhan setempat.

3. Program Penunjang

Program penunjang yaitu program yang difungsikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG dengan materi-materi yang bersifat menunjang seperti bahasa asing, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dll. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program Kelompok Kerja Guru memiliki berbagai jenjang kegiatan dan dirancang sedemikian rupa agar

pelaksanaan KKG dapat meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting agar terciptanya kegiatan KKG yang berkualitas, untuk itu diperlukan narasumber yang berkualitas pula. Terdapat dua jenis narasumber dalam kegiatan KKG yaitu narasumber utama dan narasumber pendukung. Menurut rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP (2009:20) narasumber utama dapat berasal dari guru sebagai anggota KKG, instruktur/fasilitator, atau tenaga fungsional lainnya. Sedangkan narasumber pendukung dapat berasal dari kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga struktural dari Dinas Pendidikan setempat, dan dari tenaga struktural/ non struktural dari instansi lainnya. Pemilihan narasumber didasarkan pada keahlian yang relevan dengan materi yang diangkat oleh pengurus KKG. Narasumber haruslah seseorang yang memang sudah ahli dan paham betul dengan bidang-bidang materi KKG dan telah diakui keberadaannya oleh lingkungan pendidikan setempat. Disamping itu narasumber haruslah berkepribadian baik dan memiliki kemampuan sosial yang baik.

2.1.1.4 Sarana Prasarana Pada Kelompok Kerja Guru

Sekolah yang ditunjuk untuk menjadi sekolah inti pada penyelenggaraan KKG diharuskan memiliki sarana dan prasarana sebagai media pembelajaran pada KKG. Sarana dan prasarana yang minimal harus ada meliputi komputer, OHP/LCD Proyektor, dan telepon. Sarana ini berguna sebagai media penyampaian materi dari narasumber ke peserta KKG. Disamping itu juga

dibutuhkan Prasarana sebagai penunjang kegiatan KKG yang berkualitas. Adapun prasarana tambahan meliputi:

1. Laboratorium komputer
2. Perpustakaan dengan jenis buku yang cukup bervariasi
3. Handycam
4. Kamera digital
5. Sambungan internet
6. Davinet (Digital Audio Visual Network)
7. Ruang dan peralatan lain yang sesuai dengan kebutuhan.

Kelompok Kerja Guru sebagai wadah peningkatan kompetensi guru dan pengembangan profesionalisme guru memiliki pengelolaan pada perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program.

1. Perencanaan Program KKG

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

2. Pelaksanaan Program KKG

Pada tahap pelaksanaan program, pengurus membuat pedoman yang mengatur berbagai aspek terkait pengelolaan kegiatan secara tertulis dan dapat

dibaca oleh seluruh pihak yang terkait. Pedoman ini berguna sebagai acuan pada pelaksanaan kegiatan KKG agar tidak melenceng dari rencana kerja yang telah ditentukan. Pada pelaksanaan KKG perlu dibuat struktur organisasi KKG yang berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan.

Setiap pengurus maupun anggota memiliki uraian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan administrasi KKG. Penyelenggaraan KKG dilaksanakan berdasarkan kepada rencana kerja tahunan dan disesuaikan dengan kebutuhan KKG, dan memperhitungkan sumber pendanaan yang dimiliki oleh KKG. Keseluruhan pelaksanaan ini menjadi tanggungjawab pengurus KKG. Para anggota KKG melaksanakan kegiatan dengan berpedoman pada program kerja yang disusun oleh pengurus KKG.

3. Evaluasi Program KKG

Setelah program KKG selesai berjalan maka akan dilakukan evaluasi pada program KKG. Evaluasi program ini berguna untuk melihat seberapa jauh pelaksanaan KKG ini dapat terserap oleh guru yang menjadi anggota KKG. Evaluasi dilaksanakan oleh pengurus KKG dengan melihat setiap butir kegiatan sebagaimana tertera pada rencana program tahunan. Proses evaluasi dimulai dengan mengadakan rapat pengurus dan anggota KKG. Pengurus melaporkan pelaksanaan program KKG dan mempertanggungjawabkannya pada akhir tahun pelajaran. Rapat pertanggungjawaban ini disampaikan sebelum penyusunan rencana kerja tahunan berikutnya. Selanjutnya setelah dipertanggungjawabkan,

laporan pertanggungjawaban dalam bentuk tertulis juga disampaikan ke Dinas Pendidikan Setempat.

2.1.1.5 Partisipasi guru dalam Kegiatan KKG

Partisipasi dapat dipandang sebagai aksi atau tindakan untuk terlibat atau berperan serta. Istilah “partisipasi” dapat diartikan dalam beberapa pengertian, meskipun semua pada akhirnya bermuara pada satu kesimpulan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok. Irene (2009:50) menjelaskan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan seseorang maupun beberapa orang dalam suatu kegiatan, baik berupa keterlibatan mental, maupun fisik dengan menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung tercapainya tujuan dan bertanggungjawab atas segala keterlibatannya.

Selanjutnya Davis (1989:232) menyatakan bahwa *participation is mental and emotional involvement of persons in group situations that encourage them to contribute to group goals and share responsibility for them*. Artinya partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosional individu di dalam suatu kelompok sosial yang mendorong untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan tujuan kelompok tersebut . Adapun syarat terjadinya partisipasi menurut Davis (1989:238) adalah: (1) tersedianya waktu berpartisipasi; (2) orang yang berpartisipasi harus mempunyai kemampuan untuk berpartisipasi; (3) adanya komunikasi dalam berpartisipasi; (4) tersedianya biaya yang cukup; (5) tidak merugikan orang lain; dan (6) adanya ketertarikan anggota dengan tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan, dapat dipahami bahwa partisipasi merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis dan terstruktur dengan melibatkan seseorang untuk mengambil inisiatif baik pikiran maupun tenaga dalam proses pembuatan keputusan, pelaksanaan program, mengevaluasi dan memperoleh manfaat dari program tersebut.

Partisipasi ditinjau berdasarkan cara pengelompokkannya dijelaskan oleh Ndraha (2011:218) membedakan partisipasi dalam dua bentuk yaitu partisipasi profesional dan partisipasi parsial. Partisipasi profesional yaitu partisipasi yang dilakukan sepanjang pelaksanaan program, sedangkan partisipasi parsial adalah partisipasi yang dilakukan pada satu atau beberapa fase suatu program. Peter Oakley dalam Siti Irene (2011:65) memetakan partisipasi ke dalam tujuh tingkatan yaitu :

Tabel 2.1
Tingkatan Partisipasi Menurut Peter Oakley

Tingkatan	Deskripsi
<i>Manipulation</i>	Situasi mendekati tidak ada partisipasi, cenderung berbentuk indoktrinasi
<i>Consultation Stakeholder</i>	mempunyai peluang untuk memberikan saran akan digunakan seperti yang mereka harapkan
<i>Consensus sbuilding</i>	<i>Stakeholder</i> berinteraksi untuk saling memahami dan saling bernegosiasi, toleransi dengan seluruh anggota kelompok. Namun, individu dalam kelompok masih cenderung diam atau setuju secara pasif.
<i>Decision-Making</i>	Konsensus terjadi didasarkan pada keputusan kolektif bersumber pada rasa tanggung jawab untuk menghasilkan sesuatu. Negosiasi mencerminkan derajat perbedaan yang terjadi dalam individu maupun kelompok.
<i>Risk-taking</i>	Proses yang berlangsung tidak hanya sekedar menghasilkan keputusan, tetapi memikirkan akibat dari hasil yang menyakgkut keuntungan, hambatan, dan implikasi. Semua orang berusaha memikirkan resiko yang munculdari hasil keputusan. Dalam hal ini akuntabilitas

Tingkatan	Deskripsi
	menjadikan suatu hal yang penting.
<i>Partnership</i>	Memerlukan kerja secara <i>equal</i> menuju hasil yang <i>mutual</i> .
<i>Equal</i>	tidak hanya sekedar dalam bentuk struktural dan fungsi, tetapi dalam tanggung jawa.
<i>Selfmanagement</i>	<i>Stakeholder</i> berinteraksi dalam proses saling belajar untuk mengoptimalkan hasil dan hal-hal yang menjadi perhatian.

Sumber: Peter Oakley dalam Siti Irene (2011:65)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa bentuk partisipasi relatif beragam dan bergantung cara pandangnya berdasarkan tujuan, pengelolaan, frekuensi langsung dan tidak langsung serta kelembagaan. Depdiknas (2008:13) merumuskan tujuan pelaksanaan KKG sebagai berikut:

1. Menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan diri sebagai guru.
2. Menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
3. Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari cara penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.
4. Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan keilmuan dan IPTEK, kegiatan pelaksanaan kurikulum, metodologi, sistem evaluasi yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.

5. Saling berbagi informasi dan pengalaman dalam rangka menyesuaikan perkembangan ilmu dan teknologi.

Sunyitno dan Rojikin (Depdiknas, 2008:28) mengemukakan bahwa pertemuan KKG/MGMP merupakan mekanisme pendukung utama bagi para guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk:

1. Menerima “pelatihan” lebih lanjut untuk melengkapi sesuatu yang telah diterima dalam pelatihan di berbagai tingkat.
2. Membuat dan mengujicobakan bahan-bahan alat atau peraga dan alat bantu pengajaran yang akan dipergunakan di kelas masing-masing.
3. Mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi di kelas dan menerima saran-saran dari guru-guru lainnya (*peer teacher*).

Pada pelaksanaannya Guru pada KKG dituntut untuk terlibat aktif dalam diskusi kelompok dengan pengawas dan kepala sekolah. Guru diminta secara terbuka dapat menjelaskan berbagai permasalahan dan kendala yang dihadapinya dan turut memberikan masukan kepada guru lain dalam kegiatan *sharing* antar guru. Dengan demikian melalui partisipasi guru akan terwujud kegiatan KKG yang kondusif bagi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah.

Selanjutnya Mulyasa (2013: 130-132) kegiatan KKG yang meliputi: 1) Konteks, meliputi: a) Organisasi dan Administrasi, b) Kebijakan Pemerintah, c) Dukungan Sekolah, d) Kerjasama dengan masyarakat, e) Keadaan geografis. 2) Input, meliputi: a) SDM, b) Pembiayaan, b) Dokumen kurikulum pada guru, c)

Sarana dan prasarana, d) Buku referensi, e) Kondisi khusus sekolah. 3) Proses, meliputi: a) Pelaksanaan kegiatan, b) Fungsi manajerial, c) Partisipasi guru, d) Program pembelajaran, e) Supervisi, f) Efisiensi waktu dan hasil, g) Pemanfaatan sarana prasarana, h) Hambatan atau kendala. 4) Produk, meliputi: a) Ketercapaian tujuan, b) Kemampuan merencanakan pembelajaran, c) Kemampuan melaksanakan pembelajaran, d) Kemampuan penilaian pembelajaran, e) Mutu keluaran, f) Dampak dari kegiatan KKG. Sedangkan profesionalitas guru yang meliputi: 1) Kompetensi Pedagogik, 2) Kompetensi Kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, 4) Kompetensi Profesional.

Partisipasi guru dalam KKG diartikan sebagai keterlibatan guru dalam mengikuti setiap kegiatan KKG mulai dari perencanaan hingga tahap evaluasi di sekolah. Menurut Mulyasa (2013:149) forum KKG dapat berjalan dengan baik apabila guru memiliki motivasi dan dorongan untuk dapat bergabung dan berpartisipasi secara aktif di dalam forum KKG. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri guru sendiri yang memungkinkan menumbuhkan kesadaran guru untuk tetap terus mengembangkan kemampuannya dan menumbuhkan keyakinan guru untuk dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya dan memecahkan berbagai persoalannya. Dorongan tersebut juga dapat berasal dari luar diri guru dan lingkungan sekitar yang memungkinkan guru untuk turut terlibat dalam setiap kegiatan KKG.

Menurut Mulyasa (2013:145-146) pelaksanaan Kelompok Kerja Guru dapat dilaksanakan melalui dua model yaitu:

1. Model statis.

Model statis merupakan penyelenggaraan KKG dengan empat pertemuan yang tetap dan permanen di satu tempat, tidak berpindah-pindah. Keuntungan menggunakan cara ini adalah penggunaan biaya bahan dan alat lebih ringan, hasil karya peserta lebih mudah diidentifikasi dan didokumentasikan, guru peserta KKG mudah mengingat tempat pertemuan dan dapat mengatur waktu serta jarak sesuai keperluan lainnya. Sementara kerugian menggunakan model statis ini terjadinya kejenuhan di kalangan guru dan hanya sekolah tersebut yang dapat berkembang.

2. Model Dinamis.

Model dinamis merupakan bentuk penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru yang tempat pertemuannya dilaksanakan secara berpindah-pindah secara bergiliran dari sekolah yang satu ke sekolah yang lainnya. Keuntungan dari penggunaan model ini peserta dapat membandingkan sekolah yang ditangani dengan sekolahnya, wawasan keprofesian dapat berkembang semakin luas, dan turut mendorong sekolah penyelenggara untuk lebih maju.

Sementara kerugian dari penggunaan model dinamis terletak pada pengadaan bahan dan alat menjadi lebih tinggi, dan hasil karya peserta tidak dapat diidentifikasi dan didokumentasikan dengan baik di satu tempat, dan dapat menimbulkan rasa malas mengikuti kegiatan KKG apabila sekolah penyelenggara terletak jauh dan terisolir. Pada tahap evaluasi guru dituntut dapat secara bersama-sama melakukan pemantauan aktivitas KKG yang telah berjalan demi terciptanya

penyelenggaraan KKG yang berkualitas maka pemantauan dilakukan pada tiap komponen dalam KKG. Komponen-komponen tersebut meliputi:

1. Input

Pemantauan dan evaluasi dimulai dari proses input yang mencakup unsur organisasi, program kegiatan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, dan pembiayaan.

2. Proses

Pemantauan dan evaluasi di dalam KKG mencakup keterlaksanaan kegiatan sesuai ketentuan dalam komponen input. Hal yang akan dipantau dalam kegiatan sebagai proses pelaksanaan KKG adalah persiapan dan pelaksanaan program kerja.

3. Output

Komponen ini merupakan hasil-hasil yang diperoleh dari kegiatan KKG sesuai dengan program kerja yang telah direncanakan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru merupakan keterlibatan guru dalam mengikuti setiap kegiatan KKG mulai dari perencanaan proram KKG, pelaksanaan KKG hingga pada tahap evaluasi dan pemantauan hasil pelaksanaan KKG di sekolah. Jika guru dapat melewati setiap tahapan ini dengan baik maka dapat menambah wawasan guru untuk dapat tampil lebih baik dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

2.1.2 Kompetensi Profesionalitas Guru

2.1.2.1 Pengertian Profesionalitas

Profesionalisme semakin populer kedengarannya dengan semakin kuatnya tuntutan kemampuan profesionalisme dalam setiap jenis pekerjaan. Apapun bentuk dan jenis pekerjaannya kemampuan profesionalisme telah menjadi kebutuhan setiap individual. Seorang yang profesional akan menjalankan pekerjaan atau kegiatannya berdasarkan profesionalismenya yang sesuai dengan kemampuan dan tuntutan profesinya serta secara terus menerus meningkatkan kualitas karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan atau jabatan menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Profesional dapat berkembang menjadi jabatan profesional sejalan dengan itu Komarudin (2000:205) mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu *profesia*, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Jarvis dalam Sagala (2006:198) profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (*expert*) apabila dia

secara spesifik memperolehnya dari belajar. Profesional merupakan sikap yang berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hobi belaka karena membutuhkan keahlian. Profesional adalah orang yang menyanggah suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian dan keterampilan yang tinggi serta tanggung jawab. Hal ini juga berpengaruh terhadap penampilan atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan pada profesinya.

Menurut Mulyasa (2006:46), profesionalitas adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Menurut Kusnandar (2007:214), profesionalitas adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Profesionalitas sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu.

Selanjutnya, menurut A.S. Moenir (2002:69), profesionalitas kerja merupakan tolak ukur dalam menilai efektivitas dan efisiensi kinerja instansi pemerintah dalam melaksanakan program kerjanya. Secara konseptual prosedur diartikan sebagai langkah-langkah sejumlah instruksi logis untuk menuju pada suatu proses yang dikehendaki. Proses yang dikehendaki tersebut berupa pengguna-pengguna sistem proses kerja dalam bentuk aktivitas, aliran data, dan aliran kerja. Prosedur operasional standar adalah proses standar langkah- langkah

sejumlah instruksi logis yang harus dilakukan berupa aktivitas, aliran data, dan aliran kerja.

Profesionalitas kerja pegawai digunakan dalam kebijakan pemerintah dalam upaya mewujudkan kinerja pelayanan publik di lingkungan unit kerja pemerintahan yang terukur dan dapat dievaluasi keberhasilannya, pemerintah daerah perlu memiliki dan menerapkan prosedur kerja yang standar. Prosedur kerja merupakan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional (Anwar dan Sagala 2006:101). Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus dan memiliki sistem budaya yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi yang dilayani. Sementara itu, Sagala (2005:199) menyimpulkan bahwa profesionalisme tidak dapat dilakukan atas dasar perasaan, kemauan dan pendapat tapi benar-benar dilandasi pengetahuan secara akademik.

Sejalan dengan itu Hasan (1990:13) mengatakan sikap profesional merupakan bagian dari profesionalisme. Profesionalisme itu sendiri terdiri atas pengetahuan, pemahaman mengenai sikap terhadap profesi dan unjuk kerja profesi. Ketiganya diperoleh melalui pendidikan profesi dan sikap profesional ini mulai terbentuk selama yang bersangkutan mengikuti pendidikan profesionalnya.

Tilaar (2000:14) mengemukakan profesional mempunyai ciri – ciri: (1) memiliki suatu keahlian yang khusus; (2) merupakan suatu panggilan hidup; (3) memiliki teori-teori yang baku; (4) mengabdikan diri untuk masyarakat bukan untuk diri sendiri; (5) dilengkapi dengan kecakapan diagnostik; (6) memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya; (7) mempunyai kode etik; (8) mempunyai klien yang jelas; (9) mempunyai organisasi profesi yang kuat; dan (10) mempunyai hubungan dengan profesi pada bidang-bidang lain.

Sedangkan Schein dalam Pidarta (2005:265) mengemukakan ciri-ciri profesional sebagai berikut : (1) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (*full time*); (2) pilihan kerja itu didasarkan pada motivasi yang kuat; (3) memiliki seperangkat pengetahuan ilmu dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama; (4) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan atau menangani klien; (5) pekerja berorientasi kepada pelayanan bukan untuk kepentingan pribadi; (6) pelayanan didasarkan pada kebutuhan objektif klien; (7) memiliki otonomi untuk bertindak dalam menyelesaikan persoalan klien; (8) menjadi organisasi profesional sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu; (9) memiliki kekuatan dan status yang tinggi sebagai eksper dalam spesialisasinya; dan (10) keahliannya itu boleh diadvertensikan untuk mencari klien.

Sementara itu, Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia Tahun 1988 menentukan syarat-syarat suatu pekerja profesional yaitu: (1) atas dasar panggilan hidup yang dilakukan sepenuh gabdri kepada masyarakat, bukan mencari keuntunganfinancial; (5) memiliki kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif

dalam melayani klien; (6) dilakukan secara otonom yang dapat diuji rekan-rekan seprofesi; (7) mempunyai kode etik yang dijunjung tinggi oleh masyarakat; dan (8) pekerjaan yang dilakukan untuk melayani mereka yang membutuhkan.

Berdasarkan pasal 39 Ayat 1 UU Sisdiknas Tahun 2003 dan Ayat 2 UU Sisdiknas Tahun 2003 di Suardi (2012) menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Maka dari itu, guru harus mengembangkan profesinya secara berkelanjutan.

Menurut Kunandar (2007:46) dalam Bustami (2010) guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dan dengan kemampuan maksimal. Jadi guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya. Oleh karena itu untuk mendapatkan guru profesional dalam bidangnya harus diadakan pulalah musyawarah seluruh guru tersebut dalam sebuah kelompok.

Menurut Kunandar (2007:46), guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain

pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dan dengan kemampuan maksimal. Jadi guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman di bidangnya.

Aqib (2002:102) menyatakan bahwa kemampuan dasar profesional guru, meliputi: (1) menguasai bahan pelajaran; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media/sumber; (5) menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berkaitan dengan masalah profesional guru, Dirjen Dikdasmen (1996) merumuskan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kependidikan harus memiliki kemampuan dan sikap : (1) menguasai kurikulum; (2) menguasai materi setiap mata pelajaran; (3) menguasai metode dan evaluasi belajar; (4) setia terhadap tugas; (5) dan disiplin dalam arti luas.

2.1.2.2 Prinsip dan Karakteristik Profesi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) menegaskan bahwa :

1. Profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- a. memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
 - b. memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
 - c. memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas;
 - d. memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
 - e. memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
 - f. memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
 - g. memiliki kesempatan untuk mengembangkan ke-profesionalan serta berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
 - h. memiliki jaminan terhadap perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
 - i. memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
2. Pengembangan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Deskripsi mengenai karakteristik profesi, menurut Moore sebagaimana dikutip oleh Sutisna (1993:41) bahwa ciri-ciri profesi :

1. sebagian besar waktu yang dimilikinya dipergunakan untuk menjalankan pekerjaannya;

2. terikat suatu panggilan hidup dan memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku;
3. mempunyai organisasi profesional yang formal;
4. menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus;
5. terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian; dan
6. memperoleh ekonomi berdasarkan spesialisasi teknik yang sangat tinggi sekali.

Pendapat lain mengenai karakteristik profesi dinyatakan oleh Hoy & Miskel (1985:78) bahwa enam karakteristik profesi adalah :

1. berdasarkan pada keahlian teknikal yang diperoleh melalui pendidikan;
2. memberikan pelayanan kepada klien;
3. adanya norma-norma hubungan antar tenaga profesional-klien;
4. orientasi acuan kelompok antar sejawat;
5. terdapat struktur kontrol terhadap kinerja; dan
6. memiliki kode etik yang memandu aktivitas-aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik profesi meliputi : memiliki keahlian khusus bersifat intelektual yang dipersiapkan melalui pendidikan khusus dan matang; membentuk karir seumur hidup dengan pertumbuhan dalam jabatan secara terus-menerus; mengutamakan layanan kepada klien; memiliki kode etik, standar kerja, dan kontrol kinerja yang kuat; dan memiliki organisasi profesional.

Karakteristik profesi di atas apabila diaplikasi pada bidang pendidikan, khususnya dijadikan kriteria bagi tenaga kependidikan atau guru maka dapat

dipastikan proses kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien, karena guru pada hakikatnya memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal cukup lama secara sistematis dan terprogram dengan baik.

2.1.2.4 Ciri Guru Profesional

Salah satu peranan guru adalah *transfer of knowlwdge* dan *tranfer of values* (Supriadi, 1998:48). Ketika guru memindahkan berbagai ilmu pengetahuan serta nilai-nilai terjadi interaksi antara guru dan peserta didik. Namun demikian, tugas utama seorang guru adalah mengajar, dalam praktik pengajaran, guru melaksanakan kegiatan membimbing dan melatih peserta didik, sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dari aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya.

Guru Sekolah Dasar sebagai guru kelas memiliki tugas yang lebih luas, yaitu selain mengajar juga melaksanakan kegiatan bimbingan dan konseling di kelas, melaksanakan tugas administrasi sekolah, dan juga dituntut untuk mampu melaksanakan hubungan dengan masyarakat terutama sekali orang tua/wali peserta didik. Oleh karena itu mengingat tugas guru Sekolah Dasar yang cukup berat, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dituntut memiliki kemampuan profesional.

Ciri-ciri guru dinyatakan profesional dalam jurnal *Educational Leadership* Edisi Maret 1993, sebagaimana dikutip oleh Supriadi (1998:78) adalah sebagai berikut:

1. Guru memiliki komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan peserta didik.

2. Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada peserta didik. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.
3. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku peserta didik sampai tes hasil belajar.
4. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyeduk waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya.
5. Guru seyogyakan merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.

Selain kelima ciri profesional di atas, guru juga dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru, pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kompetensi guru meliputi : (1) kompetensi paedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan ciri-ciri sebagaimana diuraikan di atas, antara yang satu dengan yang lain sebenarnya saling melengkapi. Namun demikian terdapat rumusan kompetensi profesional lebih realistis untuk dilaksanakan guru dalam proses pembelajaran, hal ini didasarkan atas rumusan yang dikeluarkan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) Depdikbud Tahun 1980 tentang 10 (sepuluh) kompetensi guru profesional merupakan kinerja guru ideal yang

lebih antisipasif terhadap tantangan masa depan yang semakin kompleks. Kompetensi profesional guru, meliputi : (1) menguasai bahan pelajaran; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media/sumber; (5) menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Sesuai PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh sebagai guru sebagai seorang agen pembelajaran adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pedagogik. Dalam Standar Nasional Pendidikan, menjelaskan pasal 28 (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian. Dalam Standar Nasional Pendidikan, menjelaskan pasal 28 (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi profesional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, menjelaskan pasal 28 (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan standar nasional pendidikan.
4. Kompetensi sosial. Dalam Standar Nasional Pendidikan, menjelaskan pasal 28 (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan guru dari sebagian masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Majid (Rakajoni, 2004:156) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini Wangsadidjaya (Sardiman, 2003:69), kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Muhibinsyah (2000:229) mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Usman (2004:1) mengemukakan kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.

McAhsan (1981:45), sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003:38) mengemukakan bahwa kompetensi *...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the*

extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Sejalan dengan itu Finch & Crunkilton (1979) sebagaimana dikutip oleh Mulyasa (2003:38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sofo (Danim, 2009:7) mengemukakan *a competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment.* Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Robbins (2001:37) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Spencer & Spencer (2012:94) mengatakan "*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and/or superior*

performance in a job or situation". Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu.

Selanjutnya Spencer & Spencer (2012:96) menjelaskan bahwa kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika. Depdiknas (2004:7) merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Menurut Syah (2000:230), kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara

bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawi dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian di atas kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional, sedangkan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah dikemukakan, sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan serta Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yang direlihasikan dalam Peraturan Pemerintah.

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan pemberdayaan dirinya dan profesinya sebagai pengajar, tugas guru ini sangat berkaitan dengan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial-nya. Hakikat profesi guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat hal-hal tersebut di luar bidang kependidikan.

Ciri seseorang yang memiliki kompetensi apabila dapat melakukan sesuatu, sehingga kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Hal ini, menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yakni ; (a) faktor bawaan, seperti bakat, dan (b) faktor latihan, seperti hasil belajar.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan (5 penelitian)

Di bawah ini disajikan 5 (lima) hasil penelitian terdahulu yang relevan terhadap judul penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian H. A. Abram Legarano tahun 2014 dengan judul penelitian Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso, Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso tergolong sangat efektif dengan hasil konteks positif (+), input positif (+), proses positif (+), dan produk positif (+). Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah membahas tentang kegiatan KKG, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya membahas tentang evaluasi pelaksanaan kegiatan KKG, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk.

2. Penelitian Harun Al Rasyid tahun 2016 dengan judul penelitian Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar (Studi di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri), Hasil penelitian menunjukkan keberadaan KKG direspon positif oleh guru sebagai sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman, khususnya mengenai peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. KKG efektif sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah membahas tentang Kelompok Kerja Guru (KKG), sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya membahas tentang fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) bagi pengembangan keprofesionalan guru sekolah dasar, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk.
3. Penelitian Putri Utami dengan judul Pengaruh Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat pencapaian KKG sebesar 80,4% masuk dalam kategori kuat, (2) tingkat kinerja guru masuk dalam kategori kuat dengan persentase sebesar 71,4%, (3) tingkat profesionalisme guru masuk

dalam kategori kuat dengan persentase sebesar 80,9%, (4) nilai *sig.* sebesar $0,041 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara KKG dan kinerja guru, (5) nilai *sig.* sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh antara KKG dan profesionalisme guru, (6) koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh KKG sebesar 5,8%, (7) koefisien determinasi pada profesionalisme guru sebesar 0,264 berarti persentase sumbangan pengaruh KKG sebesar 26,4%. Hal ini menunjukkan bahwa KKG berpengaruh terhadap kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar. Saran dari penelitian ini yaitu kehadiran dan keaktifan guru hendaknya ditingkatkan. Kegiatan KKG hendaknya meningkatkan pelatihan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah membahas tentang Kelompok Kerja Guru (KKG), sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kelompok kerja guru terhadap kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk.

4. Penelitian Andhi Dwi Susilo tahun 2017 dengan judul penelitian Peran Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Menunjang Kompetensi Guru

Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta, Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya hasil peran kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam menunjang kompetensi guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta, untuk kategori “baik sekali” sebesar 9,10%; kategori “baik” sebesar 22,73%; kategori “sedang” sebesar 27,27%; kategori “kurang” sebesar 36,36 %; dan kategori “kurang sekali” sebesar 4,54%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah membahas tentang kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan kompetensi guru, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya membahas tentang peran kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam menunjang kompetensi guru pendidikan jasmani sekolah dasar, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk.

5. Penelitian Fani Oktavianita dengan judul penelitian Manajemen Pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus IV Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam, hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan manajemen Kelompok Kerja Guru di gugus IV Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam, pertama fungsi manajemen perencanaan indikator tetapkan

tujuan atau seperangkat tujuan, didefinisikan situasi sekarang, kembangkan seperangkat tindakan untuk mencapai tujuan telah terlaksana dengan baik, namun indikator belum terlaksana dengan baik yaitu identifikasi hal – hal yang membantu dan menghambat tujuan, kedua fungsi manajemen pengorganisasian indikator perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan, pendepartemenan, koordinasi pekerjaan telah terlaksana dengan baik, namun indikator yang belum terlaksana dengan baik yaitu monitoring dan reorganisasi, ketiga fungsi manajemen memimpin indikator fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan telah terlaksana dengan baik, keempat fungsi manajemen pengendalian indikator menetapkan standar dan metode untuk mengukur prestasi kerja telah terlaksana dengan baik, namun indikator yang belum terlaksana dengan baik yaitu mengukur prestasi kerja dan mengambil tindakan korektif. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa manajemen Kelompok Kerja Guru di Gugus IV Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam belum terlaksana dengan baik, karena terdapat kendala dalam fungsi manajemen yakni : perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah membahas tentang Kelompok Kerja Guru (KKG), sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya membahas tentang manajemen pelaksanaan program Kelompok Kerja Guru (KKG), namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan

mendeskripsikan efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk.

Untuk lebih jelasnya tentang 5 (lima) hasil penelitian terdahulu yang relevan terhadap judul penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	H. A. Abram Legarano (2014)	Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso	Hasil analisis data menunjukan bahwa pelaksanaan kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso tergolong sangat efektif dengan hasil konteks positif (+), input positif (+), proses positif (+), dan produk positif (+)
2	Harun Al Rasyid (2016)	Fungsi Kelompok Kerja Guru (KKG) Bagi Pengembangan Keprofesionalan Guru Sekolah Dasar (Studi di Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)	Hasil penelitian menunjukkan keberadaan KKG direspon positif oleh guru sebagai sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman, khususnya mengenai peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. KKG efektif sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan.
3	Putri Utami (2016)	Pengaruh Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat pencapaian KKG sebesar 80,4% masuk dalam kategori kuat, (2) tingkat kinerja guru masuk dalam kategori kuat dengan persentase sebesar 71,4%, (3)

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Karangmoncol Kabupaten Purbalingga	tingkat profesionalisme guru masuk dalam kategori kuat dengan persentase sebesar 80,9%, (4) nilai <i>sig.</i> sebesar $0,041 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh antara KKG dan kinerja guru, (5) nilai <i>sig.</i> sebesar $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh antara KKG dan profesionalisme guru, (6) koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh KKG sebesar 5,8%, (7) koefisien determinasi pada profesionalisme guru sebesar 0,264 berarti persentase sumbangan pengaruh KKG sebesar 26,4%. Hal ini menunjukkan bahwa KKG berpengaruh terhadap kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar. Saran dari penelitian ini yaitu kehadiran dan keaktifan guru hendaknya ditingkatkan. Kegiatan KKG hendaknya meningkatkan pelatihan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
4	Andhi Dwi Susilo (2017)	Peran Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Dalam Menunjang Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya hasil peran kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam menunjang kompetensi guru Pendidikan Jasmani Sekolah Dasar di Kecamatan Dlingo Bantul Yogyakarta, untuk kategori "baik sekali" sebesar 9,10%; kategori "baik" sebesar 22,73%; kategori "sedang" sebesar 27,27%; kategori "kurang" sebesar 36,36 %; dan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kategori “kurang sekali” sebesar 4,54%.
5	Fani Oktavianita (2017)	Manajemen Pelaksanaan Program Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus IV Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam, Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas, Padang	Dalam penelitian ini pelaksanaan manajemen Kelompok Kerja Guru di gugus IV Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam, pertama fungsi manajemen perencanaan indikator tetapkan tujuan atau seperangkat tujuan, didefinisikan situasi sekarang, kembangkan seperangkat tindakan untuk mencapai tujuan telah terlaksana dengan baik, namun indikator belum terlaksana dengan baik yaitu identifikasi hal – hal yang membantu dan menghambat tujuan, kedua fungsi manajemen pengorganisasian indikator perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan, pendepartemenan, koordinasi pekerjaan telah terlaksanadengan baik, namun indikator yang belum terlaksana dengan baik yaitu monitoring dan reorganisasi, ketiga fungsi manajemen memimpin indikator fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan telah terlaksana dengan baik, keempat fungsi manajemen pengendalian indikator menetapkan standar dan metode untuk mengukur prestasi kerja telah terlaksana dengan baik, namun indikator yang belum terlaksana dengan baik yaitu mengukur prestasi kerja dan mengambil tindakan korektif. Dalam penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			manajemen Kelompok Kerja Guru di Gugus IV Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam belum terlaksana dengan baik, karena terdapat kendala dalam fungsi manajemen yakni : perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian.

Dengan menjelaskan penelitian-penelitian di atas, maka akan bisa dilihat persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang ditampilkan di atas adalah membahas tentang Kelompok Kerja Guru (KKG). Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang Kelompok Kerja Guru (KKG) secara umum, namun dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk.

2.3 Pendekatan Masalah

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. Di KKG guru-guru dapat mendiskusikan masalah untuk meningkatkan proses belajar mengajar serta memikirkan kemungkinan pemecahan masalahnya berdasarkan pengalaman dan ide-ide yang bersumber dari guru-guru sendiri. Semua masalah yang menyangkut upaya perbaikan pengajaran dapat dibahas dan dipecahkan di forum KKG.

Pada hakekatnya, tujuan pemerintah dalam pemberdayaan Kelompok Kerja Guru tidak lain adalah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Wahyudi (2012:33) bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan diorganisasikan secara beragam dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, sikap, pemahaman atau performansi yang dibutuhkan tenaga kependidikan saat ini dan masa yang akan datang.

Upaya pelatihan dan pendidikan selalu diarahkan pada semua guru sebagai salah satu faktor penentu dalam bidang pendidikan, karena sampai saat ini guru masih memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan proses dan hasil pembelajaran. Setiap guru diharapkan memiliki standar kompetensi. Apabila guru memiliki standar kompetensi dan selalu diberikan pendidikan dan latihan, maka diharapkan mutu pendidikan juga akan meningkat.

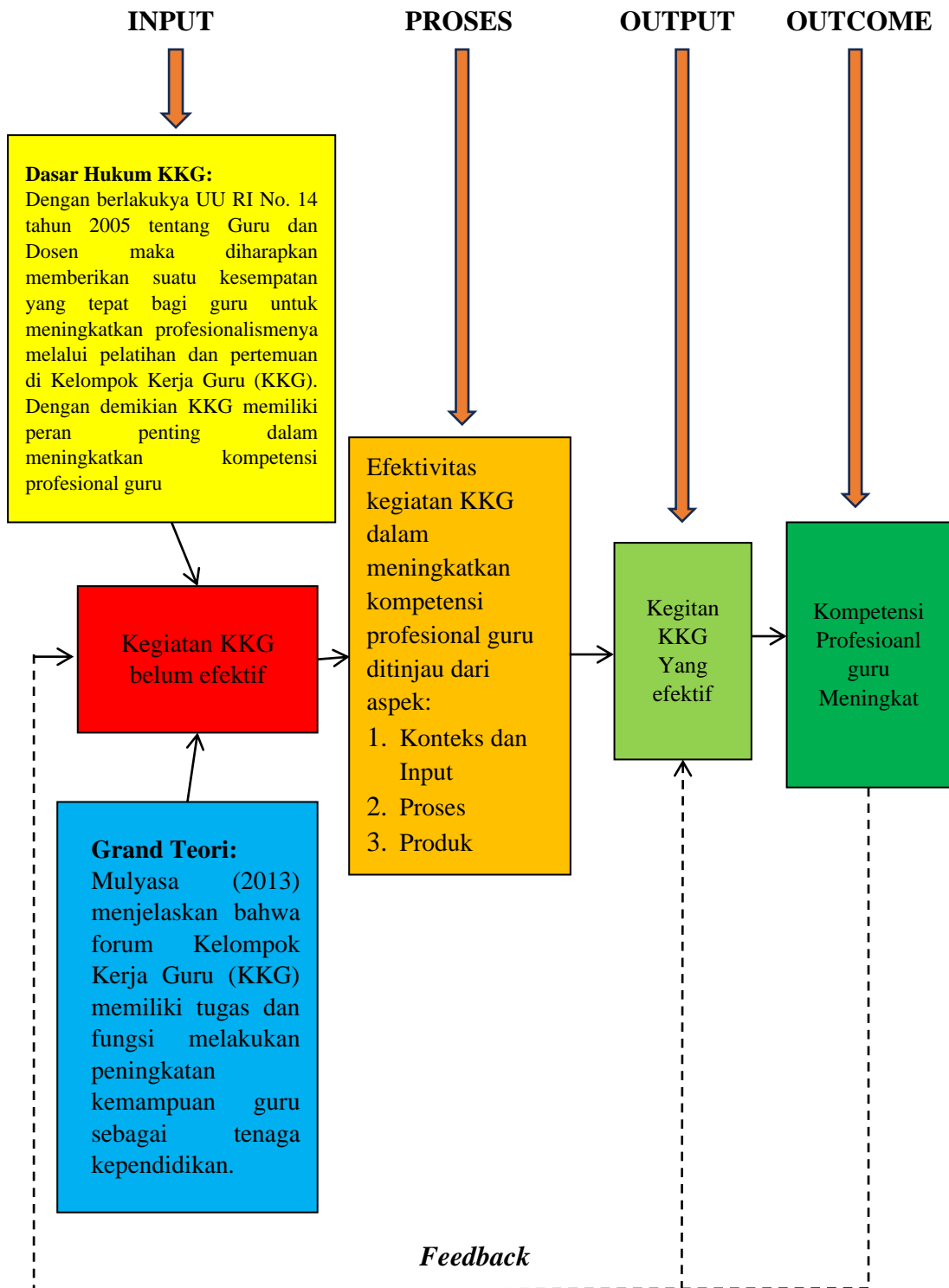
Keberhasilan suatu proses belajar mengajar erat kaitanya dengan pola dan strategi pendidikan yang diterapkan oleh guru dalam mengorganisasikan dan mengelola kelas. Seorang guru yang berinteraksi dengan anak didik di sekolah tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan melainkan juga menanamkan sikap serta nilai-nilai yang baik. Sehubungan dengan hal tersebut maka wawasan,

pengetahuan serta keterampilan mengajar guru harus terus ditingkatkan melalui pola pembinaan profesional baik secara vertikal maupun horizontal.

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang efektif akan mampu meningkatkan kompetensi profesional guru. Sesuai dengan fokus penelitian yang menunjukkan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang belum efektif merupakan *input* dalam penelitian ini, karena merupakan objek utama dalam pengkajian.

Kemudian, yang menjadi proses analisisnya adalah efektivitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di Gugus Dewi Sartika Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek konteks dan input, proses serta produk, sehingga menghasilkan *output* kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang efektif dan berdampak pada *outcome* kompetensi profesional guru meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka gambar pendekatan masalah disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Pendekatan Masalah
(Sumber: Ruth Widyastuti, 2024)