



**PENGARUH KELOMPOK KERJA GURU (KKG)
TERHADAP KINERJA DAN PROFESIONALISME
GURU SEKOLAH DASAR SE-GUGUS CAHYANA
KECAMATAN KARANGMONCOL
KABUPATEN PURABALINGGA**

Skripsi

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

oleh
Putri Utami
1401412079

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian maupun keseluruhannya. Pendapat/temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Tegal, 15 Juni 2016

Peneliti



Putri Utami

NIM 1401412079

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERSETUJUAN PEMBIMBING

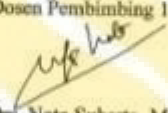
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan ke sidang skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

hari, tanggal : Rabu, 15 Juni 2016


tempat : Kota Tegal

Tegal, 15 Juni 2016

Dosen Pembimbing 1

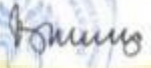

Dr. Noto Suharto, M.Pd.
NIP 19551230 198203 1 001

Dosen Pembimbing 2


Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.
NIP 19610728 198603 2 001

Mengetahui,

Koordinator PGSD UPP Tegal


Dr. Utoyo, M.Pd.

NIP 19620619 198703 1 001


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga" oleh Putri Utami 1401412079, telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FIP UNNES pada tanggal 27 Juni 2015.

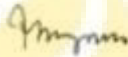
PANITIA UJIAN

Ketua




Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.
NIP. 19560427 198603 1 001

Sekretaris




Drs. Utayo, M.Pd.
NIP. 19620619 198703 1 001

Penguji Utama



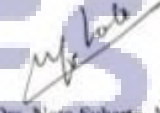
Eka Titi Andaryani, M.Pd.
NIP. 19831129 200812 2 003

Penguji Anggota 1



Dr. Kurniasih Aini, M.Pd.
NIP. 19610728 198603 2 001

Penguji Anggota 2



Drs. Noto Suharto, M.Pd.
NIP. 19551230 198203 1 001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
(QS. Al Baqarah 286)
2. Berproses dan menghargai hasilnya adalah cara terbaik dalam berusaha.
(Penulis)
3. *Teacher creates all other professions.*
4. *If you can read this, say thanks to a teacher.*

Persembahan

Untuk Bapak Sasno, M.Pd., Ibu Tati
Hartini, Trisna Dwi Sasmita, dan keluarga
tercinta.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kelompok Kerja Guru terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga”. Tujuan dari penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi tugas akhir mahasiswa sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Universitas Negeri Semarang.

Banyak pihak yang telah membantu dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor UNNES yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk belajar.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah memberikan ijin dan dukungan dalam penelitian ini.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan PGSD FIP UNNES yang telah memberikan kesempatan untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal FIP UNNES yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dan motivasi yang bermanfaat bagi peneliti demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Drs. Noto Suharto, M.Pd., dan Dr. Kurotul Aeni, M.Pd., yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dan motivasi kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Bapak dan Ibu dosen jurusan PGSD UPP Tegal FIP UNNES yang telah banyak membekali peneliti dengan ilmu pengetahuan.
7. Staf TU dan karyawan Jurusan PGSD UPP Tegal FIP UNNES yang telah banyak membantu administrasi dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala SD se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
9. Semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Tegal, 15 Juni 2016

Penulis



ABSTRAK

Utami, Putri. 2016. *Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Drs. Noto Suharto, M.Pd., dan Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.

Kata Kunci: kinerja guru, KKG, profesionalisme guru sekolah dasar.

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal. Guru yang baik adalah guru yang mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Kinerja dan profesionalisme guru dipengaruhi kegiatan profesional KKG. KKG merupakan wadah profesional guru yang bertujuan agar guru saling berbagi ilmu alam mengelola sumber daya kelas. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh KKG terhadap kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Penelitian ini menggunakan metode *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga sebanyak 90 guru. Sampel penelitian sebanyak 72 guru yang ditentukan menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Variabel penelitian meliputi KKG sebagai variabel bebas, kinerja guru dan profesionalisme guru sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, dan dokumentasi. Hasil uji prasyarat analisis menunjukkan data berdistribusi normal dan linier, sehingga teknik pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

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.

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Pernyataan Keaslian Tulisan	ii
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Pengesahan	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Abstrak	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Bagan	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Bab	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.5.1 Tujuan Umum	10
1.5.2 Tujuan Khusus.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
2 LANDASAN TEORI	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Gugus Sekolah.....	12
2.1.2 Kelompok Kerja Guru.....	13
2.1.2.1 Hasil yang Diharapkan KKG	14

2.1.2.2	Program Kegiatan KKG	15
2.1.3	Kinerja Guru	18
2.1.3.1	Indikator Kinerja Guru	20
2.1.3.2	Indikator Keberhasilan Kinerja Guru	23
2.1.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.3.4	Pengukuran Kinerja.....	26
2.1.3.5	Penilaian Kinerja Guru.....	28
2.1.4	Profesionalisme Guru	32
2.2	Kajian Empiris.....	36
2.3	Kerangka Berpikir	40
2.4.	Hipotesis.....	42
3	METODE PENELITIAN	
3.1	Desain Penelitian.....	44
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	45
3.3	Variabel Penelitian	46
3.3.1	Variabel Independen	46
3.3.2	Variabel Dependen.....	47
3.4	Definisi Operasional	47
3.4.1	Kelompok Kerja Guru.....	47
3.4.2	Kinerja Guru.....	48
3.4.3	Profesionalisme Guru.....	48
3.5	Populasi dan Sampel	48
3.5.1	Populasi	48
3.5.2	Sampel.....	49
3.6	Teknik Pengumpulan Data	50
3.6.1	Wawancara	51
3.6.2	Dokumentasi.....	52
3.6.3	Angket (Kuesioner)	52
3.7	Instrumen Penelitian.....	52
3.7.1	Wawancara	52
3.7.2	Angket (Kuesioner)	53

3.7.2.1	Validitas Instrumen	54
3.7.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	57
3.8	Teknik Analisis Data	59
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	59
3.8.2	Uji Prasyarat Analisis	61
3.8.2.1	Uji Normalitas	61
3.8.2.2	Uji Linieritas	61
3.8.3	Uji Hipotesis	62
3.8.3.1	Analisis Regresi Sederhana	62
3.8.3.2	Koefisien Determinasi	64
4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	65
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	65
4.1.2	Analisis Deskriptif	66
4.1.2.1	Kelompok Kerja Guru	66
4.1.2.2	Kinerja Guru	75
4.1.2.3	Profesionalisme Guru	83
4.1.3	Uji Prasyarat Analisis	91
4.1.3.1	Uji Normalitas	92
4.1.3.2	Uji Linieritas	93
4.1.4	Uji Hipotesis	94
4.1.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	94
4.1.4.2	Koefisien Determinasi	98
4.2	Pembahasan	99
5	PENUTUP	
5.1	Simpulan	111
5.2	Saran	112
	DAFTAR PUSTAKA	113
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Kualifikasi Kompetensi yang Harus Dimiliki Guru	32
3.1 Jumlah Populasi Tiap Sekolah Dasar	49
3.2 Penarikan Sampel Tiap Sekolah Dasar.....	50
4.1 Deskripsi Data Skor KKG	67
4.2 Kriteria Skor KKG per Guru.....	69
4.3 Kategori Skor KKG	69
4.4 Rekapitulasi Persentase KKG.....	71
4.5 Deskripsi Data Skor Kinerja Guru.....	75
4.6 Kriteria Skor Kinerja Guru per Guru.....	78
4.7 Kategori Skor Kinerja Guru.....	78
4.8 Rekapitulasi Persentase Kinerja Guru	80
4.9 Deskripsi Data Profesionalisme Guru	83
4.10 Kriteria Skor Profesionalisme per Guru	85
4.11 Kategori Skor Profesionalisme Guru.....	86
4.12 Rekapitulasi Persentase Profesionalisme Guru	88
4.13 Hasil Uji Normalitas.....	92
4.14 Hasil Uji Linieritas	93
4.15 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana KKG terhadap Kinerja Guru	95
4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana KKG terhadap Profesionalisme.....	95
4.17 Hasil Koefisien Determinasi KKG terhadap Kinerja	99
4.18 Hasil Koefisien Determinasi KKG terhadap Profesionalisme	99

DAFTAR GAMBAR DAN BAGAN

Bagan	Halaman
2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi.....	25
2.2 Paradigma Penelitian	42
3.1 Hubungan antar Variabel	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur	117
2. Populasi Penelitian.....	118
3. Daftar Nama Sampel Penelitian.....	121
4. Kisi-Kisi Angket KKG (Uji Coba).....	124
5. Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru (Uji Coba)	125
6. Kisi-Kisi Angket Profesionalisme Guru (Uji Coba).....	126
7. Lembar Validasi Angket oleh Ahli.....	127
8. Angket Uji Coba	139
9. Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket KKG.....	152
10. Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket Kinerja	156
11. Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket Profesionalisme.....	163
12. Rekapitulasi Uji Validitas Angket KKG	167
13. Rekapitulasi Uji Validitas Angket KKG Kinerja	168
14. Rekapitulasi Uji Validitas Angket KKG Profesionalisme.....	170
15. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Angket KKG.....	171
16. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Angket Kinerja	172
17. Rekapitulasi Uji Reliabilitas Profesionalisme	174
18. Kisi-Kisi Instrumen Angket KKG (Setelah Uji Coba).....	175
19. Kisi-Kisi Instrumen Angket Kinerja (Setelah Uji Coba).....	176
20. Kisi-Kisi Instrumen Angket Profesionalisme (Setelah Uji Coba).....	177
21. Instrumen Penelitian	178
22. Data Hasil Penelitian	188
23. Hasil Uji Normalitas	203
24. Hasil Uji Linieritas	204
25. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	205
26. Data Program Kegiatan KKG	207
27. Daftar Hadir Peserta Kegiatan KKG (Penyusunan RPP)	208
28. Daftar Hadir Peserta Kegiatan KKG (Penyusunan Bahan Ajar)	213

29.	Surat Izin Riset (KESBANGPOL)	218
30.	Surat Izin Riset (BAPPEDA)	219
31.	Surat Izin Riset (DINAS PENDIDIKAN).....	220
32.	Surat Keterangan Penelitian SD	221
33.	Dokumentasi Kegiatan KKG.....	229
34.	Dokumentasi Penelitian.....	231



BAB 1

PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Uraian selengkapnya sebagai berikut.

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi membuka mata masyarakat melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Masa ini tidak dibatasi ruang dan waktu sehingga membuat semua manusia berusaha meningkatkan potensi dan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dari yang lain. Pendidikan merupakan langkah utama yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut jelas tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 alinea keempat "... mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia ...". Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal ayat 1 ayat (1)

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

Sagala (2013: 3) menjelaskan bahwa pendidikan ditujukan untuk mengubah tingkah laku peserta didik agar mampu hidup mandiri di lingkungannya. Sagala (2013: 3) menyebutkan “pendidikan tidak hanya mencakup pengembangan intelektual saja, akan tetapi lebih ditekankan pada proses pembinaan kepribadian anak didik secara menyeluruh sehingga anak menjadi lebih dewasa”. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut perlu peran serta dari pendidik seperti yang dijelaskan oleh Sagala (2013: 3-4) “... pada dasarnya pendidikan adalah usaha manusia (pendidik) untuk dengan penuh tanggung jawab membimbing anak-anak didik menjadi kedewasaan”. Pendidik tidak hanya menjadikan peserta didik memiliki tingkat intelegensi yang tinggi saja melainkan mampu membimbing peserta didik menuju kedewasaan dan mampu berinteraksi dengan lingkungannya. Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak hanya mewariskan pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi juga memprioritaskan pada bimbingan agar peserta didik cerdas, santun, kreatif dan berbudi luhur. Dalam hal ini guru memiliki peran dominan di sekolah dalam membimbing peserta didik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang baik selain mampu mendidik dan mengajar peserta didik, juga dituntut untuk mampu mengelola kelas yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Guru sebagai pengelola sumber daya di dalam kelas perlu mengetahui ragam pengelolaan kelas yang terdiri dari penataan ruang belajar, manajemen peraturan di dalam kelas, manajemen pengajaran yang efektif, dan manajemen kelompok belajar peserta didik. Hal tersebut dimaksudkan agar tercipta suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik dan mengatasi berbagai hambatan yang dapat menghalangi interaksi pembelajaran.

Pembelajaran di kelas tidak selalu berpusat pada guru (*student centered*), walaupun demikian demi menjaga kondisi proses pembelajaran, peran guru di dalam kelas menjadi strategis dan menentukan. Hal tersebut menuntut guru menguasai kompetensi dalam mengelola pembelajaran di kelas agar materi pembelajaran dapat dipahami oleh peserta didik.

Manajemen penataan ruang (*manajemen kelas spatial learning*) menurut Afifi (2014: 16) “serangkaian usaha pengelolaan kelas yang menjadikan ruangan kelas sebagai tempat belajar yang tertata rapi, tidak berantakan, dan nyaman bagi peserta didik”. Afifi (2014: 34) menjelaskan bahwa manajemen peraturan di dalam kelas (*determination of regulation in the room*) guru yang memberikan rasa nyaman dan mampu mengelola kelas adalah guru yang berhasil dalam proses pembelajaran. Hal ini perlu adanya peraturan, peraturan tidak bertujuan membatasi ruang gerak peserta didik melainkan dijadikan patokan atau penjelas perilaku peserta didik agar sesuai dengan visi dan misi pembelajaran.

Manajemen kelas selanjutnya adalah manajemen pengajaran efektif (*implementation of effective learning*) menurut Afifi (2014: 79) “proses yang terus menerus membantu menutupi kekurangan peserta didik dalam hal proses berpikir dan menyerap materi pelajaran sehingga dapat memahami materi pelajaran yang disampaikan guru. Manajemen kelompok belajar peserta didik yaitu kemampuan guru untuk mengelola dan membimbing peserta didik secara berkelompok. Kemampuan guru tidak hanya dilihat dari penguasaan manajemen kelasnya saja, melainkan ada banyak hal lain yang masuk dalam kriteria kinerja guru.

Guru yang baik adalah guru yang mampu mengelola sumber daya yang ada di dalam kelasnya. Untuk mewujudkan pembelajaran yang aktif, sehingga proses pembelajaran tidak selalu berpusat pada guru dan siswa mampu memahami materi pembelajaran.

Supardi (2014: 23) menjelaskan bahwa setiap kinerja guru ditunjukkan oleh dimensi: 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi, 4) dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, 5) dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan 6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial. Beberapa dimensi tersebut merupakan wujud dari kinerja guru dalam proses pembelajaran. Keberhasilan kinerja guru dalam pembelajaran dapat dipengaruhi oleh dimensi tersebut.

Priansa (2014: 79) “kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam

mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah”. Guru dikatakan profesional jika memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan yaitu menguasai kompetensi yang harus dimiliki guru. Kompetensi tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Priansa (2014: 108) “guru profesional dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan”

Guru sebagai tenaga profesional dituntut untuk mengembangkan profesionalismenya. Priansa (2014: 108) menjelaskan “kedudukan guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran, antara lain fasilitator, ... Peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan dewasa ini”.

Guru profesional akan senantiasa mengembangkan kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian untuk menghasilkan produk kinerja yang berkualitas. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Rohmadi (2012: 26) "seorang guru harus menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. Hal ini menjadi indikator kinerja guru utama apabila ingin disebut sebagai guru profesional”.

Priansa (2014: 108) menjelaskan bahwa profesionalisme berkaitan dengan tiga faktor yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru serta tunjangan profesi guru. Besarnya perhatian pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional

terhadap guru dapat dilihat dari berbagai kebijakan. Kebijakan tersebut antara lain adanya kenaikan pangkat bagi guru, tunjangan fungsional guru, sertifikasi guru. Dengan adanya kebijakan dari pemerintah terbukti bahwa peran guru dipandang sebagai faktor kunci karena guru berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran, Sudah sewajarnya jika guru senantiasa meningkatkan kinerja dan profesionalismenya. Terdapat sebuah wadah pembinaan profesional guru yang disebut dengan gugus, sebagai upaya peningkatan mutu pengetahuan, wawasan, kemampuan dan tenaga kependidikan. Menurut Kep. Dirjen Dikdasmen 079/ Kep/ I/ 93 “Gugus sekolah yaitu sekelompok atau gabungan dari tiga sampai delapan sekolah yang memiliki tujuan, semangat maju bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan”. Semangat maju bersama dalam hal ini berarti sekolah dasar anggota sebuah gugus bersama-sama berusaha mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga terdiri dari delapan sekolah dasar meliputi SDN 1 Rajawana, SDN 2 Rajawana, SDN 1 Tajug, SDN 2 Tajug, SDN 1 Pekiringan, SDN 2 Pekiringan, SDN 1 Grantung serta SDN 2 Grantung. Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga dibentuk sebagai upaya membudayakan berbagai kegiatan positif guna meningkatkan mutu profesionalisme guru yaitu melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). Hal tersebut bertujuan agar guru saling berbagi ilmu dan mengelola sumber daya kelas sehingga kinerja guru di gugus tersebut dapat ditingkatkan.

Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur pada tanggal 4 Januari 2016 dengan narasumber salah satu Pengawas Sekolah di Kecamatan

Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Wawancara ini berguna untuk memberikan gambaran awal mengenai kondisi kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar. Wawancara juga bertujuan untuk mengetahui kegiatan KKG di Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Pada wawancara tersebut, pengawas sekolah menuturkan bahwa kinerja guru sekolah dasar saat ini sudah memenuhi kriteria dalam menguasai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru misalnya dengan melakukan penelitian, mengikuti penataran dan pelatihan profesional, mengikuti kegiatan gugus salah satunya dengan pelaksanaan kegiatan KKG. Dengan mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru baik dalam kegiatan pembelajaran maupun manajerial. Setiap kegiatan KKG yang ada di Gugus Cahyana tersebut berbeda setiap pertemuannya, disesuaikan dengan program yang telah direncanakan oleh gugus. Ada beberapa materi dalam kegiatan KKG misalnya analisis pembelajaran (*video conference*) yaitu guru mengamati dan menganalisis kegiatan pembelajaran dari awal hingga akhir serta interaksi siswa, selain itu guru diberi arahan tentang membuat bahan ajar dan buku ajar serta membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Kenyataannya Kelompok Kerja Guru (KKG) dipandang belum efektif dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di gugus tersebut. Kegiatan yang sudah direncanakan tidak selalu mendapat respon positif dari guru. KKG

dipandang sebagai kegiatan formalitas yang harus diikuti tanpa adanya *output* yang jelas, selain itu guru dalam kegiatan KKG kurang memiliki inisiatif atau selalu membutuhkan panduan dari narasumber untuk memajukan kegiatan KKG.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian mengenai kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga. Kinerja guru meliputi penguasaan guru terhadap kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Profesionalisme guru dapat dilihat dari status PNS, sertifikasi, kode etik guru, bakat, minat, komitmen, organisasi, latar belakang pendidikan, dan kualifikasi akademik. Dari objek tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Model pembelajaran di kelas sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga kurang variatif.
2. Penguasaan TIK guru se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga masih rendah.
3. Setiap program kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) di Gugus Cahyana kurang mendapat perhatian dari guru.

4. Pengaruh KKG dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru di Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga belum terlihat secara signifikan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari kesalahpahaman maksud dan tujuan serta agar lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu wadah pembinaan profesional yang beranggotakan sejumlah guru dari delapan sekolah dasar (satu gugus).
- (2) Kinerja guru meliputi penguasaan guru terhadap empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.
- (3) Profesionalisme guru yaitu ditinjau dari status PNS, kode etik guru, kepastian gaji, memiliki bakat minat dan panggilan jiwa, memiliki komitmen, organisasi kependidikan, latar belakang pendidikan, kualifikasi akademik, dan sertifikasi.
- (4) Objek penelitian pada penelitian ini adalah guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga yang berjumlah 90 guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- (1) Bagaimana pengaruh KKG terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?
- (2) Bagaimana pengaruh KKG terhadap profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terdiri atas tujuan umum dan tujuan khusus dengan uraian sebagai berikut:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh KKG terhadap kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

1.5.2 Tujuan Khusus

- (1) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh KKG terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.
- (2) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh KKG terhadap profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan. Khususnya sebagai gambaran pengaruh KKG terhadap kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar.

1.6.2 Manfaat Praktis

(1) Bagi Peserta didik

Meningkatkan kualitas pembelajaran siswa sebagai dampak dari pembelajaran guru yang berkompeten dan profesional.

(2) Bagi Guru

Mengembangkan kompetensi yang dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Guru dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan variatif. Setelah mengikuti KKG, guru diharapkan memiliki rasa kemandirian untuk melakukan hal positif berkaitan dengan proses pembelajaran.

(3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sebagai calon guru mengenai kinerja dan profesionalisme guru serta program kegiatan KKG. Sehingga peneliti dapat menerapkan dalam konteks kehidupan nyata ketika menjadi seorang guru.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian. Pada bagian kajian teori akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penelitian. Pada bagian ini juga akan diuraikan kajian empiris yaitu kajian mengenai penelitian-penelitian sejenis dengan penelitian yang dilakukan. Penjelasan lebih rinci sebagai berikut.

2.1 Landasan Teori

Dalam landasan teori ini akan diuraikan tentang kegiatan KKG sebagai bagian dari gugus sekolah, kinerja guru dan profesionalisme guru sekolah dasar.

2.1.1 Gugus Sekolah

Berdasarkan Kep. Dirjen Dikdasmen 079/ Kep/ I/ 93 Gugus sekolah merupakan sekelompok atau gabungan dari 3 – 8 sekolah yang memiliki tujuan, semangat maju bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Gugus sekolah dibentuk dengan pertimbangan pada jarak antar sekolah yang berdekatan sehingga membantu efisiensi dan efektivitas pembinaan dan pengawasan.

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik. Guru harus meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Terdapat wadah pembinaan profesional di gugus yaitu Kelompok Kerja Guru

(KKG). KKG bertujuan meningkatkan kompetensi guru antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

2.1.2 Kelompok Kerja Guru (KKG)

Kelompok Kerja Guru merupakan wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. KKG menurut Hasibuan Botung dalam blognya <http://ucokhsb.blogspot.com/2008/04/pengertian-dan-sejarah-berdirinya-kkg-html> merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2009: 4) dasar hukum diadakannya KKG antara lain: (1) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Kewenangan Pusat dan daerah, (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, (6) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, (7) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan. (8) Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 58 Tahun 2008

tentang Penyelenggaraan Program Sarjana (S1) Kependidikan bagi Guru dalam Jabatan.

2.1.2.1 Hasil yang diharapkan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Menurut Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2009: 5) hasil yang diharapkan dengan adanya revitalisasi KKG yaitu: (1)Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti penyusunan dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/metode/pendekatan/media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya; (2) Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik; (3) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru; (4) Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas- tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar; (5) Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan.

Melalui kegiatan KKG, diharapkan bahwa guru tidak lagi berpikir bagaimana menyampaikan dan mengajarkan materi pelajaran saja. Guru harus memiliki sifat cerdas, kreatif, inovatif, dan inspiratif sehingga dapat meningkatkan

kualitas pembelajaran. Peserta didik tidak lagi disuguhkan dengan pembelajaran konvensional, tetapi guru akan melaksanakan proses pembelajaran kreatif sehingga peserta didik lebih mudah memahami materi pelajaran.

2.1.2.2 Program Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan di dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) di antaranya:

(1) Pelatihan menjabarkan kurikulum.

Kurikulum yang berlaku sekarang ini dikenal dengan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Dalam satu gugus terdapat tiga sampai delapan sekolah dasar yang menggunakan kurikulum yang sama karena karakteristik yang sama. Hanya terdapat perbedaan pada visi, misi, tujuan serta muatan lokal sekolah yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing sekolah. Berkaitan dengan hal tersebut maka KKG berguna sebagai sarana guru untuk menjabarkan kurikulum sesuai dengan karakteristik sekolah.

(2) Metodologi pembelajaran.

Kyriacou (2012: 320) banyak inovasi kurikulum yang mengarah pada perubahan metode pengajaran dan penilaian di samping mengarah pada perubahan muatan. Saat ini metode yang sering digunakan adalah ceramah, hal tersebut menimbulkan kejenuhan pada peserta didik padahal dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) memberikan ruang bagi guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Guru perlu mengembangkan metode pembelajaran yang terpusat pada guru (konvensional)

dengan metode pembelajaran yang menuntut keaktifan peserta didik (*student centered*).

(3) Teknik evaluasi.

Dengan berkembangnya kurikulum serta metode pembelajaran, begitu pula dengan teknik dalam mengevaluasi peserta didik. Evaluasi tidak harus berupa *post test* yang menuntut ingatan peserta didik atau dari segi penilaian kognitif saja, melainkan guru juga bisa mengevaluasi dari sikap dengan cara wawancara, observasi dan lainnya. Dalam hal ini Kelompok Kerja Guru (KKG) berperan dalam memberikan solusi penilaian yang objektif untuk peserta didik. Guru dapat berdiskusi membahas teknik evaluasi yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

(4) Media pembelajaran.

Media pembelajaran bertujuan untuk mempermudah guru menjelaskan materi agar peserta didik mampu memahami materi pelajaran. Media pembelajaran yang kreatif datang dari guru yang kreatif pula, sehingga KKG sebagai wadah profesional guru dapat dijadikan sarana bertukar pengetahuan berkenaan dengan media pembelajaran.

(5) Mendiskusikan masalah.

Masalah yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran seringkali muncul. Masalah tersebut misalnya memperlakukan peserta didik yang selalu gaduh, mengatasi *disparitas* (ketimpangan) peserta didik, dan lainnya. Hal ini bisa diselesaikan dengan cara mendiskusikan dalam kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG).

(6) Simulasi.

Kegiatan KKG tidak hanya berupa pemberian teori tetapi juga diadakan simulasi pembelajaran. Simulasi pembelajaran ini berguna memberikan gambaran pada peserta KKG lainnya untuk melihat proses pembelajaran yang ideal. Simulasi dilakukan oleh salah satu guru, sedangkan peserta KKG yang lain memperhatikan.

(7) Studi banding.

Studi banding merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melihat, membandingkan serta merepresentasikan kegiatan pembelajaran di sekolah lain sehingga para guru mampu mempraktekan kegiatan belajar mengajar yang efektif di dalam kelasnya. Dalam hal ini, guru akan mengamati pembelajaran efektif yang dilakukan guru lain sehingga guru dapat memilah dan mengaplikasikan pembelajaran dalam kelasnya.

(8) Mendengarkan narasumber.

Narasumber yang dimaksud disini adalah orang yang *expert* (ahli) dalam bidangnya yang memberikan arahan untuk perbaikan dalam setiap proses pembelajaran, seperti tutor, kepala sekolah, pengawas sekolah, dosen dan lainnya. Menurut Ditjen PMPTK (2010: 20) kriteria nara sumber pada kegiatan KKG antara lain: (1) Memahami substansi/materi pelatihan yang akan disampaikan, (2) Memiliki kemampuan berkomunikasi aktif dan interaktif dengan peserta, (3) Memiliki kemampuan untuk mengembangkan berbagai metode penyajian yang bervariasi, (4) Memiliki kemampuan mendiseminasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, (5)

Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dan membuat/mengembangkan bahan presentasi yang menarik secara mandiri, (6) Memiliki komitmen dan waktu untuk melaksanakan tugas sampai tuntas sebagai nara sumber atau fasilitator pelatihan.

2.1.3 Kinerja Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam M Arifin dan Barnawi (2014: 11) menjelaskan “kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja”. Risnawatiririn (2012) dalam M Arifin dan Barnawi (2014: 12) mengutip beberapa pendapat ahli tentang kinerja berikut ini. Gomes mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode tertentu. Fattah berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Simamora lebih tegas menyebutkan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang.

M Arifin dan Barnawi (2014: 13) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Priansa (2014: 79) menyebutkan “perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata”. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja bukanlah suatu bakat dari masing-masing individu, melainkan sebuah usaha nyata yang diperlihatkan guru dalam menjalankan tugas profesinya. Pembelajaran di kelas tidak akan terlepas dari seorang guru. Guru merupakan pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran yang berlangsung di kelas. Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 tugas dan kewajiban guru antara lain: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai dan etika; (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru profesional akan bertindak sesuai profesinya dan akan selalu melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, dengan memperhatikan karakteristik peserta didiknya. Melalui guru yang berkualitas akan menghasilkan

prestasi peserta didik yang berkualitas pua. Guru tidak hanya berfokus pada penyampaian materi saja, melainkan guru berpikir bagaimana cara guru mendidik peserta didik agar mampu bersosialisasi dengan lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja guru merupakan usaha yang dilakukan guru dalam pembelajaran yang tingkat keberhasilannya dapat diukur dengan standar yang telah ditetapkan. Hal tersebut akan tercermin dari tanggung jawabnya, profesi yang diamanahkan, serta moral yang dimilikinya.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Guru

Tiap kinerja individu memiliki kriteria untuk dapat dinilai tingkat keberhasilannya. Menurut Locke dan Latham (1990) dalam Supardi (2014: 48) secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (1) kemampuan (*ability*), (2) komitmen (*commitment*), (3) umpan balik (*feedback*), (4) kompleksitas tugas (*task complexity*), (5) kondisi yang menghambat (*situational constraint*), (6) tantangan (*challenge*), (7) tujuan (*goal*), (8) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*), (9) arah (*direction*), (10) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*).

Supardi (2014: 49) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari: seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak), kerja sama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif. Terdapat 6 standar yang dijadikan sebagai

indikator kinerja guru menurut *The National Council For Accreditation of Teacher Education* (2002) dalam Supardi (2014: 49) antara lain: (1) *knowledge, skills, dan dispositions*, (2) *assesment system and unit evaluation*, (3) *field experience and clinical practice*, (4) *diversity*, (5) *faculty qualification, performance, and development*, (6) *unit governance and resources*.

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru. Indikator tersebut meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan. Semakin indikator terpenuhi maka semakin baik kinerja guru yang dihasilkan.

Kemampuan akademik guru berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik, kemampuan sosial, kemampuan kepribadian, dan kemampuan profesional dalam menghadapi peserta didik dan lingkungan sekitar. Kemampuan *assignment* berkaitan kemampuan guru dalam membina hubungan dan kepribadian guru yang mantap. Pengalaman guru berkaitan dengan pengalaman guru dalam menjalani kewajibannya sehingga guru dapat melakukan perbaikan dalam pembelajaran. Dan pengembangan profesional berkaitan dengan kemampuan guru mengembangkan kinerja sesuai profesinya.

Menurut Supardi (2014: 55) kinerja guru juga dapat dilihat dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dapat dipenuhi. Kompetensi yang dimaksud tercantum dalam UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Bab IV Pasal 10 yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Suprihatiningrum (2014: 99) “kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya”.

Menurut Supardi (2014: 69) kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik sebagai perwujudan nyata bahwa untuk mengajarkan materi pelajaran perlu adanya sistem yang terintegrasi yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berinteraksi dengan lingkungan sekolah, warga sekolah, orang tua/ wali murid, komite sekolah dan masyarakat sekitar. Menurut Koswara dan Halimah (2008: 66) “kompetensi sosial berarti bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, ras, ... berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun”.

Menurut Supardi (2014: 69) kompetensi profesional merupakan kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Guru harus

menguasai bidang studi pelajaran, memahami, memilih, menguasai, serta mampu menerapkan metode, strategi, model dalam kegiatan pembelajaran.

Kompetensi kepribadian yakni sikap yang hendaknya dimiliki oleh seorang guru, seperti jujur, bijaksana, loyal, berwibawa dan mampu dijadikan teladan bagi peserta didik. Sebagai sosok yang digugu dan ditiru oleh peserta didik maka guru harus memiliki kepribadian yang baik.

2.1.3.2 Indikator Keberhasilan Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam periode waktu tertentu. Kinerja guru yang berkualitas akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang berkualitas pula. Seperti yang diungkapkan oleh Glasman (1986) dalam Supardi (2014: 55) “kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik”. Menurut Murgatroyd dan Morgan (1993) dalam Supardi (2014: 55) indikator keberhasilan kinerja guru “akan tampak dalam hal kepuasan peserta didik dan orang tua peserta didik, prestasi peserta didik, perilaku sosial dan kehadiran guru” Dengan demikian keberhasilan kinerja seorang guru tidak terlepas dari peserta didik sebagai subjek pendidikan dan tingkat prestasi belajar peserta didiknya.

Supardi (2014: 54) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil kerja saja, akan tetapi ditunjukkan melalui perilaku dalam bekerja. Penelitian tentang kinerja sering dilakukan atas kesetiaan, kejujuran, prestasi kerja, loyalitas, dedikasi dan partisipasi. Kesetiaan dapat diartikan sebagai

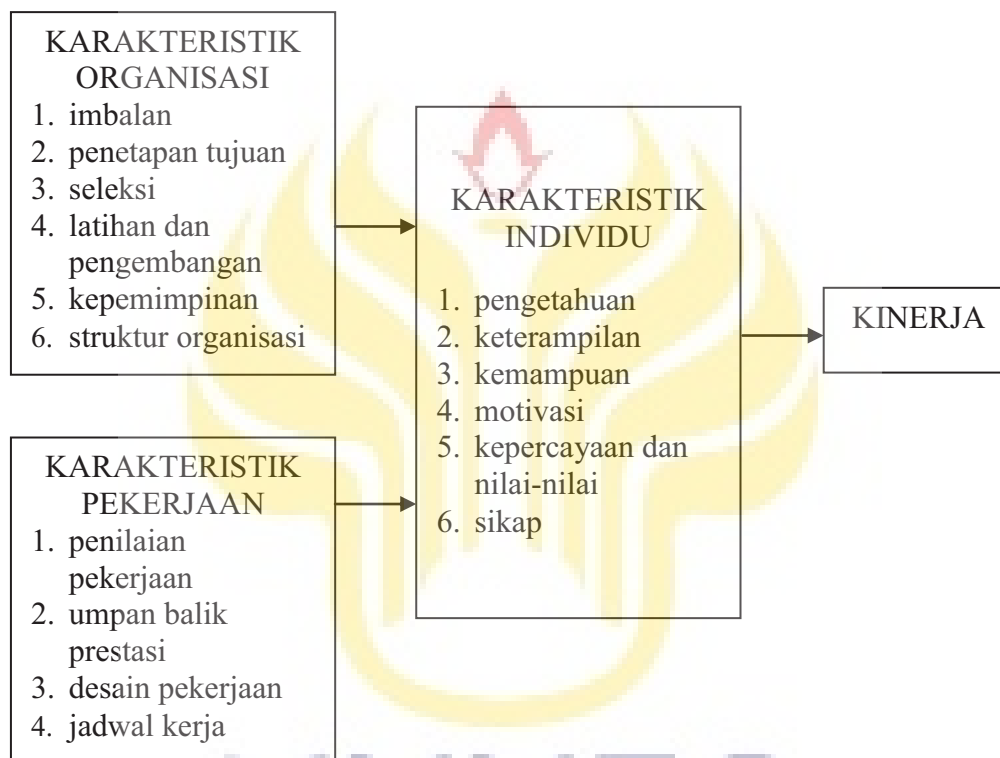
kesediaan guru untuk mempertahankan nama baik, asas dan lambang Negara, sesuai dengan janji dan sumpah yang telah diucapkan. Kejujuran berarti berbicara, bertindak sesuai dengan aturan dan tidak menyembunyikan hal yang bersifat penting untuk kepentingan pribadi.

Indikator keberhasilan kinerja guru adalah guru yang menguasai kompetensi yang dipersyaratkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 8 tentang Guru dan Dosen “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, ...” Kompetensi yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Empat domain kompetensi tersebut merupakan bentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dapat dikatakan baik dan tidaknya disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor yang memengaruhi kinerja seseorang datang dari dalam maupun dari luar diri individu itu sendiri. Tempe (1992) dalam Supardi (2014: 50) mengemukakan bahwa “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan”. Kopelman (1986) dalam Supardi (2014: 50) menegaskan bahwa “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan”. Dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri dari pengetahuan,

keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik tersebut dapat dilihat seperti gambar berikut:



Bagan 2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi

Gibson (1985), dalam Supardi (2014: 51) memaparkan variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional, dan psikologi. (1) Variabel individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik; latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian; demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin, (2) Variabel organisasional meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur, (3) Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Tiffin dan Mc. Cormick (2009) dalam Supardi (2014: 52) antara lain: (1) Variabel individual meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya, (2) Variabel situasional yang terdiri dari: a) faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi, iklim kerja, dan b) faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi) sistem upah dan lingkungan sosial.

Dalam hal ini, kinerja guru juga mendapatkan pengaruh dari faktor luar diri guru. Faktor tersebut yaitu pelatihan dan pengembangan yang digambarkan melalui kegiatan KKG. Kinerja guru yang mengikuti pelatihan KKG pasti berbeda dengan guru yang tidak ikut serta dalam KKG. Hal tersebut dikarenakan kegiatan KKG ditujukan untuk melatih guru dalam meningkatkan produk kinerjanya. Guru yang memiliki partisipasi aktif dalam kegiatan KKG akan terlatih mandiri, disiplin dan berkompeten. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri dan profesionalisme guru.

2.1.3.4 Pengukuran Kinerja

Untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja seorang guru maka diperlukan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja bertujuan untuk melihat kemajuan atau sejauh mana keberhasilan kinerja seorang guru dan selanjutnya hasil prestasi tersebut dijadikan pengalaman untuk selalu melakukan perbaikan agar kinerja

guru semakin berkualitas. Menurut Akdon (2006: 172) menyatakan bahwa pengukuran kinerja atau mengukur hasil karya adalah merupakan alat manajemen untuk menilai keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengukuran kinerja meliputi penetapan indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja. Kinerja harus selalu diukur agar dapat dilakukan tindakan penyempurnaan. Tindakan penyempurnaan yang dimaksud antara lain: 1) Memperbaiki kinerja yang masih lemah, 2) Meningkatkan hubungan yang lebih baik antara staf dan manajemen, 3) Meningkatkan hubungan yang lebih erat dengan *customer*.

Berdasarkan uraian di atas, pengukuran harus dilaksanakan secara terencana dan terstruktur agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan berkualitas. Beberapa cara pengukuran kinerja Akdon (2006: 174) antara lain: (1) Membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan, (2) Membandingkan kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan, (3) Membandingkan kinerja tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya, (4) Membandingkan kinerja dengan kinerja instansi lain atau swasta yang unggul di bidang tugas yang sama dengan kegiatan yang sedang diukur, (5) Membandingkan kinerja nyata dengan standar.

Riva'i (2004) dalam Supardi (2014: 70) menjelaskan aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu kemampuan teknik, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. (1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan

pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh; (2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional; (3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

2.1.3.5 Penilaian Kinerja Guru

Kinerja seorang guru perlu dinilai untuk melihat keberhasilan dan kendala yang menghambat kemajuan kinerja guru tersebut. Hasil dari penilaian kinerja guru nantinya digunakan sebagai evaluasi diri guru, sehingga mampu memahami keberhasilan dan kekurangan guru dalam menjalankan tugas profesinya.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dalam Dirjen PMPTK (2010: 3), Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagai kompetensi yang dibutuhkan.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem

Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Dirjen PMPTK (2010: 3) penilaian kinerja guru memiliki 2 fungsi utama sebagai berikut: (1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB; (2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Menurut Supardi (2014: 70) kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi. Tyson dan Jackson (1993) dalam Supardi (2014: 70), dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi jumlah volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan

untuk bekerja sama. (1) *Quantity of work* : berkaitan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru, (2) *Quality of work* : berkaitan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja, (3) Inisiatif : berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya, (4) *Adaptability* : berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan, (5) *Cooperation* : berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Menurut Manung (1988) dalam Supardi (2014: 72) pedoman dalam penilaian kinerja yang mencakup: (1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya, (2) Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi, (3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran, (4) Di samping itu, perlu juga adanya sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Penilaian kinerja guru harus sesuai dengan apa yang dilakukan guru. Hal ini bertujuan untuk melihat keberhasilan seorang guru melakukan kerjanya. Dirjen PMPTK (2010: 5-8) aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru meliputi aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses pembimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

Aspek yang dinilai antara lain: (1) Penilaian kinerja terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan, dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat domain kompetensi yang dimiliki oleh guru; (2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru Bimbingan Konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan; (3) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Objek penelitian adalah sekolah dasar sehingga penilaian yang digunakan yaitu penilaian kinerja terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru harus mampu menerapkan 4 (empat) domain kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 dalam Dirjen PMPTK (2010: 5-6) tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran tersebut mensyaratkan guru menguasai 24 (dua puluh empat) kompetensi yang dikelompokkan ke dalam kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Untuk mempermudah penilaian dalam Penilaian Kinerja Guru, 24 (dua puluh empat) kompetensi tersebut dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi sebagaimana

dipublikasikan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kualifikasi Kompetensi yang harus dimiliki guru

No.	Ranah Kompetensi	Jumlah	
		Kompetensi	Indikator
1	Pedagogik	7	45
2	Kepribadian	3	18
3	Sosial	2	6
4	Profesional	2	9
Total		14	78

Sumber: Dirjen PMPTK (2010: 6)

2.1.4 Profesionalisme Guru

Menurut Priansa (2014: 116) “Profesionalisme merujuk pada komitmen anggota-anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya”. Selain itu Kunandar (2007) dalam Priansa (2014: 116) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Pendapat lain, Surya (2007) dalam Priansa (2014: 116) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen untuk meningkatkan kualitas profesionalnya.

Saud (2013: 97) menyebutkan ciri-ciri guru profesional antara lain: (1) mempunyai komitmen pada proses belajar siswa, (2) menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya, (3) mampu berpikir sistematis tentang

apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (4) merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya yang memungkinkan mereka untuk selalu meningkatkan profesionalismenya. Menurut Hamalik (2003) dalam Suprihatiningrum (2014: 75) syarat menjadi guru profesional antara lain: (1) harus memiliki bakat sebagai guru, (2) harus memiliki keahlian sebagai guru, (3) memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi, (4) memiliki mental yang sehat, (5) berbadan sehat, (6) memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, (7) guru adalah manusia berjiwa Pancasila, (8) guru adalah seorang warga negara yang baik.

Profesionalisme guru merupakan sikap mental atau komitmen seorang guru dalam menjalankan profesinya untuk menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Menurut Danim (2002) dalam Suprihatiningrum (2014: 75) untuk melihat guru profesional dilihat dari dua perspektif yaitu latar belakang pendidikan dan penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan.

Saud (2013: 5) menegaskan bahwa dalam bidang apapun, profesionalisme seseorang ditunjang oleh tiga hal yaitu keahlian, komitmen, dan keterampilan yang relevan. Ketiga hal tersebut membentuk segitiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme. Pertama-tama dikembangkan melalui pendidikan pra-jabatan selanjutnya pengalaman dan pendidikan/latihan dalam jabatan. Karena keahlian yang tinggi seorang profesional dibayar tinggi.

Suprihatiningrum (2014: 74) menjelaskan tuntutan profesionalisme seorang guru antara lain guru ikut mereformasi pendidikan, memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar di luar sekolah, merombak struktur hubungan guru dan siswa, menggunakan teknologi modern dan menguasai IPTEK, kerja sama dengan teman sejawat antar sekolah, serta kerjasama dengan komunitas lingkungan. Menurut Suprihatiningrum (2014: 63) “ideologi profesionalisme menuntut praktisinya selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya, demi menjaga kompetensi dan memberikan pelayanan yang tepat pada klien”. Berbagai macam tuntutan di atas akan sulit dicapai jika kesejahteraan guru tidak memadai. Adanya kebijakan sertifikasi diharapkan memberi imbas pada peningkatan kesejahteraan guru sehingga tuntutan profesionalisme guru dapat ditingkatkan.

Menurut Priansa (2014: 112) prinsip-prinsip profesionalisme guru antara lain: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugasnya; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalannya.

Koswara dan Halimah (2008: 43) mengemukakan bahwa guru profesional dituntut memiliki komitmen pada siswa dan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran, bertanggung jawab dalam memantau siswa, mampu berpikir sistematis, dan guru merupakan bagian dari masyarakat dan memiliki organisasi profesi. Hal tersebut berbeda dengan profesionalisme. Profesionalisme guru cenderung ideal dalam menetapkan kriterianya. Sahertian (1994) dalam Koswara dan Halimah (2008: 44) menegaskan bahwa profesionalisme mengandung arti yang lebih luas dari hanya berkualitas tinggi dalam hal teknis yaitu ahli (*expert*), memiliki otonomi dan tanggung jawab (*responsibility*), baik tanggung jawab intelektual maupun moral dan memiliki rasa kesejawatan.

Menurut Suprihatiningrum (2014: 81-2) “profesionalisme guru merupakan hasil dari profesionalisasi yang dijalaninya secara terus menerus. Dalam proses ini, pendidikan prajabatan, pendidikan dalam jabatan termasuk penataran, pembinaan dari organisasi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, kode etik, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru, besar kecilnya gaji bersama-sama menentukan profesionalisme guru”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan indikator profesionalisme antara lain: (1) Status PNS, (2) kode etik, (3) mengikuti organisasi kependidikan, (4) sertifikasi, (5) kepastian gaji. Untuk mendapatkan data lebih banyak, maka peneliti menambah beberapa prinsip profesionalisme menurut Priansa (2014: 112) antara lain (1) memiliki bakat, minat dan panggilan jiwa, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, (3) memiliki standar kualifikasi akademik, (4) memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian tentang pengaruh Kelompok Kerja Guru sebelumnya pernah beberapa kali dilakukan. Hasil penelitian tersebut membantu peneliti memperoleh gambaran tentang penelitian Kelompok Kerja Guru yang dilaksanakan peneliti. Penelitian yang relevan juga menjadi pedoman dan membantu peneliti agar melaksanakan penelitian yang lebih baik.

Penelitian dari Hendriana (2003) pada program pasca sarjana Universitas Pendidikan Indonesia yang berjudul “Pengaruh Kelompok Kerja Guru dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Subang Kabupaten Subang”. Hasil temuan/penelitian ini adalah (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dengan kinerja guru, ini terlihat dari persamaan regresi $Y = 24,88 - 0.5 X$, dengan koefisien korelasi $r_{sly} = 0.699$ dan koefisien determinasinya 48,86%. (2) tidak terdapat hubungan yang terlihat dari persamaan regresi $Y = 75.62 + 0.08X^2$ dengan koefisien korelasi $r_{x2y} = 0.119$ dan koefisien determinasinya 1,14%, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan latar belakang pendidikan dengan kinerja guru, ini terlihat dari persamaan regresi $Y = 13,78 + 0.5 X + 0.1 X^2$ dengan koefisien korelasi $r_{x1x2y} = 0.712$ dan koefisien determinasinya 50.7% Kesimpulan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan latar belakang pendidikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersamaan memberikan pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja guru, kecuali latar belakang pendidikan terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh yang sangat rendah.

Penelitian dari Sarwati (2012) mahasiswa program pasca sarjana IAIN Cirebon yang berjudul “Pengaruh Kinerja Supervisor dan Kegiatan KKG terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di SDN Kecamatan Susukan Kabupaten Cirebon”. Hasil analisis deskriptif mengenai kecenderungan responden atas variabel Kelompok Kerja Guru Agama menghasilkan harga sebesar 80%. Harga ini berada pada kategori baik menurut klasifikasi yang ditetapkan. Sedangkan hasil analisis statistik diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kelompok Kerja Guru Agama terhadap Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam.

Penelitian dari Lamusu (2014) mahasiswa program pasca sarjana Universitas Negeri Gorontalo yang berjudul “Pengelolaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam meningkatkan kualitas mengajar guru di Sekolah Dasar se Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian tersebut antara lain perencanaan menyusun prgram KKG memiliki kualitas baik, pelaksanaan program diperoleh gambaran memiliki kualitas baik. Hal tersebut tentu berpengaruh terhadap kualitas mengajar guru di Sekolah Dasar se Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango.

Penelitian dari Martiningsih (2008) mahasiswa program pasca sarjana Universitas Negeri Semarang yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah

Dasar Negeri di Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan”. Hasil penelitian menunjukkan adanya kontribusi partisipasi guru dalam KKG terhadap peningkatan kompetensi profesional sebesar 0,220. Secara bersama-sama supervisi akademik dan partisipasi guru dalam KKG memberi kontribusi terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,303. Kesimpulan dalam penelitian tersebut yaitu: (1) semakin tinggi partisipasi guru dalam KKG mengakibatkan semakin tinggi kompetensi profesional guru, (2) semakin tinggi supervisi akademik dan partisipasi guru dalam KKG mengakibatkan semakin tinggi kompetensi profesional guru.

Penelitian dari Wiryawan (2015) mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Kontribusi Partisipasi Guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kec Kotagede Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi partisipasi guru dalam KKG terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Kec Kotagede Yogyakarta sebesar 10,4%, dengan koefisien t_{hitung} sebesar 3,519 pada taraf signifikansi 5%.

Penelitian dari Narni (2012) mahasiswa program pasca sarjana Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-Pelatihan, dan Kualifikasi Akademik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kinerja guru sebesar 0,324. Terdapat kontribusi secara bersama-sama antara kegiatan KKG,

pelatihan-pelatihan, dan kualifikasi akademik terhadap kinerja guru sebesar 23,2%.

Penelitian dari Raka (2013) pada program pasca sarjana Universitas Ganesha yang berjudul “Analisis tentang Intensitas Partisipasi Guru dalam Kegiatan KKG dan Kualitas Pengelolaan Pembelajaran ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gianyar”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam intensitas partisipasi guru dan kegiatan KKG antara guru yang berstatus sertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi, $F_{hitung}(7,673) > F_{tabel}(3,24)$; $p < 0,05$.

Penelitian dari Khoiroh (2013) mahasiswa program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul “Pengelolaan Kelompok Kerja Guru Gugus 02 Tulakan Kabupaten Pacitan”. Hasil penelitian antara lain (1) perencanaan program KKG dilaksanakan sebagian besar oleh pengurus, (2) pembelajaran masih berjalan pasif, (3) tingkat kedisiplinan peserta KKG belum maksimal, (4) evaluasi pelaksanaan program dilakukan secara mandiri.

Berdasarkan *International Journal of Education* oleh Hilal, PhD tahun 2012 yang berjudul “*Teacher Performance Evaluation in Oman as Perceived by Evaluators*”. The conclusion is “*Teacher evaluation is an important mean for promoting teacher professional development and ensuring teacher accountability*”. Hasil penelitian tersebut adalah evaluasi kinerja guru merupakan hal yang penting untuk meningkatkan profesionalisme guru dan memastikan akuntabilitas seorang guru.

International Journal oleh Tanang dan Abu pada tahun 2014. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa guru profesional perlu mendapat dukungan dari Pemerintah, infrastruktur dan keuangan yang dapat meningkatkan guru menjadi profesional.

2.3 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2014: 93) menjelaskan tujuan adanya kerangka berpikir yaitu untuk menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Kelompok Kerja Guru (KKG) dipercaya dapat memainkan perannya dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sekolah dasar. Guru sekolah dasar yang tidak hanya harus ahli dalam kegiatan pembelajaran juga harus mampu melakukan aspek-aspek yang masuk dalam kriteria kinerja guru menurut Dirjen PMPTK tahun 2010.

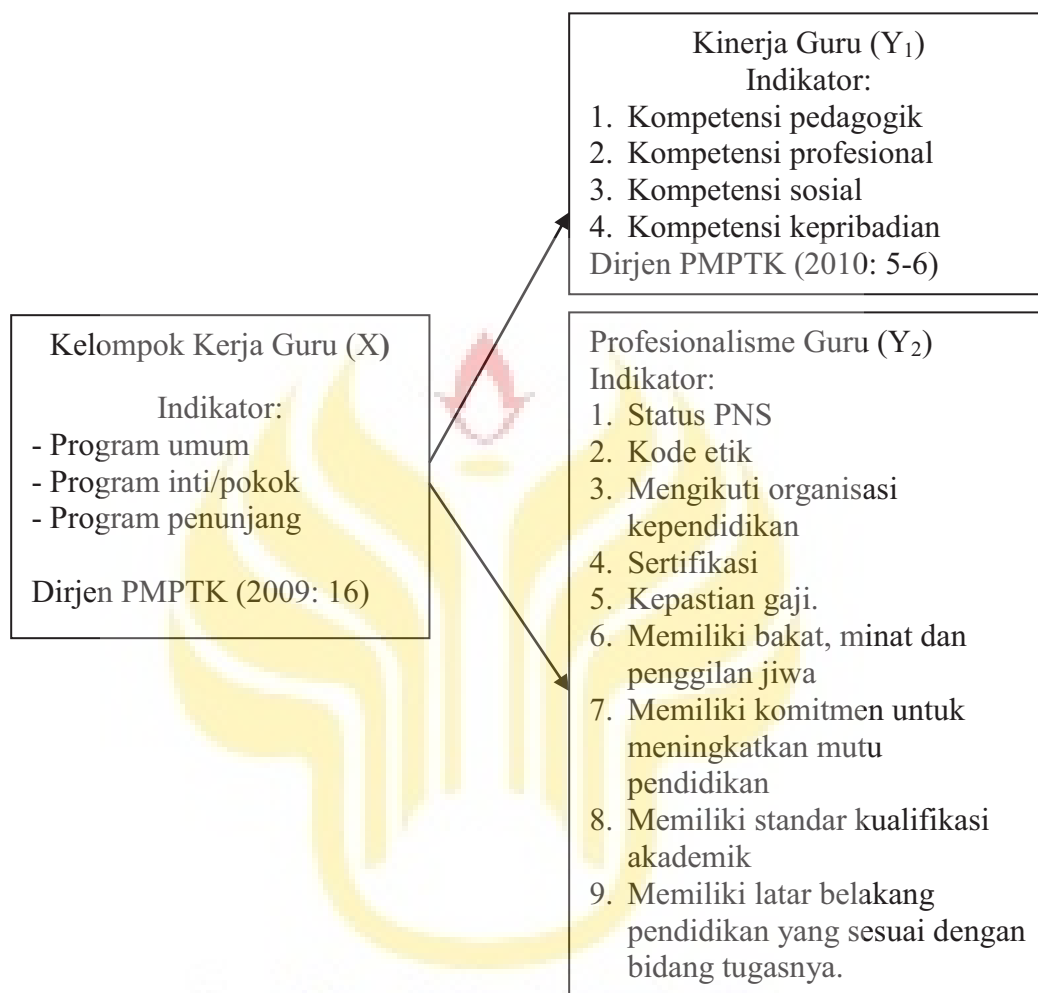
Aspek-aspek kinerja terkait dengan proses pembelajaran dengan indikator kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi pedagogik terdiri dari (1) menguasai karakteristik peserta didik, (2) menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, (3) pengembangan kurikulum, (4) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (5) pengembangan potensi peserta didik, (6) komunikasi dengan peserta didik, (7)

penilaian dan evaluasi. Kompetensi kepribadian terdiri dari (1) bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan, (2) pribadi yang dewasa dan teladan, (3) etos kerja, tanggung jawab, bangga menjadi guru. Kompetensi sosial terdiri dari (1) bersikap inklusif, tidak diskriminatif, (2) komunikasi dengan sesama guru, orang tua dan masyarakat. Kompetensi profesional terdiri dari (1) penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran, (2) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

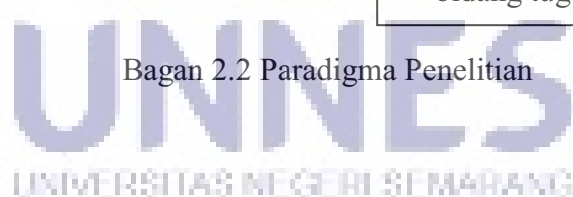
Profesionalisme merupakan komitmen seorang guru dalam menjalankan tugasnya yang senantiasa mengembangkan strategi yang digunakan dalam pembelajaran. Profesionalisme guru ditandai dari (1) status PNS, (2) penegakkan kode etik guru, (3) mengikuti organisasi kependidikan, (4) lulus sertifikasi, (5) memiliki kepastian gaji, (6) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa menjadi guru, (7) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, (8) memenuhi standar kualifikasi akademik, (9) memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Guru yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan KKG akan memiliki kinerja yang tinggi; selain itu KKG dapat pula meningkatkan profesionalisme guru.

Kerangka berpikir penelitian ini yaitu kegiatan KKG sebagai variabel independen (X) berpengaruh terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen (Y₁). Kegiatan KKG sebagai variabel independen (X) juga berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebagai variabel dependen (Y₂).

Paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Bagan 2.2 Paradigma Penelitian



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- (1) H_{o1} : Kelompok Kerja Guru (KKG) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Ha₁ : Kelompok Kerja Guru (KKG) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Ho₂ : Kelompok Kerja Guru (KKG) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

Ha₂ : Kelompok Kerja Guru (KKG) berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga.

(2) Hipotesis statistik

Ho₁ : $\rho = 0$

Ha₁ : $\rho \neq 0$

Ho₂ : $\rho = 0$

Ha₂ : $\rho \neq 0$

BAB 5

PENUTUP

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga” telah selesai dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat simpulan dan saran dari penelitian ini. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut.

5.1 Simpulan

- (1) Terdapat pengaruh KKG terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga sebesar 5,8%
- (2) Terdapat pengaruh KKG terhadap profesionalisme guru sekolah dasar se-Gugus Cahyana Kecamatan Karangmoncol Kabupaten Purbalingga sebesar 26,4%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- (1) Pada kegiatan KKG diharapkan dapat meningkatkan pelatihan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).
- (2) Untuk meningkatkan profesionalisme guru, hendaknya guru dapat berpartisipasi aktif dalam organisasi kependidikan. Hal ini dapat diawali dari

bimbingan kepala sekolah agar guru mau aktif dalam organisasi kependidikan.

- (3) Untuk meningkatkan mutu program kegiatan KKG, hendaknya dari UPTD Dinas Pendidikan Karangmoncol dan Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga secara rutin melaksanakan monitoring dan evaluasi agar pelaksanaan kegiatan KKG berjalan sesuai rambu-rambu.
- (4) Agar kegiatan KKG dapat berjalan sesuai tujuan yang telah dirumuskan, guru hendaknya lebih berpartisipasi dengan cara meningkatkan kehadiran dan keaktifan guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, John. 2014. *Inovasi-inovasi Kreatif Manajemen Kelas dan Pengajaran Efektif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Akdon. 2006. *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin, M dan Barnawi. 2014. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruz media.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2009. *Rambu-Rambu Pengembangan KKG dan MGMP*. Jakarta: Kemendiknas.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kemendiknas.
- Emzir. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gunawan, Ali. 2013. *Statistik untuk Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hendriana, Deden. 2003. *Pengaruh Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Guru*. Universitas Pendidikan Indonesia. <http://repository.upi.edu/764/> (diakses pada tanggal 20 Februari 2016).
- Hilal, Hamed. 2012. *Teacher Performance Evaluation in Oman as Perceived by Evaluators*. International Interdisciplinary Journal of Education. Vol 1. http://iijoe.org/volume1/IIJE_05_10_2012 (diakses pada tanggal 14 Januari 2016).
- Ignas. 2014. *Analisis Data Penelitian dengan SPSS 22*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Indrawan, Rully dan Yaniawati. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Khoiroh, Syamrotul. 2013. *Pengelolaan Kelompok Kerja Guru Gugus 02 Tulakan Kabupaten Pacitan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. http://eprints.ums.ac.id/27500/12/Naskah_Publikasi diakses pada tanggal 11 Mei 2016.
- Koswara, Deni dan Halimah. 2008. *Seluk Beluk Profesi Guru*. Bandung: PT Pribumi Mekar.

- Kyriacou, Chris. 2012. *Effective Teaching Theory and Practice*. Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Lamusu, Yulin. 2014. *Pengelolaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Meningkatkan Kualitas Mengajar*. Universitas Negeri Gorontalo. <http://eprints.ung.ac.id/4825/> diakses pada tanggal 11 Mei 2016.
- Martiningsih, Tri. 2008. *Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG (Kelompok Kerja Guru) terhadap Kompetensi Profesional Gusu SD di Kecamatan Pekalongan Utara Kota Pekalongan*. Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/16922/1/1103506113> diakses pada tanggal 11 Mei 2016.
- Narni, Rahwi. 2012. *Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-Pelatihan, dan Kualifikasi Akademik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar*. Universitas Negeri Yogyakarta. <https://core.ac.uk/download/files/335/11066299> diakses pada 11 Mei 2016.
- Priansa, Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Raka, Gede. 2013. *Analisis tentang Intensitas Partisipasi Guru dalam Kegiatan KKG dan Kualitas Pengelolaan Pembelajaran ditinjau dari Status Sertifikasi pada Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gianyar*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia. http://119.252.161.254.e-journal/index.php.jurnal_ep/article/view/930 diakses pada tanggal 11 Mei 2016.
- Riduwan. 2013. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rohmadi, Muhammad. 2012. *Menjadi Guru Profesional Berbasis Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwati, Sarah. 2012. *Pengaruh Kinerja Superviso dan Kegiatan KKG terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI di SDN Kecamatan Susukan Kabupaten Cirebon*. IAIN Syekh Nurjati Cirebon. <http://web.iaincirebon.ac.id/ebook/repository/MPI-126010017> (diakses pada tanggal 14 Januari 2016).
- Saud, Udin Syaefudin. 2013. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2014. *Motode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-ruz media.
- Tanang, Hasan dan Abu. 2014. *Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia*. University Teknologi Malaysia. <http://dx.doi.org/10.5430/jct.v3n2p25> diakses pada tanggal 14 Januari 2016.
- Thoifah, I'anatut. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2014. Yogyakarta: Saufa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2014. Yogyakarta: Saufa.
- Wahab, Abdul. 2014. *Pengantar Statistik untuk Ilmu Pendidikan dan Sains*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Wiryan, Diaz. 2015. *Kontribusi Partisipasi Guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/28254/1/> diakses pada 11 Mei 2016.