

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN KKG DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU SD

Bagian ini akan mengkaji beberapa landasan yang mendasari penelitian ini. Kajian ini akan menjadi landasan dasar bagi peneliti untuk memahami permasalahan yang ada sehingga dapat menjadi pintu masuk dalam mengamati fenomena-fenomena yang ada di lapangan. Secara rinci, kajian pustaka tentang manajemen KKG sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah dasar adalah sebagai berikut:

A. Landasan Filosofis

Beberapa ragam filsafat pendidikan muncul seiring dengan perkembangan dan pemikiran manusia seperti filsafat pendidikan konstruktivisme, behaviorisme, pragmatisme dan lainnya bergantung pemahaman para ahli dan yang melatar belakangnya. Pada penelitian ini, penulis berpijak pada filsafat rekonstruksionisme. Lahirnya Filsafat rekonstruksionisme dalam pendidikan karena tuntutan yang sama-sama menghendaki adanya perubahan bagi masyarakat melalui pendidikan dengan situasi dan kondisi masyarakat secara global mengalami ketakutan dan kebingungan dalam menghadapi perkembangan zaman.

Landasan filsafat rekonstruksionisme memberikan arah pemikiran merekonstruksi pemikiran kita sebagai makhluk hidup dengan pola berfikir agar membentuk alam sadar manusia, bahwa pendidikan hendaknya menjadi agen perubahan (*Agent of Change*) bagi rekonstruksi sosial. Sejalan dengan pendapat aliran rekonstruktivisme George Count dan Harold Rugg (Hasanah 2022:246) “Rekonstruksionisme berasal dari kata *reconstruct* yang berarti menyusun kembali. Aliran rekonstruksionisme adalah suatu aliran yang berusaha merombak tata susunan lama dan membangun tata susunan hidup kebudayaan yang bercorak modern”. rekonstruksionisme berusaha mencari kesepakatan semua orang mengenai tujuan utama yang dapat mengatur tata

kehidupan manusia dalam suatu tatanan baru seluruh lingkungannya. Maka dari itu, dalam pendidikan dalam pandangan rekonstruksionisme perlu merombak tata susunan lama dan membangun tata kelola yang baru. Untuk mencapai tujuan utama tersebut diperlukan kerjasama antara seluruh elemen umat manusia. (El-tarbawi, 2018:1).

Secara praktis, filsafat rekonstruksionisme dalam pendidikan menghendaki bahwa tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kesadaran murid akan problematika sosial, politik, dan ekonomi yang dihadapi oleh manusia secara global, selain itu bertujuan untuk membina dan membekali murid dengan kemampuan-kemampuan dasar agar bisa menyelesaikan persoalan-persoalan tersebut. Filsafat rekonstruktivisme memberikan pandangan bahwa kepala sekolah dan guru sebagai agen perubahan harus meluruskan kembali persoalan-persoalan atau aspek-aspek pendidikan yang bengkok dan kurang terarah menuju kepada perbaikan dan citra pendidikan yang sebenarnya, sehingga diharapkan dapat membantu orang termasuk guru, kepala sekolah dan stakeholders lainnya menuju pada tujuan pendidikan yang sebenarnya, menialankan tugas dan fungsinya dengan sesai, sepenuh hati dan bertanggungjawab.

Mewujudkan lembaga pendidikan sebagai agen perubahan bagi rekonstruksi sosial, ekonomi, dan politik di masyarakat membutuhkan kesadaran murid akan problematika sosial, politik, dan ekonomi serta peningkatan kemampuan dasar murid dalam menyelesaikan persoalan-persoalan di masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan sumber daya kepemimpinan yang kuat, baik dari kepala sekolah maupun guru, dengan karakter sebagai agen perubahan. Agen perubahan adalah individu yang bertugas mempengaruhi target perubahan agar mengambil keputusan sesuai dengan arah yang diinginkan.

Landasan filosofis yang digunakan dalam penelitian ini menekankan peran penting pemikiran, konstruksi pengetahuan, dan pengalaman individu dalam proses pembelajaran. Landasan filosofis ini memengaruhi pendekatan pengembangan dan peningkatan kompetensi professional guru di berbagai

aspek, diantaranya: (1) Pemikiran Guru sebagai konstruktor pengetahuan yang menekankan bahwa individu membangun pengetahuan sendiri melalui pemikiran, refleksi, dan pengalaman pribadi sehingga guru-guru dapat meningkatkan kompetensi mereka dengan aktif terlibat dalam proses pembelajaran, merenungkan praktik mereka, dan merancang pembelajaran yang memungkinkan siswa untuk membangun pemahaman diri; (2) Pembelajaran aktif-interaktif, di mana guru-guru harus menjadi agen pembelajaran mereka sendiri. Ini mencakup eksplorasi, penemuan, dan pemecahan masalah sebagai bagian integral dari pengembangan kompetensi guru; (3) Refleksi dan praktik terbaik mendorong guru-guru untuk merenungkan praktik mereka, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, dan terus menerus meningkatkan kompetensi diri sejalan dengan prinsip-prinsip pembelajaran berkelanjutan; (4) Kolaborasi dan berbagi pengetahuan antara guru-guru dalam berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik terbaik untuk memperkaya dan meningkatkan kompetensi; (5) Kontekstualisasi pembelajaran harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan guru-guru dan memperhitungkan situasi dan tantangan yang khusus bagi guru-guru di Kota Depok dan Kabupaten Bogor; (6) Pemahaman komprehensif dalam pengembangan guru tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga mencakup aspek moral, sosial, dan etika dalam pendidikan; (7) Pendidikan seumur hidup yang mencerminkan pandangan guru harus terus menerus belajar dan meningkatkan kompetensi diri, mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan. Landasan filosofis penelitian ini memfokuskan pendekatan berpusat pada guru dalam pengembangan kompetensinya, dengan fokus pada pemikiran kritis, pengalaman pribadi, dan pembelajaran aktif sebagai alat untuk mencapai peningkatan kompetensi yang berkelanjutan dalam konteks sekolah dasar di Kota Depok dan Kabupaten Bogor.

B. Landasan Enam Sistem Nilai

Enam sistem nilai menjadi dasar dalam pemahaman yang lebih dalam tentang nilai-nilai dalam konteks penelitian ini. Nilai-nilai ini membantu dalam mengidentifikasi aspek-aspek penting yang harus diperhatikan dalam proses

pengembangan guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk meningkatkan kompetensi guru.

1. Nilai Teologis

Nilai teologis mempunyai arti Nilai Ketuhanan. Dalam Islam Ketuhanan adalah Allah SWT. Yang terangkum di dalam agama Islam terdapat tiga bagian, yaitu aqidah-syari'ah (ibadah) atau iman-islam-ihsan. Nilai teologis mencakup dimensi spiritual dalam pengembangan guru. Ini mencerminkan nilai-nilai moral, etika, dan kepercayaan yang menjadi dasar moralitas individu. Dalam konteks pengembangan guru, ini menekankan pentingnya memahami dan mempraktikkan nilai-nilai etika dalam pendidikan, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan empati.

Landasan teologi pendidikan dalam konteks penelitian ini, dapat ditemukan dalam ajaran agama, seperti dalam Islam. Islam sebagai agama yang melandaskan segala aspek kehidupan pada nilai-nilai dan prinsip-prinsip moral, memberikan landasan penting bagi pendidikan dan pengembangan guru. Konsep tauhid, yang menggarisbawahi keesaan Allah, mengajarkan bahwa segala aktivitas, termasuk pendidikan dan pengembangan guru, harus dilakukan dengan kesadaran akan keberadaan Allah. Pengembangan guru harus menjadi bagian dari upaya untuk beribadah kepada Allah dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat melalui pendidikan. Konsep ihsan dalam Islam, mengajarkan tentang pentingnya melakukan tugas dan pekerjaan dengan kesempurnaan dan rasa tanggung jawab. Pengembangan guru harus dijalani dengan niat baik dan keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam proses pendidikan, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal. Pendidikan dalam Islam dianggap sebagai bentuk ibadah, yang ditegaskan guru memiliki tanggung jawab moral yang tinggi dalam mendidik siswa. Guru harus berperan sebagai teladan yang baik dalam akhlak, moralitas, dan etika. Pentingnya etika, keadilan, dan moralitas dalam Islam menunjukkan bahwa pengembangan guru harus mencakup pemahaman mendalam tentang nilai-nilai tersebut dan menerapkannya dalam proses pembelajaran. Dengan

berlandaskan pada nilai-nilai teologi, penelitian ini dapat menekankan pentingnya pengembangan guru yang berakar pada prinsip-prinsip agama dan moralitas, serta dapat mendukung peningkatan kompetensi guru dalam konteks sekolah dasar di Kota Depok dan Kabupaten Bogor. Sebagaimana firman Allah SWT di dalam al-Quran Surat Al-Ahzab ayat 21 yaitu:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَآءَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Laqad kāna lakum fī rasūlillāhi uswatun ḥasanatul limang kāna yarjullāha wal-yaumal-ākhirā wa ḥakarallāha kaṣīrā

Artinya: Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

Ayat tersebut menyediakan pandangan penting tentang peran pendidikan dalam Islam dan tanggung jawab para guru dalam menyampaikan pengetahuan dan nilai-nilai agama kepada generasi muda. Ayat ini menyiratkan bahwa dalam Islam, pendidikan dan pengetahuan memiliki arti yang sangat penting untuk dihargai. Kebijakan ini selaras dengan fokus manajemen pengembangan guru, di mana guru berperan sebagai pembawa ilmu dan nilai-nilai agama kepada siswa. Ayat ini juga menggarisbawahi pentingnya pendidikan sebagai sarana untuk memahami dan mengamalkan ajaran agama dengan benar. Sejalan dengan penelitian ini, peneliti dapat menghubungkan ayat tersebut dengan pengembangan guru sebagai berikut: (1) Keteladanan Rasulullah sebagai Sumber Inspirasi yaitu Ayat Al-Quran tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah menjadi suri tauladan yang baik. Guru-guru dalam konteks penelitian ini dapat mengambil keteladanan dari Rasulullah sebagai sumber inspirasi untuk menjadi pribadi yang baik, peduli akan perkembangan diri, dan memiliki tujuan yang lebih tinggi dalam mengabdikan kepada Allah SWT; (2) Meningkatkan kompetensi guru seperti Rasulullah yang memiliki kompetensi dalam menyampaikan pesan agama dan moral kepada umatnya, guru-guru di sekolah dasar perlu meningkatkan kompetensi mereka dalam mendidik dan membimbing siswa. Mereka dapat mengambil inspirasi dari keteladanan Rasulullah untuk menjadi guru yang lebih efektif dan berkompeten; (3) Wadah Pengembangan guru, untuk

meningkatkan kompetensi guru, memberikan dukungan, berbagi pengalaman, dan memfasilitasi proses pengembangan guru agar mereka bisa menjadi lebih baik, sebagaimana yang dicontohkan oleh Rasulullah dalam membangun jamaah Islam; (4) Mengharap rahmat Allah dan hari kiamat guru-guru yang berkompeten dan memiliki keteladanan Rasulullah dapat memainkan peran penting dalam membimbing siswa untuk menjalani kehidupan yang bermoral dan penuh kesadaran akan akhirat.

Pengintegrasian nilai-nilai teologi dari ayat quran ke dalam konteks penelitian pengembangan guru, dapat menggambarkan konsep keteladanan Rasulullah SAW dapat diaplikasikan menjadi yang lebih baik dengan penuh dedikasi, integritas, dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sejalan dengan ajaran Islam sehingga memperkuat konsep manajemen pengembangan guru dalam kerangka nilai-nilai keagamaan ataupun moral.

2. Nilai Fisik-Fisiologis

Nilai ini menekankan pentingnya kesehatan fisik dan kesejahteraan tubuh sebagai dasar bagi guru untuk berfungsi secara optimal. Dalam konteks Kombel, program pengembangan guru harus mencakup aspek yang mendukung kesehatan fisik guru, seperti program kesejahteraan, olahraga, dan pemantauan kesehatan. Hal ini akan memastikan bahwa guru dalam kondisi fisik yang prima sehingga dapat memberikan pengajaran yang berkualitas. Sejalan dengan konteks KKG, program pengembangan guru dapat mencakup kegiatan-kegiatan yang mendukung kesehatan fisik dan mental guru. Guru yang sehat secara fisik dan mental akan lebih berenergi, bersemangat, dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa sehingga mampu meningkatkan kompetensi profesional guru.

3. Nilai Etik-Hukum

Etika dan hukum menjadi pedoman penting dalam profesi keguruan. Pengembangan guru melalui Kombel harus mengintegrasikan pelatihan tentang kode etik profesi, pemahaman tentang peraturan hukum, dan penerapan nilai-nilai moral dalam pendidikan. Ini mencakup pelatihan tentang integritas, keadilan, dan penghormatan terhadap hak-hak siswa,

sehingga guru dapat menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. KKG dapat berperan sebagai wadah untuk mendiskusikan kasus-kasus etis dalam praktik mengajar, berbagi pengalaman, dan mengembangkan kode etik bersama. Guru yang berpegang teguh pada etika dan hukum akan lebih profesional, dipercaya oleh siswa, orang tua, dan masyarakat, serta mampu menjaga martabat profesi guru.

4. Nilai Logik-Rasional

Nilai ini menggarisbawahi pentingnya pemikiran kritis dan rasional dalam pengambilan keputusan. Pengembangan guru, KKG harus menawarkan pelatihan yang meningkatkan kemampuan guru untuk berpikir kritis, menganalisis data, dan membuat keputusan berdasarkan bukti. Keberadaan KKG, guru dapat saling berbagi praktik terbaik, menganalisis data hasil pembelajaran, dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Guru yang berpikir kritis dan rasional akan mampu menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa, mengembangkan materi pembelajaran yang relevan, dan mengevaluasi efektivitas pembelajaran.

5. Nilai Estetika

Aspek estetika dalam pendidikan tidak hanya terkait dengan apresiasi seni tetapi juga dengan cara penyampaian yang menarik dan inspiratif. KKG dapat membantu guru mengembangkan kemampuan untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan estetik, sehingga siswa lebih terlibat dan termotivasi. Ini termasuk pelatihan dalam menggunakan metode pengajaran yang inovatif dan memanfaatkan estetika dalam bahan ajar. KKG dapat menjadi wadah bagi guru untuk saling menginspirasi dan berbagi ide kreatif. Guru yang memiliki nilai estetika tinggi akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memotivasi siswa untuk belajar, dan mengembangkan kreativitas siswa.

6. Nilai Teoleologis

Nilai teoleologis mengaitkan makna kehidupan dengan nilai spiritual dan emosional. Dalam konteks pengembangan guru, penting untuk memasukkan elemen-elemen spiritualitas dan refleksi pribadi yang

membantu guru memahami peran mereka dalam konteks yang lebih luas. KKG dapat memberikan dukungan dalam pengembangan spiritual ataupun emosional guru, sehingga mereka tidak hanya menjadi pendidik yang kompeten tetapi juga memiliki keseimbangan dalam kehidupan spiritual. Mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam program KKG atau akan menghasilkan pendekatan pengembangan guru yang holistik, yang mencakup kesejahteraan fisik, moral, intelektual, estetika, dan spiritual. Pendekatan ini akan membantu guru menjadi lebih seimbang dan kompeten, sehingga mereka mampu memberikan pendidikan yang lebih berkualitas kepada siswa.

C. Landasan Teori dan Konsep

1. Landasan Teori

a. Manajemen KKG

Teori Manajemen KKG dalam peningkatan kompetensi guru Teori yang melandasi penelitian ini berguna untuk mengetahui dan memperbaiki manajemen KKG untuk meningkatkan dan pengembangan kompetensi guru yang berpengaruh pada terciptanya guru yang profesional sehingga tujuan membangun sekolah yang bermutu bisa terwujud. Penelitian ini disusun atas dasar teori manajemen George R. Terry (Mahmud, 2021:12), yang menyatakan bahwa: *"Management as a process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish the objectives by the use of people and resources"*.

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian atau pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

Teori pendamping manajemen sebagai proses yang dikemukakan oleh Henry Fayol (Mahmud, 2021:12), memandang manajemen sebagai proses menyelesaikan sesuatu dalam kelompok terorganisasi. Fayol

menjelaskan bahwa "*To manage is to forecast and to plan, to organise, to command, to coordinate and to control*"

Kontribusi utama dari penerapan teori manajemen peningkatan kompetensi profesional guru melalui proses yang sistematis dan terstruktur dalam KKG. Dengan demikian, manajemen KKG yang baik berperan langsung dalam membentuk guru yang profesional, yang mampu berkontribusi secara efektif terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar. Kompetensi profesional guru melalui KKG yang dikelola secara efektif, tujuan jangka panjangnya adalah terciptanya sekolah-sekolah yang bermutu. Manajemen KKG yang efektif menjadi salah satu kunci dalam mencapai tujuan ini, karena guru yang kompeten adalah fondasi dari pendidikan yang berkualitas. Adapun teori yang digunakan oleh peneliti pada Teori Manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) yang merujuk kepada teori G.R. Terry (Mahmdu, 2021:15), yakni:

(1). *Planning* (Perencanaan).

Konteks penelitian manajemen KKG untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, prinsip manajemen yang pertama, yaitu perencanaan (*planning*), memegang peranan yang sangat penting. Perencanaan sebagai proses pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan asumsi tentang masa depan untuk menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan diantaranya:

b) Proses perencanaan pengembangan guru, penting untuk melakukan analisis mendalam berdasarkan data dan fakta yang ada. Ini bisa meliputi kebutuhan pelatihan, kompetensi yang harus ditingkatkan, dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam implementasi kegiatan KKG. Data ini menjadi landasan kuat dalam merumuskan strategi yang efektif; b) Perencanaan ini juga harus mempertimbangkan aspek jangka panjang, dengan mempertimbangkan visi dan tujuan yang ingin dicapai oleh para

guru melalui KKG. Kemampuan untuk memproyeksikan masa depan dan mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan yang direncanakan relevan dan berdampak; c) Dalam perencanaan, perlu dipikirkan mengenai hambatan yang mungkin timbul, seperti keterbatasan waktu, sumber daya, atau dukungan dari pihak terkait. Strategi untuk mengatasi hambatan ini harus disusun agar tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kegiatan. Hal ini sesuai pendapat George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Mahmud, 2021:12) mengemukakan tentang planning sebagai berikut, yaitu:

Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation to proposed of proposed activation believed necesarry to achieve desired result.

Pengertian tersebut bisa peneliti simpulkan antara lain: (a) perencanaan merupakan kegiatan yang harus didasarkan pada fakta, data dan keterangan konkrit; (b) perencanaan merupakan suatu pekerjaan mental yang memerlukan pemikiran, imajinasi dan kesanggupan melihat ke masa yang akan datang; (c) perencanaan mengenai masa yang akan datang dan menyangkut tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan terhadap hambatan yang mengganggu kelancaran usaha. Perencanaan dibuat dengan pendekatan 5W + 1H yang meliputi pertanyaan-pertanyaan mendasar: 1) *Why* terkait mengapa pengembangan melalui KKG perlu dilakukan? Ini mengungkap urgensi dari inisiatif ini dalam meningkatkan kompetensi profesional guru; 2) *What* terkait apa yang diperlukan dalam proses pengembangan ini? Ini mencakup jenis pelatihan, alat, dan metode yang akan digunakan; (3) *Where* terkait di mana kegiatan ini akan dilaksanakan? Pertimbangan lokasi, apakah di sekolah, di tempat lain, atau secara *online*; 4) *When* terkait kapan kegiatan akan dilakukan? Penyusunan jadwal yang tepat sangat penting agar tidak mengganggu aktivitas belajar

mengajar sehari-hari; 5) *Who* terkait siapa yang akan terlibat dalam pelaksanaan kegiatan ini? Identifikasi pihak-pihak yang terlibat, termasuk fasilitator, peserta, dan pengelola kegiatan; 6) *How* terkait bagaimana kegiatan ini akan dilaksanakan? Pendekatan ini akan mengarahkan pada metode dan strategi yang akan digunakan dalam pelaksanaan kegiatan. Hal ini sesuai dengan pendapat G.R. Terry (Smith.J, 2021:72) dalam bukunya *Guide to Management*.

(2). ***Organizing (Pengorganisasian)***

Pengorganisasian dalam konteks manajemen KKG merupakan tahapan yang esensial untuk memastikan tercapainya tujuan peningkatan kompetensi profesional guru. Aspek pertama dari pengorganisasian adalah penentuan tujuan. Tujuan yang jelas dan terukur harus ditetapkan sejak awal, yaitu peningkatan kompetensi guru melalui kegiatan-kegiatan yang terstruktur dalam KKG. Selanjutnya, aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini harus dikelompokkan dan disusun sedemikian rupa, sehingga setiap kegiatan memiliki unit yang jelas dan terfokus. Penetapan wewenang dan tanggung jawab merupakan Langkah kritis lainnya dalam pengorganisasian. Setiap individu dalam Kombel (KKG) harus diberikan wewenang yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencakup penugasan guru sebagai fasilitator, peserta, atau koordinator dalam kegiatan belajar bersama, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Hubungan antar individu dalam Kombel (KKG) harus diatur dengan baik untuk memastikan kelancaran komunikasi dan kerja sama. Hubungan ini harus bersifat kolaboratif, dengan fokus pada pencapaian tujuan bersama. Akhirnya, penting untuk menetapkan orang-orang yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dirancang. Guru yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai harus ditempatkan pada posisi yang tepat untuk memastikan bahwa setiap

kegiatan dalam Kombel (KKG) dapat berjalan efektif dan efisien. Sejalan dengan pandangan Harold D. Koontz bersama Cyril J. O'Donnell, (Mahmud, 2021:8) dalam buku *Principles of Management An analysis of managerial functions*, misalnya, menjelaskan "*Management is the art of getting things done through and with people in formally organized groups*". Dinyatakan, *management* berarti mengelola manusia dengan bijaksana.

Teori manajemen, khususnya aspek pengorganisasian, memberikan kontribusi penting dalam memastikan bahwa KKG dapat beroperasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan peningkatan kompetensi profesional guru. Dengan penetapan tujuan yang jelas, pengelompokan aktivitas yang terstruktur, serta penetapan wewenang dan tanggung jawab yang tepat, KKG dapat dikelola dengan lebih baik, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan dalam pengembangan kompetensi guru.

(3). ***Actuating (Pelaksanaan)***

Manajemen pengembangan guru melalui Kombel KKG untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, prinsip *Actuating* atau pelaksanaan menjadi kunci penting dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan dan diorganisir dengan baik. Dalam konteks Kombel, pelaksanaan berperan penting dalam memastikan bahwa semua guru yang terlibat dalam komunitas belajar ini benar-benar termotivasi untuk berpartisipasi aktif, mengembangkan diri, dan meningkatkan kompetensi profesional mereka. Semua kegiatan dalam Kombel harus diarahkan dengan jelas menuju peningkatan kompetensi profesional, menghindari aktivitas yang tidak relevan yang hanya akan membuang tenaga, waktu, dan sumber daya lainnya.

Pelaksanaan yang efektif tidak hanya membutuhkan perencanaan dan pengorganisasian yang baik, tetapi juga harus diiringi dengan pengawasan yang tepat. Perencanaan dan pengorganisasian

hanyalah landasan; tanpa pelaksanaan yang terarah, tujuan pengembangan kompetensi guru tidak akan tercapai. Dalam KKG, hal ini berarti bahwa setiap program, metode kerja, dan prosedur yang telah direncanakan harus dilaksanakan dengan penuh komitmen dan ketepatan agar tujuan pengembangan kompetensi profesional guru dapat tercapai secara maksimal. Dengan demikian, pelaksanaan dalam konteks manajemen pengembangan guru melalui Kombel bukan sekadar mengikuti rencana, tetapi juga menggerakkan semua anggota untuk secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama

Konteks manajemen KKG pada tahapan pelaksanaan bukan sekadar mengikuti rencana, tetapi juga menggerakkan semua anggota untuk secara aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada *planning dan organizing* yang baik, melainkan juga tergantung kepada pelaksanaan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanyalah merupakan landasan yang kuat untuk adanya pelaksanaan yang terarah kepada sasaran yang dituju. Pelaksanaan tanpa *planning* tidak akan berjalan efektif karena dalam perencanaan itulah ditentukan tujuan, budget, standard, metode kerja, prosedur dan program.

(4). *Controlling* (Pengawasan)

Manajemen KKG untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, prinsip *Controlling* atau pengawasan memainkan peran penting dalam memastikan bahwa seluruh proses pengembangan guru berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan melalui tahapan sebagai berikut: a) Langkah pertama dalam *Controlling* untuk menentukan apa yang harus dicapai, yaitu menetapkan standar kompetensi profesional yang diharapkan dari para guru setelah mengikuti Kombel. Standar ini berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai keberhasilan program; b) Langkah kedua untuk

mengamati dan menilai apa yang sedang dilakukan, yaitu pelaksanaan kegiatan KKG (Kombel antar sekolah) itu sendiri. Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan KKG berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat; c) Setelah itu, hasil dari pelaksanaan ini harus dievaluasi. Kestandaran kompetensi yang diharapkan tercapai tanpa ada kendala atau hambatan dalam pelaksanaan yang mempengaruhi hasil yang diinginkan. Evaluasi ini penting untuk mengetahui apakah proses pengembangan berjalan sesuai dengan tujuan awal. Jika ditemukan ketidaksesuaian antara pelaksanaan dan standar yang ditetapkan, maka perlu dilakukan tindakan korektif. Tindakan ini bisa berupa penyesuaian dalam metode pengajaran, peningkatan sumber daya, atau revisi dalam rencana kegiatan KKG, agar hasil akhirnya sesuai dengan standar yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan pandangan Kifle Sima (2022:10) mengemukakan "*Monitoring and Controlling a Project Work is the process of tracking, reviewing, and reporting the overall progress to meet the performance objectives defined in the project management plan. Monitoring is a project management function that is carried out throughout the project*". Pemantauan dan Pengendalian Pekerjaan Proyek adalah proses melacak, meninjau, dan melaporkan keseluruhan kemajuan untuk mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan dalam rencana manajemen proyek. Proses *Controlling*, pada manajemen dapat memantau dan melaporkan dengan teratur dapat meningkatkan akuntabilitas anggota KKG dan memperkuat kepercayaan pihak terkait terhadap kinerja KKG. Pemantauan dan pengendalian merupakan praktik yang dapat diterapkan dalam proyek pendidikan seperti yang dilakukan oleh KKG. Dengan melaksanakan proses ini secara konsisten, KKG dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengertian Manajemen KKG

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang berkaitan dengan pengaturan, pengendalian, dan pengelolaan semua aspek yang terlibat dalam sebuah organisasi atau lembaga. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, serta pemanfaatan sumber daya manusia (SDM), material, uang, mesin, metode, dan pasar (dalam beberapa konteks). Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen melibatkan berbagai fungsi pokok seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Manajemen juga merupakan ilmu pengetahuan yang memadukan teori-teori dan prinsip-prinsip untuk mengoptimalkan hasil dan memastikan bahwa semua elemen organisasi berjalan secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam sejarahnya, terdapat berbagai pendekatan dan teori manajemen ilmiah oleh para ahli yang menekankan pada efisiensi produksi, serta pendekatan lain seperti manajemen berdasarkan perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan pengendalian. Manajemen bertujuan untuk mengelola sumber daya dan proses organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengambilan keputusan, perencanaan strategis, pengelolaan SDM, dan berbagai tindakan lainnya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan makna manajemen oleh Merriem Webster Dictionary (Mahmud, 2021:7-8) menjelaskan bahwa: "*Management berarti 1) the act or art of managing: the conducting or supervising of something (such as a business); 2) judicious use of means to accomplish an end; 3) the collective body of those who manage or direct an enterprise*". Manajemen berarti: 1) tindakan atau seni mengelola: menjalankan atau mengawasi sesuatu (seperti bisnis); 2) Penggunaan cara yang bijaksana untuk mencapai tujuan; 3) Kelompok kolektif dari mereka yang mengelola atau memimpin suatu perusahaan.

Pengertian manajemen yang dapat dihubungkan dengan konteks penelitian ini, manajemen akan menjadi kunci untuk

mengatur, mengendalikan, dan mengelola berbagai aspek yang terlibat dalam upaya pengembangan guru dan peningkatan kompetensi mereka. Peneliti dapat menggunakan konsep dan prinsip manajemen untuk merencanakan, mengorganisasi, dan memimpin kegiatan pengembangan guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). Selain itu, peneliti dapat menerapkan konsep manajemen dalam mengelola sumber daya yang tersedia, seperti waktu, anggaran, dan materi yang dibutuhkan untuk pelatihan dan pengembangan guru. Dalam penelitian dapat mengidentifikasi berbagai pendekatan manajemen yang dapat digunakan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan program pengembangan guru. Misalnya, peneliti dapat mempertimbangkan bagaimana perencanaan strategis, pengorganisasian KKG, kepemimpinan dalam membimbing guru, dan pengendalian pelaksanaan program dapat membantu mencapai tujuan peningkatan kompetensi guru di Gugus SD di Kota Depok dan Kabupaten Bogor.

c. Tujuan Utama dan Manfaat Manajemen dalam KKG

Manajemen Kelompok Kerja Guru (KKG) memiliki tujuan utama dan manfaat untuk mencapai hasil maksimal dalam peningkatan kompetensi profesional guru SD dengan upaya minimal melalui pemanfaatan sumber daya (manusia, materi, dana, metode) secara terpadu. Dengan manajemen yang tepat, efisiensi waktu, tenaga, dan dana dalam pelaksanaan KKG dapat ditingkatkan. Manajemen KKG yang efektif tidak hanya memberikan manfaat lebih kepada para guru dalam bentuk peningkatan keterampilan dan kompetensi, tetapi juga memberikan hasil yang optimal dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Dari sisi keadilan sosial, manajemen KKG berperan dalam peningkatan profesionalisme guru dan perluasan kesempatan pengembangan diri, sehingga berkontribusi pada perbaikan standar pendidikan di masyarakat.

Secara umum, ada tiga tujuan utama dalam manajemen KKG. Pertama, memastikan bahwa tujuan dan target pengembangan kompetensi guru tercapai dengan biaya paling sedikit dan pemborosan minimum [efektif

dan efisien]. Kedua, menjaga kesehatan, kesejahteraan, dan keselamatan para guru sebagai anggota KKG. Ketiga, melindungi dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam KKG, termasuk sumber daya manusia dan materi pembelajaran. Pandangan para ahli menunjukkan bahwa manajemen sangat penting dalam keberhasilan KKG. dengan sejumlah alasan pentingnya manajemen dalam pelaksanaan KKG, yaitu: a) pengembangan kompetensi sulit dilakukan sendiri tanpa bantuan KKG; b) dengan manajemen yang baik, kegiatan KKG akan berjalan lancar; c) manajemen yang baik akan mengurangi pemborosan sumber daya; d) untuk kemajuan dan pertumbuhan kompetensi guru; e) pencapaian tujuan KKG secara teratur; f) pedoman dalam berpikir dan bertindak; dan g) manajemen selalu dibutuhkan dalam setiap kerjasama antar guru.

Manajemen KKG dibutuhkan dalam semua bentuk dan ukuran kelompok, pada setiap jenjang pendidikan, di semua bidang pengajaran, dan di setiap sekolah di seluruh dunia. Di semua KKG, meskipun tidak selalu dijalankan dengan cara yang sama, para pengurus KKG harus menjalankan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. KKG yang dikelola dengan baik dapat membangun basis guru yang terampil, berkembang, dan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Ketika memulai karir sebagai guru, para pendidik harus siap untuk mengelola atau dikelola dalam kerangka KKG. Bagi yang berminat menjadi pengurus KKG, penguasaan manajemen yang baik dapat menjadi fondasi untuk membangun kemampuan manajemen dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Bagi yang tidak tertarik menjadi pengurus, tetap harus bekerja sama dengan para pengelola KKG dan tetap memikul tanggung jawab dalam pengembangan kompetensi.

Manajemen KKG penting bagi sekolah dan juga bagi guru yang berpartisipasi dalam kelompok kerja ini. Seorang pengurus KKG, selain harus memahami pentingnya tugas manajerial, juga harus memahami definisi dan fungsi manajemen, pencapaian tujuan KKG, serta kebutuhan untuk mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Pengurus KKG akan menghadapi banyak tantangan dalam pelaksanaan program-program KKG. Selain mengerjakan tugas-tugas administratif (seperti membuat laporan, berurusan dengan berbagai prosedur organisasi, atau menangani berbagai dokumen), seorang pengurus juga seringkali harus berhadapan dengan berbagai karakter guru, dituntut menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang terbatas, dan memotivasi para guru di tengah situasi yang menantang dan penuh ketidakpastian. Pada umumnya, keberhasilan manajemen KKG bergantung pada kinerja dan kerjasama para guru yang berpartisipasi. Organisasi pendidikan seperti KKG tidak dapat berfungsi dan berkembang tanpa manajemen yang stabil untuk memandu pelaksanaannya. Untuk memenuhi kebutuhan pendidikan saat ini dan di masa depan serta untuk menciptakan kemaslahatan dan kemajuan, peran manajemen dalam KKG sangat penting. Sebagai aset suatu sekolah, manajemen KKG memberikan gagasan dan inovasi baru dengan mengintegrasikan berbagai upaya untuk mencapai tujuan bersama dalam pengembangan kompetensi guru. Dari sudut pandang ini, manajemen KKG merupakan kumpulan orang-orang yang melakukan fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, motivasi, dan pengendalian. Pada titik ini, kemampuan dan keahlian manajemen sangat dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Certo dan Certo, (Mahmud, 2021:19-22).

Fungsi KKG akan berjalan efektif dan dinamis jika dikelola dengan baik. Berbagai masalah dalam pengembangan kompetensi guru dapat diselesaikan oleh manajemen KKG sebagai kekuatan pengaktif, pemberi kehidupan dinamis, inovator, dan motivator dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Tantangan dalam peningkatan mutu pendidikan hanya bisa diatasi dengan mengelola perubahan melalui manajemen KKG yang profesional dan efektif. Kompleksitas pengembangan kompetensi guru diatasi dengan manajemen KKG yang ilmiah. Pencapaian tujuan KKG dapat diwujudkan dengan menjaga tingkat stabilitas dan keselarasan melalui koordinasi dan semangat tim yang kompak.

d. Fungsi Manajemen dalam KKG

Manajemen Kelompok Kerja Guru (KKG) berorientasi pada tujuan untuk mendorong peningkatan kompetensi profesional guru SD dengan memanfaatkan berbagai sumber daya seperti guru sebagai sumber daya manusia, dukungan anggaran, bahan ajar, teknologi pendidikan, dan metode pembelajaran. Tantangan utama dalam manajemen KKG, yang memandang manajemen sebagai seni, adalah bagaimana mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan. Di era milenial ini, para pengelola KKG dituntut untuk dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan imajinasi kreatif mereka untuk mengoptimalkan potensi internal (kekuatan dan kelemahan guru) serta memanfaatkan peluang dan mengantisipasi tantangan eksternal (kebijakan pendidikan dan perkembangan teknologi). Para pengelola KKG yang kreatif akan selalu memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan imajinasi kreatif mereka dalam mengelola kegiatan KKG melalui berbagai metode dan pendekatan yang berkembang sesuai dengan dinamika perubahan pendidikan. Mereka juga akan selalu menanggapi kebutuhan dan hasrat peningkatan kompetensi profesional guru, dengan menciptakan suasana dan proses kerja yang inovatif untuk mewujudkan kinerja KKG yang optimal.

Manajemen KKG juga dipandang sebagai ilmu yang diselaraskan dalam konteks KKG mencakup penerapan teori dan prinsip manajemen pendidikan untuk mengorganisasikan dan mengarahkan upaya guru dalam mencapai tujuan peningkatan kompetensi profesional. Sebagaimana dikemukakan dalam teori manajemen, manajemen adalah seni dan ilmu mengorganisasikan serta mengarahkan upaya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, yang dalam hal ini adalah meningkatkan kompetensi guru. Penerapan prinsip-prinsip ilmiah dalam manajemen KKG telah diperkuat dengan berbagai metode ilmiah seperti analisis kebutuhan guru, observasi, dan eksperimen dalam pembelajaran. Seorang pengelola KKG yang percaya pada manajemen sebagai ilmu akan selalu berusaha menemukan cara terbaik dalam melaksanakan kegiatan KKG melalui metode ilmiah. Mereka

menggunakan langkah-langkah ilmiah untuk mengevaluasi dan mengatur kegiatan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien. Ketika menghadapi dilema dalam pengelolaan KKG, mereka merujuk pada prinsip-prinsip ilmiah untuk menentukan tindakan yang benar, rasional, dan objektif. Manajemen KKG sebagai ilmu cenderung mengikuti prinsip ilmiah dengan beberapa fitur utama, seperti penerapan universal prinsip-prinsip manajemen, eksperimentasi dan observasi dalam kegiatan KKG, serta analisis hubungan sebab akibat dalam pencapaian tujuan KKG. Namun demikian, manajemen KKG juga harus menyesuaikan dengan situasi yang ada, karena sifat manusia yang dinamis tidak selalu memungkinkan hasil yang identik meskipun prinsip yang sama diterapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Fredrick W. Taylor, (Mahmud, 2021:8-13), manajemen dipandang sebagai sains atau ilmu. Dalam *American Society of Mechanical Engineers* dikemukakan bahwa *mangement is the art and science of organizing and directing human effort applied to control the forces utilize the materials of nature for the benefit of man. Sains atau ilmu adalah 'knowledge or a system of knowledge covering general truths or the operation of general laws especially as obtained and tested through scientific method'*. *American Society of Mechanical Engineers* menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam mengatur dan mengarahkan upaya manusia yang diterapkan untuk mengendalikan kekuatan dan memanfaatkan bahan-bahan alam untuk kepentingan manusia. Sains atau ilmu adalah 'pengetahuan atau sistem pengetahuan yang mencakup kebenaran umum atau pengoperasian hukum umum terutama yang diperoleh dan diuji melalui metode ilmiah'.

Fungsi manajemen dipandang sebagai sains atau ilmu yang dikaitkan dengan penelitian tentang manajemen KKG dijadikan pola perpaduan antara ilmu dan seni. Manajemen KKG sebagai ilmu menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang telah terbukti secara ilmiah, sementara sebagai seni, manajemen KKG melibatkan kreativitas, keterampilan, dan pengetahuan praktis dalam mengelola kegiatan yang sesuai dengan

kebutuhan spesifik guru dan kondisi lingkungan pendidikan. Perpaduan ini menjadikan manajemen KKG sebagai alat yang efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru SD, dengan pendekatan yang bijaksana dan fleksibel sesuai dengan tantangan yang dihadapi.

e. Prinsip-Prinsip Manajemen dalam KKG

Prinsip-prinsip umum dalam manajemen yang diungkapkan oleh para ahli diantaranya sebagai berikut: (1) Pembagian pekerjaan dan spesialisasi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja atau pegawai. Dalam konteks pengembangan guru, prinsip ini dapat diaplikasikan dengan cara membagi tanggung jawab dan tugas yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan guru di antara anggota KKG. Setiap anggota KKG dapat memiliki peran spesifik yang sesuai dengan keahlian mereka untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. (2) Tanggung jawab dan otoritas yang berkaitan dengan kedudukan manajer dan faktor-faktor seperti kecerdasan, pengalaman, dan moralitas yang mempengaruhi tanggung jawab. Dalam konteks penelitian ini, prinsip ini berlaku dalam hal menetapkan siapa yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pengembangan guru di KKG. Kepemimpinan dalam KKG harus diberikan kepada individu yang memiliki kecerdasan, pengalaman, dan moralitas yang relevan untuk tugas tersebut. (3) Penegakkan kedisiplinan sebagai upaya mendapatkan ketaatan, ketekunan, dan penghormatan terhadap peraturan dan persetujuan. Dalam konteks penelitian ini, penegakan kedisiplinan dalam konteks pengembangan guru adalah penting untuk memastikan bahwa anggota KKG mematuhi jadwal pelatihan, pedoman, dan prosedur yang telah ditetapkan. (4) Kesatuan dalam pimpinan untuk para pegawai menerima perintah dari satu atasan untuk menghindari kebingungan dan konflik perintah. Dalam konteks penelitian ini, KKG harus memiliki struktur kepemimpinan yang jelas dengan satu atasan atau koordinator yang bertanggung jawab atas koordinasi aktivitas dan pengambilan keputusan dalam KKG. (5) Kesatuan arah dalam setiap

kelompok aktivitas dengan tujuan yang sama harus memiliki satu kepala dan rencana yang sejalan. Dalam konteks penelitian ini, prinsip ini menggarisbawahi pentingnya memiliki tujuan bersama dalam pengembangan guru di KKG. Semua anggota KKG harus bekerja menuju tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kompetensi guru. (6) Menomorduakan kepentingan perorangan untuk mengedepankan kepentingan umum daripada kepentingan individu. Dalam konteks penelitian ini, fokus pada kepentingan umum dalam konteks penelitian Anda adalah meningkatkan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini adalah tujuan yang lebih besar daripada kepentingan individu. (7) Upah yang adil sesuai dengan pembayaran dan sistem gaji yang memberikan kepuasan kepada pegawai dan majikan. Dalam konteks penelitian ini, Meskipun dalam konteks pendidikan upah mungkin merujuk pada kompensasi, Anda dapat mengaitkannya dengan memberikan insentif dan penghargaan yang adil kepada guru yang berpartisipasi aktif dalam pengembangan melalui KKG. (8) Sentralisasi dalam pengaturan tingkat otoritas yang dapat dipusatkan atau dibagi berdasarkan kondisi individu untuk mencapai hasil terbaik secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, Pengaturan tingkat otoritas dapat dipertimbangkan sesuai dengan struktur dan kebutuhan KKG. Sentralisasi atau desentralisasi dalam pengambilan keputusan tergantung pada dinamika internal KKG. (9) Jenjang kedudukan dalam menyusun hierarki dari tingkat tertinggi hingga terendah dengan pertimbangan yang hati-hati. (10) Tata tertib untuk menciptakan keserasian, baik dalam hal material maupun sosial, untuk memberikan tempat yang sesuai bagi setiap orang. Dalam konteks penelitian ini prinsip ini relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dalam KKG, di mana anggota dapat bekerja dengan baik dan berkolaborasi dengan efektif. (11) Keadilan dalam menjalankan manajemen dengan kesetiaan, bakti, keramahan, dan keadilan terhadap pegawai dalam hubungannya dengan manajer. (12) Stabilitas masa jabatan untuk menghindari pergantian yang tidak perlu yang bisa mengganggu

stabilitas dalam organisasi. (13) Inisiatif untuk mendorong perencanaan dan pelaksanaan rencana sebagai bagian dari inisiatif, yang dapat memberikan kepuasan besar bagi individu yang cerdas. (14) Semangat Korporasi untuk menekankan pentingnya kesatuan dalam kepemimpinan, kerja sama kelompok, dan komunikasi yang efektif. Dalam konteks penelitian ini, menyangkut aspek penting dalam memotivasi anggota KKG untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan guru dan menjaga semangat kerja sama dalam kelompok.

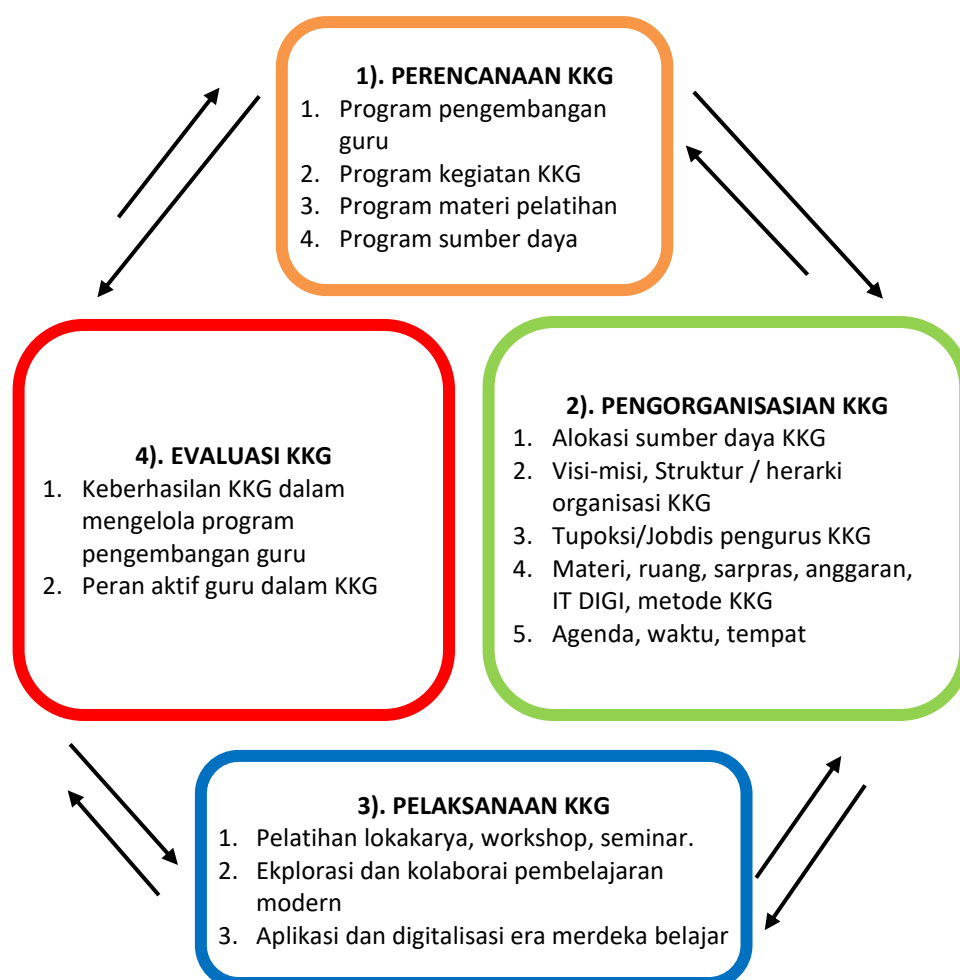
Prinsip-prinsip umum manajemen tersebut dapat diaplikasikan dalam konteks penelitian ini tentang pengembangan guru di KKG. Prinsip-prinsip ini dapat memberikan panduan yang bermanfaat untuk mencapai tujuan pengembangan guru dan peningkatan kompetensi di gugus SD di Kota Depok dan Kabupaten Bogor..

f. Tujuan Manajemen dalam KKG

Tujuan utama manajemen untuk mencapai produktivitas dan kepuasan. Produktivitas dapat diukur melalui standar fisik dan nilai. Fisik melibatkan kuantitas produksi, sedangkan nilai melibatkan aspek seperti kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Tingkat produktivitas yang tinggi diharapkan dapat memberikan kepuasan baik secara individu maupun kelompok. Tujuan manajemen dapat beragam berdasarkan tipe, sifat, hirarki, bidang, dan motifnya. Contohnya meliputi tujuan profit (untuk mendapatkan keuntungan), tujuan pelayanan (memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen), tujuan sosial (menciptakan nilai guna bagi masyarakat), dan tujuan personal (memenuhi kepuasan individu di bidang pekerjaan). Manajemen juga melibatkan kerjasama, tujuan bersama, pembagian kerja, hubungan formal, serta pengelolaan sumber daya manusia (human organization). Selain itu, kepemimpinan yang kuat juga diperlukan dalam melaksanakan manajemen kinerja, yang melibatkan komitmen, pengukuran, umpan balik, reinforcement positif, dan dialog dalam rangka mencapai perencanaan, pemantauan, dan peningkatan kinerja.

g. Manajemen KKG dalam Peningkatan Kompetensi Guru

Manajemen KKG dalam meningkatkan dan mengembangkan guru kompetensi guru sekolah dasar sangat bermanfaat atau sejalan dengan deskripsi dan analisis fungsi manajemen George Raymond Terry, meliputi: 1) Perencanaan atau *Planning*, 2) Pengorganisasian atau *Organizing*, 3) Pelaksanaan atau *Implementing*, 4) Evaluasi atau *Controlling*, atau lebih dikenal dengan (POAC). Empat proses ini digambarkan dalam bentuk siklus adanya saling ketertarikan antara proses yang pertama dan berikutnya, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Proses Manajemen Organisasi

1) **Perencanaan KKG**

Kegiatan perencanaan melibatkan penetapan tujuan, pengidentifikasian sumber daya yang diperlukan, dan penyusunan rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam penelitian ini, perencanaan mencakup penetapan tujuan pengembangan guru, identifikasi kebutuhan pelatihan, dan perumusan rencana program pengembangan melalui KKG. Perencanaan yang baik, kunci dalam menentukan arah dan sasaran dari program pengembangan guru. Perencanaan yang sistematis dan jelas sebagai fondasi dari manajemen yang efektif. Dalam konteks penelitian ini, perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan guru, tujuan gugus sekolah dasar, dan aspek-aspek lain yang relevan. Fungsi perencanaan dalam manajemen KKG sangat penting untuk memastikan bahwa program pengembangan guru berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Perencanaan dalam manajemen KKG berfungsi sebagai berikut: (a) Perencanaan dimulai dengan penetapan tujuan yang jelas dan spesifik untuk pengembangan guru. Tujuan ini harus sesuai dengan kebutuhan guru dan visi serta misi sekolah atau gugus sekolah dasar. Contoh tujuan bisa meliputi peningkatan kemampuan mengajar, pemahaman terhadap kurikulum baru, atau pengembangan keterampilan pedagogis. (b) Dalam tahap perencanaan, perlu dilakukan analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi area-area di mana guru memerlukan pengembangan. Analisis ini bisa melibatkan survei, wawancara, atau evaluasi kinerja sebelumnya. Hasil analisis ini akan membantu merancang program yang sesuai dengan kebutuhan guru. (c) Setelah tujuan dan kebutuhan guru telah diidentifikasi, langkah selanjutnya menyusun rencana program pengembangan. Rencana ini mencakup detail kegiatan yang akan dilakukan, jadwal pelaksanaan, sumber

daya yang diperlukan, dan tanggung jawab pelaksanaan. Rencana ini juga harus mempertimbangkan anggaran yang tersedia. (d) Perencanaan juga mencakup pemilihan metode pembelajaran dan materi pelatihan yang akan digunakan dalam program pengembangan guru. Metode yang efektif dan materi yang relevan harus dipilih agar program menjadi efisien dan bermanfaat. (e) Jadwal pelaksanaan program pengembangan guru harus disusun dengan baik, termasuk pengaturan waktu, tempat, dan frekuensi pertemuan KKG. Ini akan memastikan semua guru dapat mengikuti program dengan mudah dan sesuai dengan jadwal mereka. (f) Perencanaan juga mencakup pengalokasian sumber daya seperti anggaran, fasilitas, dan materi pelatihan. Sumber daya ini harus dialokasikan dengan efisien agar program berjalan tanpa hambatan. (g) Tahap perencanaan juga harus mencakup pengembangan sistem evaluasi dan pemantauan untuk mengukur kemajuan guru selama program berlangsung. Ini akan membantu dalam menentukan apakah program berjalan sesuai rencana dan apakah perlu dilakukan perubahan atau penyesuaian. (h) Komunikasi yang efektif dengan semua pihak terkait, termasuk guru, administrator, dan peserta lainnya, juga merupakan bagian penting dari perencanaan. Semua pihak harus memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, jadwal, dan harapan terkait program pengembangan guru.

2) Pengorganisasian KKG

Kegiatan ini melibatkan alokasi sumber daya, pembentukan struktur organisasi, dan penugasan tugas dan tanggung jawab kepada anggota KKG. Hal ini mencakup pemilihan anggota KKG, pembentukan tim kerja, dan pembagian peran dan tanggung jawab. Pengorganisasian yang efisien memastikan agar program pengembangan guru berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan. Pentingnya struktur organisasi yang efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pengorganisasian harus

memastikan agar semua anggota KKG memiliki peran yang jelas dan berkontribusi pada pengembangan guru yang lebih baik.

Berikut ini fungsi pengorganisasian dalam manajemen KKG: (a) Fungsi pengorganisasian dimulai dengan pembentukan KKG yang terdiri dari guru-guru yang akan mengikuti program pengembangan. Pemilihan anggota KKG harus memperhatikan keahlian dan kebutuhan individu guru, sehingga KKG memiliki keberagaman yang dapat mendukung tujuan pengembangan yang beragam. (b) Pembagian tugas dan tanggung jawab kepada anggota mencakup penentuan siapa yang akan memimpin KKG, siapa yang akan bertanggung jawab atas berbagai kegiatan, dan siapa yang akan mengurus administrasi program. Pembagian tugas yang jelas akan memastikan agar setiap anggota KKG memiliki peran yang jelas dalam pelaksanaan program untuk meningkatkan koordinasi dan efisiensi dalam KKG. (c) Pengorganisasian juga mencakup pengembangan struktur organisasi KKG yang mencakup hierarki, prosedur pengambilan keputusan, dan komunikasi internal. Struktur organisasi yang baik akan membantu KKG dalam mengkoordinasikan kegiatan dengan efisien dan memastikan agar semua anggota memiliki akses ke informasi yang diperlukan. (d) Pengorganisasian melibatkan penyusunan jadwal pertemuan, kegiatan pemilihan waktu, tempat pertemuan, serta penentuan agenda dan kegiatan yang akan dilakukan dalam setiap pertemuan. Jadwal yang baik akan memungkinkan anggota KKG untuk berpartisipasi dengan konsisten dan merencanakan waktu mereka dengan baik untuk mengikuti program. (e) Fungsi pengorganisasian juga mencakup pengaturan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan program pengembangan guru, seperti ruang pertemuan, peralatan, materi pelatihan, dan anggaran. Pengalokasian sumber daya dengan baik akan memastikan agar KKG memiliki semua yang dibutuhkan untuk menjalankan program

dengan lancar. (f) Fungsi pengorganisasian mencakup pengembangan rencana pelaporan dan komunikasi yang jelas antara KKG, guru, dan administrator. Pengorganisasian komunikasi yang baik akan memastikan bahwa semua pihak terkait memahami tujuan dan perkembangan program pengembangan guru, dan ini akan memfasilitasi pemantauan dan evaluasi.

3) Pelaksanaan KKG

Kegiatan pelaksanaan melibatkan eksekusi rencana yang telah disusun. Penelitian ini ditahapan pelaksanaan mencakup penyelenggaraan berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan yang telah direncanakan terkait penyelenggaraan pertemuan KKG, pelatihan guru, dan aktivitas lain yang mendukung pengembangan kompetensi guru. Pelaksanaan yang baik jika tahap di mana rencana perencanaan dijalankan. Pentingnya pengarahannya yang efektif dalam tahap ini agar memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, sumber daya digunakan secara efisien, dan tujuan tercapai.

Berikut fungsi pelaksanaan dalam manajemen KKG dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru yakni: (a) Pelaksanaan mencakup penyelenggaraan pertemuan KKG secara teratur sesuai dengan jadwal yang telah disusun. Pertemuan ini dapat mencakup diskusi tentang materi pelatihan, pertukaran pengalaman, dan pemecahan masalah bersama. Pertemuan yang rutin dan teratur pada pengembangan guru dapat memberikan kesempatan kepada anggota KKG untuk saling belajar dan mendiskusikan perubahan praktik pengajaran. (b) Pelaksanaan juga mencakup penyelenggaraan pelatihan dan kegiatan pembelajaran aktif berupa lokakarya, workshop, seminar, atau kegiatan lain yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Pelatihan dan kegiatan pembelajaran aktif penting untuk memberikan pengalaman langsung kepada guru untuk mengasah keterampilan mereka dalam lingkungan yang mendukung. (c) Pengorganisasian,

penyimpanan, dan distribusi materi pelatihan menjadi bagian penting dari pelaksanaan untuk memastikan semua peserta KKG memiliki akses ke bahan-bahan yang diperlukan. Pengelolaan materi pelatihan yang efisien akan memudahkan proses belajar mengajar dan memastikan semua guru memiliki sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan dirinya. (d) Pelaksanaan juga mencakup pemantauan kemajuan guru selama program berlangsung dengan melibatkan penggunaan alat evaluasi untuk mengukur perkembangan mereka dalam mencapai tujuan pengembangan. Monitoring akan memberikan wawasan tentang efektivitas program dan memungkinkan penyesuaian yang diperlukan jika ada hambatan atau kendala yang muncul selama pelaksanaan. (e) Selama pelaksanaan, KKG dapat memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru yang mengalami kesulitan atau membutuhkan bantuan tambahan dalam mengembangkan keterampilan mereka. Bimbingan dan dukungan akan meningkatkan kemungkinan kesuksesan guru dalam mencapai tujuan pengembangan mereka. (f) Pelaksanaan yang sukses juga memerlukan komunikasi yang efektif antara anggota KKG, guru, dan pihak terkait lainnya. Kolaborasi yang kuat dapat memperkaya pengalaman pengembangan guru. Komunikasi yang baik akan memfasilitasi pertukaran informasi dan ide-ide yang berguna dalam mencapai tujuan pengembangan guru.

4) Evaluasi KKG

Kegiatan KKG melibatkan pemantauan perkembangan program pengembangan guru dan pengukuran terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, evaluasi dapat mencakup pengukuran perubahan dalam kompetensi guru setelah mengikuti program KKG. Pentingnya pengendalian dan evaluasi kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, evaluasi akan membantu peneliti dan administrator sekolah dalam memahami dampak program pengembangan guru,

memastikan program tersebut berhasil meningkatkan kompetensi guru, dan perlu ada perubahan atau penyesuaian dalam rencana ke depan.

Fungsi evaluasi manajemen KKG dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru yakni: (a) Evaluasi dimulai dengan pemantauan kemajuan guru selama program pengembangan berlangsung yang melibatkan penggunaan alat evaluasi, seperti tes, penilaian kinerja, atau observasi, untuk mengukur perubahan dalam kompetensi guru. Pemantauan yang rutin dan sistematis untuk memastikan program berjalan sesuai rencana dan guru membuat kemajuan yang diharapkan. (b) Fungsi evaluasi juga mencakup penyusunan kriteria atau indikator evaluasi yang jelas. Kriteria ini disesuaikan dengan tujuan pengembangan yang telah ditetapkan. Kriteria evaluasi yang jelas dan relevan akan memandu proses evaluasi dan membantu dalam mengukur pencapaian tujuan. (c) Evaluasi dilakukan terhadap tujuan pengembangan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Perbandingan antara hasil aktual dengan tujuan akan memberikan gambaran sejauh mana program berhasil. Evaluasi terhadap tujuan akan membantu dalam mengidentifikasi keberhasilan program dan apakah perlu ada perubahan atau penyesuaian pada tujuan di masa depan. (d) Hasil evaluasi harus disampaikan kepada guru secara terbuka dan transparan dengan melibatkan pemberian umpan balik kepada guru tentang kemajuan mereka, kekuatan, dan area yang perlu ditingkatkan. Umpan balik yang konstruktif akan membantu guru dalam merencanakan tindakan perbaikan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kompetensi mereka. (e) Evaluasi juga mencakup perbaikan dan penyesuaian program pengembangan guru berdasarkan hasil evaluasi. Jika ada masalah atau area yang perlu diperbaiki, tindakan korektif harus diambil. Perbaikan berkelanjutan menjadi kunci dalam menjaga program tetap relevan dan efektif.

Evaluasi membantu dalam mengidentifikasi area-area di mana perbaikan diperlukan. (f) Evaluasi terhadap efektivitas metode dan materi pelatihan yang digunakan dalam program. Evaluasi ini akan membantu dalam memutuskan apakah metode dan materi pelatihan perlu diperbarui atau ditingkatkan untuk memberikan dampak yang lebih positif pada pengembangan guru. (g) Evaluasi juga dapat dilakukan terhadap kinerja KKG dengan penilaian terhadap keberhasilan KKG dalam mengelola program KKG dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru. Evaluasi kinerja KKG akan membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam pengelolaan program.

Penerapan empat fungsi manajemen ini dalam manajemen KKG membantu dalam memastikan bahwa program pengembangan guru berjalan dengan terstruktur, terorganisir, efisien, dan efektif. Dengan melakukan perencanaan yang baik, pengaturan sumber daya yang tepat, pelaksanaan yang terkoordinasi, dan evaluasi yang berkelanjutan, KKG dapat meningkatkan kompetensi guru sekolah dasar dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan di tingkat dasar.

g. Manajemen Strategik terhadap Peningkatan Kompetensi Guru

Manajemen strategik memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi professional guru. Manajemen strategik menjadi pendekatan dalam merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengevaluasi langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang suatu organisasi. Dalam konteks peningkatan kompetensi professional guru, manajemen strategik membantu dalam merancang dan melaksanakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi guru.

Berikut fungsi manajemen strategik terhadap peningkatan kompetensi professional guru yakni: (1) Manajemen strategik memungkinkan pengidentifikasian prioritas pengembangan kompetensi

guru berdasarkan pada visi, misi, dan tujuan jangka panjang sekolah atau lembaga pendidikan. Ini membantu dalam menentukan area-area utama yang perlu ditingkatkan dalam pengembangan guru. (2) Dalam kerangka manajemen strategik, tujuan jangka panjang dan strategi pengembangan kompetensi guru ditetapkan dengan cermat. Tujuan ini harus bersifat spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu. Strategi juga dirumuskan untuk mencapai tujuan tersebut. (3) Manajemen strategik membantu dalam pengalokasian sumber daya seperti anggaran, personil, dan fasilitas dengan efisien berdasarkan pada analisis yang telah dilakukan. Ini mencakup alokasi anggaran untuk pelatihan, pengembangan kurikulum, dan pengadaan sumber belajar. (4) Manajemen strategik membantu dalam pengorganisasian program pengembangan kompetensi guru yang mencakup penyusunan jadwal pelatihan, penugasan fasilitator atau mentor, dan pengaturan tempat pelatihan. (5) Manajemen strategik melibatkan pengembangan sistem pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mengukur kemajuan dalam pengembangan kompetensi guru. Evaluasi ini membantu dalam menilai efektivitas program dan membuat perubahan jika diperlukan. (6) Hasil dari pemantauan dan evaluasi digunakan untuk perbaikan berkelanjutan. Manajemen strategik mendorong siklus perencanaan-pelaksanaan-evaluasi-perbaikan terus-menerus untuk memastikan bahwa pengembangan kompetensi guru selalu ditingkatkan. (7) Manajemen strategik memperhatikan komunikasi yang efektif dengan semua pihak terkait, termasuk guru, administrator, orang tua, dan komunitas sekolah. Keterlibatan stakeholder untuk mendukung dan mendorong pengembangan kompetensi guru. (8) Manajemen strategik memungkinkan organisasi pendidikan untuk mengadaptasi program pengembangan kompetensi guru sesuai dengan perubahan dalam lingkungan pendidikan, seperti perubahan kurikulum, teknologi, atau kebijakan pendidikan.

Dengan menerapkan manajemen strategik dengan baik dalam peningkatan kompetensi profesional guru, lembaga pendidikan dapat mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka

dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi guru. Hal ini membantu memastikan sumber daya yang digunakan secara efisien dan efektif sehingga guru-guru memiliki peluang yang optimal untuk mengembangkan kemampuan mereka.

2. Landasan Konsep KKG

a. Konsep Dasar KKG dalam Peningkatan Kompetensi Guru

Era digital yang semakin pesat, tuntutan akan kualitas pendidikan semakin tinggi. Kolaborasi dan semangat belajar bersama menjadi kunci. Komunitas belajar hadir sebagai wadah bagi para pendidik untuk saling berbagi, belajar, dan tumbuh bersama. Sebuah ekosistem pendidikan yang dinamis, di mana guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan tidak hanya bekerja dalam ruang lingkup sekolah masing-masing, namun juga terhubung dalam jaringan yang lebih luas. Komunitas belajar hadir dalam berbagai bentuk, mulai dari yang bersifat internal sekolah hingga yang menjangkau lintas wilayah. Tiga jenis komunitas belajar yang dapat kita temui:

- 1) Komunitas belajar dalam sekolah sebagai bentuk paling dasar dari KKB, di mana semua pihak yang terlibat dalam pendidikan di satu sekolah bekerja sama. Guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan menjadi aktor utama dalam komunitas ini. Kegiatan yang dilakukan meliputi diskusi rutin, workshop, dan sesi pengembangan profesional yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mengarahkan visi dan misi komunitas, sementara guru dan tenaga kependidikan saling berbagi praktik terbaik dan tantangan yang mereka hadapi di kelas. Guru memainkan peran penting dalam KKG (Komunitas Belajar antar sekolah). Mereka tidak hanya sebagai penerima pengetahuan tetapi juga kontributor aktif dalam pengembangan komunitas. Dengan berbagi metode pengajaran yang efektif, guru dapat membantu rekan mereka mengatasi tantangan di kelas. Selain itu, dengan adanya komunitas ini, guru

dapat terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa;

- 2) Selain di dalam sekolah, Kombel juga dapat diterapkan antar sekolah dalam satu gugus atau kabupaten/kota. Komunitas ini melibatkan guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah yang berada dalam wilayah yang sama. Forum-forum seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS) menjadi wadah untuk berbagi praktik terbaik, menstandarisasi kurikulum, dan mengevaluasi efektivitas pengajaran. Kegiatan-kegiatan ini memungkinkan sekolah-sekolah untuk saling mendukung dan belajar satu sama lain, menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat yang lebih luas. Pengawas sekolah berperan sebagai fasilitator dalam Komunitas Belajar antar sekolah. Mereka membantu mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran di setiap sekolah dan mengarahkan kegiatan komunitas agar tetap sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Pengawas juga bertindak sebagai penghubung antara sekolah-sekolah dalam satu gugus atau wilayah, memastikan bahwa setiap sekolah mendapatkan manfaat dari partisipasi dalam komunitas ini. Dengan keterlibatan pengawas, Kombel antar sekolah menjadi lebih terstruktur dan fokus pada peningkatan mutu pendidikan secara kolektif;
- 3) Komunitas belajar daring untuk menjawab era digital, komunitas belajar juga berkembang dalam bentuk daring. Platform seperti Platform Merdeka Mengajar (PMM), Focus Group Discussion (FGD) melalui WhatsApp, dan telegram menjadi medium yang memungkinkan guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah untuk belajar bersama tanpa batasan waktu dan tempat. Komunitas Belajar Daring ini menawarkan fleksibilitas yang tinggi, di mana

peserta dapat mengakses materi pembelajaran, mengikuti diskusi, dan berbagi sumber daya pendidikan kapan saja. Ini membuka peluang bagi pendidik di berbagai daerah untuk saling terhubung dan belajar dari pengalaman satu sama lain. Komunitas Belajar Daring memberikan manfaat besar bagi guru, terutama dalam hal akses terhadap sumber daya pendidikan yang lebih luas dan beragam. Melalui platform daring, guru dapat mengakses materi pembelajaran terbaru, mengikuti pelatihan online, dan berpartisipasi dalam diskusi dengan rekan sejawat dari berbagai daerah. Hal ini membantu mereka untuk terus mengembangkan kompetensi profesional, mengadopsi inovasi pengajaran, dan memperbaiki praktik pengajaran di kelas. Selain itu, Komunitas Belajar Daring memungkinkan guru untuk berbagi tantangan dan solusi yang relevan dengan kondisi lokal mereka.

- 4) Kombinasi antara Komunitas Belajar tatap muka dan daring (hybrid) dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengoptimalkan pengembangan profesional guru. Pertemuan tatap muka dapat difokuskan pada kegiatan yang memerlukan interaksi langsung, seperti workshop praktik mengajar, sementara platform daring dapat digunakan untuk diskusi lanjutan dan berbagi materi secara fleksibel. Dengan memadukan kedua pendekatan ini, sekolah dan kelompok sekolah dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, mendukung pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan konsep *“Teacher Professional Learning in High-Performing Systems”* yang dikembangkan oleh Ben Jensen, dkk. (Beyond PD, 2016:33). *Learning Communities Across high-performing systems, learning communities have emerged as a cornerstone program for effective professional learning. These learning communities are not, however, simply platforms for exchange and coordination of teaching plans or materials. Rather, when well*

organized, learning communities help to initiate a cultural shift towards creating expectations for improvement within schools and teachers. This involves broadening the conception of what it means to be a teacher (to include continuous and genuine professional development), and improving teacher practice through exposure to peers and mentors. There is, however, no universally effective learning community model. Komunitas belajar atau *Learning communities* berperan penting dalam mengembangkan guru menjadi profesional yang terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran untuk mencapai hasil belajar yang optimal bagi siswa.

Melalui komunitas belajar, guru tidak hanya berbagi pengetahuan, tetapi juga menginspirasi satu sama lain untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih bermakna dan relevan bagi siswa. Komunitas belajar menyediakan wadah yang aman bagi guru untuk bereksperimen, refleksi, dan kolaborasi, sehingga mereka dapat terus mengembangkan kompetensi pedagogis dan profesional.

b. Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Komunitas Belajar di SD

Kombel antar sekolah, seperti KKG berperan penting dalam pengembangan kompetensi profesional guru. Melalui kegiatan KKG, guru dapat mengikuti pelatihan yang diselenggarakan secara kolektif, berdiskusi tentang implementasi kurikulum, dan mendapatkan umpan balik dari rekan sejawat serta pengawas sekolah. Hal ini membantu dalam memperkaya pengetahuan dan keterampilan guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran di kelas. Menelusuri regulasi dan kebijakan yang mengatur KKG menjadikan salah satu komponen dalam sistem pembinaan profesionalitas guru yang telah ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. KKG merupakan wadah pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi gugus sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Gugus sekolah merupakan sekelompok atau gabungan dari 3-8 sekolah dasar yang memiliki tujuan dan

semangat maju bersama dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penerapan sistem pembinaan profesional pada zaman modern.

Pendidikan di era global didasarkan pada empat pilar utama. Pertama, *learning to know* mendorong peserta didik tidak hanya menghafal materi, melainkan juga memahami konsep secara mendalam dan mampu menyampaikannya dengan efektif; 2) *Learning to do* mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan dan peluang di era global yang semakin kompleks. Pilar ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan abad ke-21 yang akan sangat dibutuhkan di masa depan, seperti berpikir kritis, komunikasi efektif, dan kolaborasi. Melalui *learning to do*, peserta didik akan menjadi individu yang mandiri, inovatif, dan siap menghadapi perubahan; 3) *Learning to be* mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi berbagai tantangan hidup dengan sikap yang positif dan konstruktif. Melalui *learning to be*, peserta didik dilatih untuk berpikir kritis, kreatif, dan mandiri dalam mengambil keputusan. *Learning to be* juga membekali peserta didik dengan kemampuan untuk mengatasi stres dan membangun ketahanan mental. 4) *Learning to live together* mendorong peserta didik untuk hidup berdampingan secara harmonis dalam keberagaman. KKG, sebagai wadah bagi guru, berperan penting dalam memfasilitasi pembelajaran ini dengan menyediakan platform untuk berbagi praktik terbaik dan mengembangkan kompetensi profesional. Melalui *learning to live together*, peserta didik diajarkan untuk menghargai nilai-nilai kemanusiaan dan berkontribusi pada pembangunan masyarakat yang lebih baik. KKG mendukung upaya ini dengan menyediakan dukungan bagi guru dalam mengimplementasikan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan relevan dengan konteks sosial budaya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) memberikan pengertian KKG merupakan suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah Kabupaten/Kota/Kecamatan/sanggar/gugus sekolah, yang prinsip kerjanya

cerminan kegiatan dari, oleh dan untuk guru dari semua sekolah. KKG pula menjadi suatu organisasi nonstruktural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hirarkis dengan lembaga lain. KKG sebagai lembaga/organisasi/sistem pembinaan profesional guru yang efektif akan mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja guru secara berkelanjutan. Pengembangan sistem pembinaan yang berkelanjutan akan memastikan bahwa guru senantiasa memiliki akses terhadap sumber daya dan peluang untuk mengembangkan diri. Dengan pengelolaan yang baik, sistem pembinaan profesional guru dapat menjadi katalisator perubahan positif dalam kualitas pendidikan. KKG berfungsi sebagai wadah bagi guru untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan inovasi dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran. Sebagai organisasi yang berorientasi pada tujuan, KKG memfokuskan kegiatannya pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. KKG juga berperan sebagai komunitas belajar yang memungkinkan guru untuk saling belajar dan berkembang bersama. KKG menyediakan platform bagi guru untuk melakukan demonstrasi, atraksi, dan simulasi pembelajaran sebagai bentuk pengembangan diri. Melalui kegiatan KKG, guru dapat memperoleh wawasan baru, memperkaya keterampilan, dan meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas. KKG juga dapat menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi guru untuk terus berinovasi dalam pembelajaran.

Pengembangan profesional guru harus terus beradaptasi dengan dinamika zaman, termasuk perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, untuk memastikan relevansi pembelajaran. Kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar sesama guru merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif. Kombel dan KKG berperan sentral dalam memfasilitasi pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

c. Tujuan KKG di SD

Pembentukan KKG memiliki tujuan yang sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, mencakup: (1) Upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengembangan wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai bidang penting, terutama yang berkaitan dengan penguasaan substansi materi pembelajaran, penyusunan silabus, bahan-bahan pembelajaran, strategi pembelajaran, dan metode pembelajaran, juga bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana belajar serta memanfaatkan sumber belajar yang tersedia. (2) Pembagian pengalaman dan bantuan sesama guru dengan memberikan bantuan serta umpan balik untuk membantu dalam meningkatkan kolaborasi dan saling mendukung antara guru-guru. (3) Pengembangan profesionalisme guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi peserta didik untuk mencapai potensi maksimalnya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembaharuan dalam praktik pengajaran. (4) Dukungan dalam melaksanakan tugas pembelajaran mencakup berbagi sumber daya, strategi pembelajaran terbaik, dan dukungan kolegal. (5) Transformasi budaya kerja guru dengan meningkatkan pengetahuan, kompetensi, dan kinerja untuk menciptakan suasana yang mendorong pengembangan profesionalisme guru. (6) Peningkatan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dalam peningkatan hasil belajar peserta didik, yang menjadi tolok ukur keberhasilan program pengembangan guru. (7) Peningkatan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan yang dilakukan di tingkat KKG termasuk pelatihan, diskusi, kolaborasi, dan pertukaran praktik terbaik. Dengan tujuan-tujuan ini, KKG berperan penting dalam pengembangan profesionalisme guru, meningkatkan kualitas pendidikan, dan menciptakan lingkungan belajar yang berkelanjutan bagi anggota KKG sesuai dengan dasar hukum pendidikan dan manajemen pendidikan yang berlaku.

KKG memiliki tujuan yang telah dirumuskan dengan baik, terdapat dua pola kegiatan pertemuan yang dijalankan dengan penuh semangat. Pola pertama ketika setiap guru kelas memiliki hari pertemuan yang berbeda. Pertemuan ini diadakan di Pusat Kegiatan Guru (PKG) atau ruangan lain yang telah disediakan. Selain itu, guru mata pelajaran juga memiliki wadah KKG untuk mengadakan pertemuan rutin bulanan yang bergiliran diselenggarakan di masing-masing sekolah anggota, guna membahas isu-isu terkini dalam pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Pola kedua lebih menarik dalam pelaksanaannya dengan mengundang seluruh guru dari berbagai kelas untuk hadir dalam pertemuan yang sama, menciptakan suasana yang kondusif bagi guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam suasana yang kolaboratif. Setelah itu, guru-guru dibagi menjadi kelompok berdasarkan kelas masing-masing dan melanjutkan kegiatan di ruang kelas yang berbeda. Penggunaan ruang kelas ini memberikan latar belakang yang realistis dan memungkinkan mereka untuk langsung terlibat dalam aktivitas yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing kelas.

Hal yang menarik, kerap kali para pendidik tingkat awal (kelas 1 dan 2) dikelompokkan dalam satu wadah untuk memfasilitasi kolaborasi dan berbagi praktik terbaik dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik dalam pola kedua ini, mengingat banyaknya guru yang merangkap kelas. Langkah praktis ini yang memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman dan strategi yang relevan dengan tingkat pendidikan yang serupa.

Pertemuan gugus sekolah melalui forum KKG sebagai wahana yang luar biasa bagi para pendidik, tempat di mana kebijakan paling kuat dibuat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pada dasarnya, KKG melibatkan tiga hal penting yang membantu mengubah pendidikan menjadi lebih baik dimana KKG berpeluang emas bagi guru-guru untuk meraih pelatihan tambahan guna melengkapi

pengetahuan yang telah mereka peroleh sebelumnya dalam pelatihan tingkat kabupaten atau kecamatan. Guru-guru tidak hanya menjadi penikmat ilmu, tetapi juga pencari pengetahuan yang berkelanjutan, selalu haus akan pembaruan dan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. KKG memungkinkan guru-guru untuk merancang, menciptakan, dan menguji bahan ajar serta alat peraga yang akan digunakan dalam kelas masing-masing. Hal ini momen di mana kreativitas guru bersemangat untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik bagi siswa. Dalam proses ini, guru-guru menjadi pencipta yang tak kenal lelah, menciptakan alat bantu yang inovatif untuk menginspirasi generasi penerus. KKG sebagai tempat di mana guru-guru dapat berdiskusi tentang tantangan yang mereka hadapi di dalam kelas, guru-guru dapat membagikan pengalaman mereka, memecahkan masalah bersama, dan menerima masukan berharga dari sesama guru (*peer teachers*) untuk memupuk kolaborasi dan solidaritas antarpendidik, yang memperkuat fondasi pendidikan. Dengan semua elemen ini, pertemuan gugus sekolah melalui forum KKG bukan hanya sekadar pertemuan rutin, tetapi merupakan wahana penting yang menjadikan para guru sebagai pionir pengetahuan, pencipta inovasi, dan komunitas yang berbagi dan peduli terhadap kemajuan pendidikan. KKG menjadikan tonggak penting dalam perjalanan pendidikan yang tak berujung, membantu memastikan bahwa setiap generasi mendapatkan pengajaran terbaik yang dapat mereka terima.

Kegiatan KKG sebagai panggung di mana para pendidik berulang-ulang untuk membahas rahasia di balik pembelajaran yang efektif. Ini adalah pertemuan yang tak terelakkan, penuh dengan ide-ide segar dan eksperimen pedagogis yang berkilau. Dalam dunia KKG, fokusnya pada pembelajaran, dan segala sesuatu yang berkaitan dengannya. Dalam suasana KKG yang dinamis, para guru tidak hanya berbicara tentang apa yang mereka ajarkan, tetapi juga bagaimana mereka akan melakukannya. Mereka menyelami persiapan mengajar dengan cermat,

merumuskan langkah-langkah yang tak hanya mengajar, tetapi juga menginspirasi. Di sini, mereka sebagai arsitek dari rencana pembelajaran yang tak terlupakan. Namun, dalam dunia KKG, inovasi tak hanya sebatas rencana. Para guru sebagai tukang perangkat, mengukir alat bantu belajar yang unik dan memikat. Mereka sebagai seniman dalam menciptakan materi ajar yang memukau, mengubah ruang kelas menjadi panggung magis tempat pengetahuan dan kegembiraan berpadu. KKG sebagai tempat di mana pendidik tidak hanya menjadi guru, tetapi juga murid. *Peer teaching*, sering digunakan sebagai alat bantu dalam pendidikan formal dan informal, di mana guru-guru belajar satu sama lain. Mereka berbagi pengalaman, mengajarkan satu sama lain trik-trik baru, dan memberikan masukan berharga untuk mengasah kemampuan.

Kegiatan KKG menjadi spektrum yang berwarna-warni. Di dalamnya, ditemukan para guru yang tengah menguji kegiatan pembelajaran baru, mungkin sepotong eksperimen sains yang memukau atau permainan bahasa yang kreatif. Mereka membuat dan mencoba alat bantu mengajar yang tak hanya mengajar, tetapi juga memikat hati siswa. Dalam diskusi yang bersemangat, para pendidik menyaksikan tayangan video mengenai guru-guru lain yang tengah mengajar, mengambil inspirasi dari pionir pendidikan lainnya. Mereka berkeliling, mengunjungi sekolah-sekolah untuk memahami cara berbeda pendekatan pembelajaran. Mereka mengevaluasi hasil pekerjaan siswa dengan cermat, mencari tahu apa yang berhasil dan bagaimana meningkatkannya. Dalam KKG, buku teks sebagai bacaan wajib untuk mengkaji buku teks, memahami potensinya, dan berdiskusi tentang cara terbaik menggunakannya dalam KBM mereka. Gurulah kurator ilmu, memilih dengan bijak untuk memberikan yang terbaik kepada siswa-siswa mereka. KKG tempat ajaib di mana guru-guru bersatu untuk menyentuh dunia melalui pendidikan. Mereka pembelajar seumur hidup yang tak pernah berhenti mencari cara untuk membuat

pembelajaran menjadi pengalaman yang lebih baik bagi siswa-siswa mereka. Dalam konteks Kombel, KKG berfungsi sebagai salah satu komponen utama yang berfokus pada pengembangan profesional guru di tingkat lokal (sekolah atau antar sekolah).

d. Fungsi KKG di SD

Guru sebagai agen pembelajaran memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi muda yang kompeten dan berkualitas. Untuk menjalankan peran ini sebaik mungkin, guru perlu memiliki kompetensi yang memadai. Undang-undang telah menetapkan guru harus terus meningkatkan kompetensinya, yang dicapai melalui berbagai upaya, termasuk pelatihan, kegiatan karya tulis ilmiah, pertemuan di kelompok kerja, dan musyawarah kerja, salah satunya melalui KKG. KKG merupakan wadah profesional guru yang mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak memiliki hubungan hirarkis dengan lembaga lain. KKG bertujuan untuk memfasilitasi kegiatan berdasarkan masalah yang dihadapi guru, memberikan bantuan profesional kepada guru di sekolah, meningkatkan pemahaman, keilmuan, keterampilan, serta pengembangan sikap profesional, dan meningkatkan pengelolaan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Cita-cita dan realitas kontribusi yang signifikan KKG dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Faktor-faktor penyebab dan pola pembinaan yang tepat dapat dicapai melalui pengkajian mendalam terhadap persepsi guru terhadap fungsinya. Selain itu, penting untuk memahami penyelenggaraan pendidikan tidak hanya bergantung pada kualifikasi akademik dan kompetensi guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah. Jalinan hubungan kerja yang harmonis dan sinergis antara ketiga pihak ini juga sangat penting. Ketidakharmisan dalam hubungan kerja dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di institusi sekolah. Keberadaan KKG sangat membantu guru dalam melaksanakan tugas profesinya, membahas materi pelajaran yang maupun dalam pengembangan media

atau alat pembelajaran pengembangan media guru-guru, diantaranya pelatihan, lokakarya, kegiatan lain yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru utamanya memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan agar guru dapat menjadi lebih baik dalam mengajar dan memfasilitasi pembelajaran yang lebih efektif. Lain dari pada itu menciptakan forum kolaboratif di antara guru-guru, memberikan tempat untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik terbaik dalam pengajaran dalam bentuk diskusi, berbagi ide, dan evaluasi bersama.

Uraian di atas sejalan dengan penelitian ini dan paparkan para ahli terkait fungsi KKG untuk mendeskripsikan fungsi KKG dalam perspektif guru sebagai bagian dari upaya pengembangan kompetensi guru di Kota Depok dan Kabupaten Bogor.

e. Kontribusi KKG dalam kombel terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

KKG menyediakan platform yang memungkinkan guru untuk: 1) Kombel dan KKG mendorong lingkungan kolaboratif dan berbagi pengalaman guru dari pengalaman satu sama lain, untuk memperluas pengetahuan mereka dan mengadopsi praktik terbaik yang telah terbukti efektif. 2) KKG, sebagai bagian dari Kombel, memberikan pelatihan dan pengembangan yang terfokus pada kebutuhan spesifik guru. Ini memungkinkan guru untuk memperdalam kompetensi profesional mereka, baik dalam hal penguasaan materi pelajaran, metode pengajaran, maupun penggunaan teknologi pendidikan. 3) Melalui kegiatan Kombel dan KKG, guru dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pembelajaran yang lebih efektif. Ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas dan hasil belajar siswa. 4) Kombel dan KKG memberikan dukungan berkelanjutan kepada guru melalui diskusi, mentoring, dan feedback yang konstruktif. Ini

membantu guru untuk terus mengembangkan diri dan mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam proses mengajar.

Pendekatan terbaik dalam pengembangan guru untuk meningkatkan kompetensi profesional dengan menggabungkan kekuatan KKG dan Kombel. KKG menyediakan fokus dan kedalaman yang diperlukan untuk pengembangan spesifik, sementara Kombel menawarkan fleksibilitas dan cakupan luas yang memungkinkan pengayaan terus-menerus. Keduanya, jika digunakan secara sinergis, dapat menciptakan ekosistem pembelajaran yang dinamis dan efektif, mendorong guru untuk menjadi lebih profesional, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan dalam dunia pendidikan.

f. Lingkup Kegiatan KKG di SD

Pelaksanaan kegiatan KKG mengacu dan disesuaikan dengan kalender akademik yang sudah dibuat bersama dengan seluruh pengurus gugus. Jadwal kegiatan KKG dirancang secara matang untuk menghindari tumpang tindih dengan aktivitas lainnya, terutama yang berkaitan dengan pelayanan terhadap peserta didik. Idealnya, kegiatan KKG diselenggarakan seminggu sekali untuk memberikan kesempatan bagi guru mendapatkan pendampingan secara berkala. Topik-topik yang dibahas dalam KKG mencakup berbagai aspek pembelajaran, mulai dari pengembangan kurikulum hingga evaluasi hasil belajar sesuai dengan pedoman dan petunjuk KKG diantaranya: (1) Guru seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran, seperti kesulitan dalam merancang pembelajaran yang efektif, keterbatasan sumber belajar, dan pemanfaatan teknologi yang belum optimal; (2) Guru juga perlu mampu mengatasi berbagai perbedaan gaya belajar siswa untuk memastikan semua peserta didik dapat mencapai potensi maksimalnya; (3) Guru perlu mampu menjalin komunikasi yang baik dengan orang tua siswa untuk mengatasi berbagai permasalahan yang muncul terkait pembelajaran anak; (4) Menentukan tujuan pembelajaran yang relevan dan terukur seringkali

menjadi tantangan tersendiri bagi guru; (5) Guru perlu kreatif dalam mengembangkan bahan ajar yang dapat memotivasi siswa untuk belajar; (6) Pemanfaatan teknologi informasi dapat mempermudah guru dalam mengakses sumber belajar yang relevan dan terkini; (7) Membagikan hasil pelatihan kepada rekan guru dapat memperkaya praktik pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan peneliti dari pandangan para ahli terkait KKG memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kompetensi dan kualitas mereka sebagai pendidik melalui berbagai aktivitas, seperti pelatihan tambahan, praktik pembuatan alat peraga, diskusi tentang permasalahan pembelajaran, dan kolaborasi dengan sesama guru. KKG dianggap lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kualitas pembelajaran daripada forum pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga lain. Dengan berpartisipasi dalam KKG, guru memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di dalam kelas dan meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar yang relevan dengan konteks sosial, budaya, dan lingkungan belajar peserta didik serta tempat mereka mengajar. Komunitas ini menjadi wadah yang lebih relevan bagi guru untuk berkolaborasi dan berbagi praktik baik.

g. Pengelolaan Kegiatan KKG di SD

Kegiatan KKG membahas masalah-masalah yang muncul dalam pembelajaran, guru-guru aktif berdiskusi dan berbagi pengalaman serta solusinya. Kegiatan yang dilakukan dalam gugus sekolah mencakup persiapan mengajar, pembuatan langkah-langkah pembelajaran, pengujian alat bantu belajar, dan *peer teaching* untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang aktif, kreatif, gembira, dan berbobot. Guru yang terlibat dalam kegiatan gugus tidak hanya hadir dalam pertemuan, tetapi juga aktif terlibat dalam kegiatan tersebut. Keterlibatan aktif guru dalam kegiatan gugus tidak hanya sebatas mengikuti pertemuan, namun

juga meliputi pemberian masukan untuk pengembangan program, pelaksanaan uji coba, dan berbagi praktik baik di kelas.

KKG menjadi wadah yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme guru secara berkelanjutan dan meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Untuk mendukung kemajuan pelaksanaan pembelajaran, setiap gugus sekolah memiliki guru inti atau pemandu mata pelajaran yang memiliki keahlian dalam melatih dan membantu rekan-rekan guru. Dengan pelatihan yang memadai, mereka mampu menjadi agen perubahan dalam meningkatkan praktik mengajar di sekolah. Mereka berperan sebagai narasumber yang dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan guru lain, serta bekerja sama dengan guru lain untuk mengembangkan praktik terbaik dalam pembelajaran. Pemilihan guru inti dilakukan berdasarkan beberapa kriteria, yang memiliki latar belakang mengajar yang solid, dibuktikan dengan pengalaman mengajar minimal 3 tahun, serta kompetensi pedagogik yang baik untuk dapat memfasilitasi pembelajaran siswa secara efektif untuk belajar pendekatan dan metodologi baru, serta kemampuan untuk melatih guru lain dengan memerankan dengan sebaik-baiknya. Kemajuan pelaksanaan pembelajaran perlu ditunjang dengan penempatan personal di masing-masing gugus sekolah untuk menjadi guru inti untuk setiap mata pelajaran pokok, dengan fokus pembelajaran kreatif dan berpusat pada siswa.

Kegiatan program jangka panjang menjadi bahan pertimbangan pengurus gugus menempatkan guru pemandu di kelas I, II dan III yang berbeda pola pendekatan pengajaran kelas IV, V, dan VI. Hal ini perlu dipertimbangkan dengan alasan:

- 1) Siswa di kelas I, II, dan III seringkali memiliki tingkat kedewasaan dan pemahaman yang berbeda dibandingkan dengan siswa di kelas IV, V, dan VI. Pengajaran yang efektif harus disesuaikan dengan tingkat perkembangan kognitif dan psikologis siswa. Guru pemandu mata pelajaran yang memiliki pemahaman mendalam

tentang perbedaan ini dapat memberikan bimbingan yang lebih sesuai.

- 2) Pola pengajaran di kelas I, II, dan III dapat memerlukan metode pembelajaran yang lebih berorientasi pada pembelajaran bermain dan eksplorasi. Di sisi lain, kelas IV, V, dan VI lebih menekankan pada pengembangan pemahaman konsep yang lebih dalam. Guru pemandu mata pelajaran yang kompeten akan dapat membantu guru-guru kelas lebih muda untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa.
- 3) Kurikulum untuk kelas I, II, dan III seringkali berfokus pada pembelajaran dasar, dasar, dan literasi awal. Di kelas-kelas ini, pendekatan yang lebih terstruktur dan bertahap seringkali diperlukan. Pemandu mata pelajaran dapat membantu guru-guru kelas dalam merencanakan dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai dengan tahapan perkembangan ini.
- 4) Kelas I, II, dan III seringkali menempatkan perhatian khusus pada literasi awal, yang merupakan dasar dari kesuksesan akademik di tingkat lebih tinggi. Guru pemandu mata pelajaran yang memiliki pemahaman mendalam tentang strategi literasi awal dapat memberikan bimbingan yang berharga.
- 5) Guru pemandu mata pelajaran dapat membantu dalam pemantauan proses pembelajaran di kelas I, II, dan III untuk memastikan metode pengajaran yang sesuai dengan tahapan perkembangan siswa sedang diterapkan dan kemajuan siswa terus dipantau. Pertimbangan untuk memiliki guru pemandu mata pelajaran agar pengajaran di tingkat yang lebih muda dapat lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan siswa. Dengan bimbingan yang tepat, guru-guru di kelas-kelas ini dapat memastikan fondasi pendidikan yang kuat dibangun, yang akan berdampak positif pada perkembangan akademik siswa dimasa yang akan datang.

h. Program Pengembangan KKG di SD

Upaya pengembangan Guru di Sekolah Dasar merupakan suatu perjalanan yang penuh dengan eksplorasi dan tantangan. Proses pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat SD dengan memanfaatkan kolaborasi, refleksi, dan pembelajaran bersama antara guru-guru. Upaya awal sekolah di suatu wilayah mulai mengenali pentingnya KKG menjadi wadah guru-guru berkumpul, berbagi pengalaman, dan meningkatkan praktik pengajaran mereka. Para kepala sekolah dan pengawas pendidikan memutuskan untuk menjalankan program pengembangan KKG yang lebih terstruktur. Proses dimulai dengan mengidentifikasi bidang-bidang prioritas yang perlu ditingkatkan dalam pembelajaran, seperti metode pembelajaran aktif dan pemahaman tentang kurikulum baru.

Eksplorasi dalam pengembangan KKG dalam merancang pertemuan-pertemuan rutin yang efektif. Pemilihan waktu yang sesuai dan lokasi yang nyaman menjadi perhatian utama agar semua guru dapat berpartisipasi dengan aktif. Beberapa sekolah mencoba berbagai metode komunikasi, termasuk aplikasi berbasis teknologi, untuk memfasilitasi pertukaran informasi antara anggota KKG yang terlibat. Dalam proses eksplorasi KKG di SD menjadi komunitas pembelajaran yang bersemangat, yang bertujuan untuk meningkatkan diri mereka sendiri dan, pada gilirannya, meningkatkan pendidikan bagi siswa mereka. Guru-guru SD mulai melihat KKG menjadi sumber inspirasi, dukungan, dan motivasi yang terus mendorong mereka untuk mencapai standar pendidikan yang lebih tinggi.

Upaya pengembangan KKG di SD mengalami banyak perubahan dan penyesuaian. Kegiatan gugus terus eksplorasi, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama untuk meningkatkan pendidikan tetap menjadi pusat dari semua upaya ini. Seiring waktu, KKG di SD menjadi model yang sukses dalam mempromosikan kolaborasi dan pembelajaran bersama di tingkat sekolah dasar, dengan dampak positif yang terlihat pada peningkatan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

KKG di SD harus menjadi wadah kolaborasi, refleksi, dan pembelajaran bersama guru-guru. Ini merupakan elemen kunci dalam memastikan pendidikan di SD terus berkembang dan meningkatkan kualitasnya. Namun, pengembangan KKG harus selalu mempertimbangkan konteks dan kebutuhan lokal serta mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan.

Pengembangan produk atau program pengembangan Kelompok Kerja Guru di Sekolah Dasar dapat dilakukan melalui berbagai jenis model. Ada tiga jenis model pengembangan produk atau program KKG di SD:

- 1) Model pendekatan aktif dengan mengadopsi model pengembangan KKG berdasarkan pendekatan aktif. Mereka mulai dengan mengidentifikasi bidang-bidang pembelajaran yang perlu ditingkatkan, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Program KKG yang dijalankan melibatkan guru-guru dalam lokakarya interaktif yang dipandu oleh fasilitator ahli dalam teknologi pendidikan. Guru-guru diberi kesempatan untuk merancang dan menguji berbagai alat dan metode pembelajaran berbasis teknologi. Selama proses ini, mereka berbagi pengalaman, kesulitan, dan solusi dengan rekan-rekan mereka. Hasil dari program ini adalah adopsi lebih luas dari teknologi dalam pengajaran di sekolah dasar, meningkatkan kualitas pendidikan.
- 2) Model kolaborasi antar sekolah dengan menerapkan beberapa sekolah dasar mengadopsi model pengembangan KKG berbasis jaringan KKG yang melibatkan guru-guru dari beberapa sekolah. Setiap sekolah berkontribusi dengan kepemimpinan dalam salah satu aspek pendidikan, seperti pengembangan kurikulum atau pelatihan guru. Sekolah-sekolah ini secara berkala berkumpul untuk berbagi ide, hasil penelitian, dan pelajaran yang mereka pelajari. Kolaborasi ini menghasilkan peningkatan dalam kualitas

pengajaran dan pengelolaan sekolah secara keseluruhan, berkat pertukaran pengetahuan dan praktik terbaik antar sekolah.

- 3) Model evaluasi berbasis data di sekolah dasar dengan mengadopsi model pengembangan KKG berbasis evaluasi data guru dan administrator bekerja sama untuk mengumpulkan dan menganalisis data hasil pembelajaran siswa secara berkala. Data ini digunakan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dalam pembelajaran. Program KKG yang dijalankan berfokus pada strategi pengajaran yang berdasarkan bukti, seperti pemahaman tentang mata pelajaran tertentu atau penerapan metode pengajaran yang efektif. Guru-guru mendapatkan pelatihan khusus berdasarkan temuan dari analisis data, dan program ini secara teratur dievaluasi dan diperbarui berdasarkan perkembangan hasil siswa. Hasilnya adalah peningkatan signifikan dalam pencapaian siswa dan pengembangan keahlian guru dalam merancang pengajaran berdasarkan data yang ada. Setiap model pengembangan kompetensi guru melalui KKG di SD memiliki pendekatan yang berbeda, tetapi tujuannya sama, yakni meningkatkan kualitas pendidikan melalui kolaborasi, refleksi, dan pengembangan berkelanjutan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks lokal masing-masing sekolah, menghasilkan solusi inovatif yang relevan bagi setiap sekolah.

i. Harapan Kegiatan KKG di SD

KKG dalam komunitas belajar guru atau platform kolaboratif yang dirancang untuk mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui pendekatan berbasis komunitas. KKG bertujuan untuk menciptakan ruang bagi para pendidik untuk berbagi praktik terbaik, mendiskusikan tantangan dalam pembelajaran, dan mencari solusi bersama. Dengan dukungan kebijakan dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), KKG telah

menjadi bagian integral dalam implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan pada pembelajaran berbasis proyek dan diferensiasi. 1) Peran KKG dalam dalam konteks Kurikulum Merdeka, KKG memainkan peran penting dalam membantu guru memahami dan menerapkan konsep pembelajaran yang lebih fleksibel dan berpusat pada murid. Melalui KKG, guru dapat mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan kurikulum ini dan mencari alternatif solusi secara kolektif. 2) Penggunaan Teknologi dalam KKG sangat penting, terutama dalam era digital saat ini. Platform Merdeka Mengajar, yang dikembangkan oleh Kemendikbudristek, menyediakan berbagai sumber daya yang dapat diakses oleh guru untuk mendukung kegiatan KKG, termasuk modul pembelajaran, video inspirasi, dan materi pelatihan. 3) Tantangan dan peluang KKG menawarkan banyak manfaat, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaannya, seperti kurangnya waktu dan sumber daya untuk mengadakan pertemuan secara rutin. Namun, dengan dukungan yang tepat, KKG dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. 4) Pengembangan keterampilan pedagogik dan profesionalisme melalui KKG, guru-guru memiliki kesempatan secara berkelanjutan. Ini termasuk peningkatan kompetensi dalam strategi pengajaran, manajemen kelas, dan penggunaan teknologi pendidikan. 5) Kolaborasi dengan pemangku kepentingan seperti kepala sekolah, pengawas, dan pakar pendidikan untuk memberikan dukungan dan panduan yang diperlukan dalam pengembangan profesionalisme guru. 6) Masa depan KKG di Indonesia memiliki potensi besar untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berbagai hasil yang diharapkan ini, KKG menjadi sebuah instrumen penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, mendukung perkembangan profesional guru, dan menghadirkan inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, KKG bukan hanya merupakan

kelompok guru yang berkumpul, tetapi juga merupakan motor perubahan yang mendorong, membangun jaringan sosial dan profesional, serta mendukung pertukaran informasi dalam peningkatan pendidikan secara keseluruhan.

j. Pengukuran Keberhasilan KKG di SD

Pengukuran keberhasilan KKG di SD saat ini telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman yang lebih canggih dan berorientasi pada hasil yang lebih holistik. Hal ini KKG untuk lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks dan beragam di era sekarang. Pada saat ini telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi informasi. Perubahan ini menggambarkan pergeseran dari pengukuran yang lebih tradisional menjadi pendekatan yang lebih modern dan terukur. Berikut adalah narasi yang lebih luas tentang bagaimana pengukuran keberhasilan KKG di SD terkait dengan perkembangan zaman saat ini. Saat ini menjadi semakin penting seiring dengan tuntutan pendidikan yang terus berkembang dan dinamis dalam menghadapi era digital dan globalisasi. Dalam konteks ini, pengukuran keberhasilan KKG tidak lagi hanya berfokus pada parameter-parameter tradisional seperti peningkatan nilai ujian siswa, meskipun itu tetap penting. Penekanan yang lebih besar pada pengukuran aspek-aspek komprehensif, relevan, dan sesuai dengan perkembangan zaman, seperti berikut:

- 1) Pencapaian siswa yang holistik meliputi kemampuan akademis, pengukuran keberhasilan KKG di SD saat ini juga memperhatikan aspek pengembangan karakter dan keterampilan abad ke-21, seperti kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, dan kolaborasi. KKG dapat mengukur perkembangan ini dengan memantau peningkatan dalam penilaian proyek, partisipasi dalam aktivitas ekstrakurikuler, atau observasi perilaku positif di kelas.

- 2) Pemanfaatan teknologi meliputi perkembangan zaman telah memungkinkan penggunaan teknologi untuk pengumpulan dan analisis data yang lebih efisien. Guru-guru dalam KKG dapat memanfaatkan perangkat lunak dan aplikasi yang ada untuk melacak kemajuan siswa dan mengidentifikasi tren pembelajaran. Dengan teknologi, pengukuran keberhasilan KKG dapat menjadi lebih akurat dan real-time.
- 3) Keterlibatan orang tua dan masyarakat bersama KKG saat ini juga mengukur keberhasilan mereka dengan melibatkan orang tua dan masyarakat dalam proses pendidikan. Ini mencakup pengukuran tingkat partisipasi orang tua dalam kegiatan sekolah, respons positif dari masyarakat terhadap pembelajaran di SD, dan dampak positif KKG pada komunitas sekitar.
- 4) Penggunaan data hasil pembelajaran melalui pengukuran keberhasilan KKG saat ini lebih fokus pada penggunaan data hasil pembelajaran siswa untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam pengajaran. Guru-guru dan anggota KKG dapat menggunakan data ini untuk mengidentifikasi masalah dan kebutuhan individu siswa, sehingga dapat merancang pendekatan pembelajaran yang lebih disesuaikan.
- 5) Kolaborasi antar KKG dan evaluasi diri pada KKG ini sering berkolaborasi dengan KKG lain untuk berbagi praktik terbaik dan pengalaman. Selain itu, mereka juga melakukan evaluasi diri secara berkala untuk mengukur efektivitas mereka dalam mencapai tujuan pengembangan pendidikan.
- (6) Keterlibatan KKG dalam pengembangan kurikulum dengan merancang dan merevisi kurikulum sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.

k. Partisipasi dan Keterlibatan Anggota KKG di SD

Partisipasi dan keterlibatan anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) di tingkat Sekolah Dasar (SD) sangat penting dalam upaya

meningkatkan kualitas pendidikan. Anggota KKG di SD dapat diberdayakan, serta langkah-langkah yang bisa diambil untuk memastikan keterlibatan mereka yang aktif dan terlibat diantaranya:

- 1) Pemilihan anggota KKG melalui proses seleksi yang transparan melibatkan pemilihan berdasarkan keahlian, pengalaman, atau minat dalam subjek atau topik tertentu yang relevan dengan pembelajaran di SD. Sumber rekomendasi anggota KKG dapat berasal dari kepala sekolah, kepala mata pelajaran, atau bahkan pemilihan berdasarkan sukarela dari para guru yang ingin berkontribusi. Kepemimpinan dalam setiap KKG untuk bertanggung jawab atas mengoordinasikan kegiatan, memotivasi anggota, dan memastikan tujuan KKG tercapai.
- 2) Pelatihan dan peningkatan kemampuan dengan memberikan pelatihan kepada anggota KKG tentang metodologi pengajaran terbaru, teknologi pendidikan, dan inovasi dalam kurikulum akan membantu mereka lebih aktif dalam berpartisipasi dan berkontribusi. Mentorship dari anggota yang lebih berpengalaman bagi anggota yang lebih baru untuk membantu mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka.
- 3) Pengembangan peran dan tanggung jawab dengan penetapan peran kepada setiap anggota KKG yang mencakup pengembangan materi pembelajaran, penyusunan rencana pelajaran, pengumpulan dan analisis data, atau penyediaan bimbingan kepada rekan guru. Penilaian kinerja dengan menetapkan indikator kinerja dan melakukan penilaian berkala akan membantu memastikan bahwa setiap anggota KKG memenuhi kewajibannya.
- 4) Komunikasi dan kolaborasi melalui rapat dan diskusi kepada anggota KKG secara berkala bertemu untuk berdiskusi, berbagi ide, dan merencanakan kegiatan bersama. Penggunaan teknologi dalam era digital, pemanfaatan teknologi komunikasi seperti grup

WhatsApp atau platform pembelajaran daring dapat memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang lebih baik.

- 5) Monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara berkala terhadap keberhasilan KKG dalam mencapai tujuan mereka adalah langkah penting. Hasilnya dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Umpan balik dan koreksi anggota KKG harus terbuka terhadap sesama anggota dan pihak-pihak terkait lainnya, serta siap untuk melakukan perbaikan jika diperlukan.
- 6) Pengakuan dan apresiasi kepada anggota KKG yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi mereka dan memberikan insentif untuk terlibat aktif. Promosi hasil KKG seperti bahan ajar yang baik, bisa dipromosikan di seluruh sekolah atau bahkan di tingkat yang lebih tinggi dalam sistem pendidikan.

I. Sumber Daya dan Anggaran KKG di SD

Pentingnya Kelompok Kerja Guru dalam memajukan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar menuntut perencanaan dan pengelolaan sumber daya yang cermat. Berikut adalah kerangka dasar yang lengkap mengenai sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan KKG di SD, termasuk bagaimana sekolah atau pihak yang terkait akan membiayai program ini:

- 1) Sumber daya manusia menjadi aset utama dalam program ini. Sumber daya manusia yang terdiri dari guru-guru yang berpartisipasi dalam KKG harus dialokasikan secara tepat waktu.
- 2) Sarana dan prasarana semisal ruangan meeting yang dibutuhkan ruangan atau tempat pertemuan yang nyaman untuk rapat-rapat KKG dan kegiatan kolaboratif.
- 3) Teknologi komputer, proyektor, dan akses internet diperlukan untuk mendukung presentasi, berbagi materi, dan melakukan penelitian. (4) Materi dan bahan ajar yang dimiliki akses ke buku pelajaran yang sesuai dengan kurikulum penting. Materi

pembelajaran tambahan bisa berupa bahan ajar, modul, dan sumber daya pembelajaran tambahan harus tersedia.

- 4) Pelatihan dan pengembangan untuk biaya pelatihan diperlukan agar tetap terkini dengan praktik terbaik dalam pendidikan.
- 5) Transportasi biaya transportasi jika anggota KKG berasal dari berbagai sekolah, anggaran harus dialokasikan untuk transportasi mereka ke lokasi pertemuan KKG.
- 6) Anggaran operasional peralatan dan perlengkapan berupa perkakas kantor, perangkat lunak, serta perlengkapan dan alat tulis kantor perlu dibeli dan diperbarui sesuai kebutuhan. Biaya kegiatan KKG seperti pelatihan, seminar, atau lokakarya memerlukan anggaran khusus.
- 7) Pengelolaan anggaran penganggaran sekolah harus merencanakan anggaran tahunan yang mencakup dana untuk operasional KKG. Penggalangan dana sekolah sebagai sumber pendanaan tambahan melalui sponsor, donasi, atau kerjasama dengan pihak luar.
- 8) Dana pemerintah dan sumber eksternal berasal dari pemerintah daerah atau pusat dapat menyediakan dana untuk mendukung program KKG. Sumber eksternal sekolah bersumber dari organisasi nirlaba, yayasan pendidikan, atau program bantuan internasional.
- 9) Transparansi dan akuntabilitas sebagai mekanisme pemantauan dan pelaporan yang baik untuk memastikan dana digunakan secara efisien dan sesuai dengan tujuan program KKG.
- 10) Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam penggunaan dana kurun waktu satu tahun untuk dievaluasi program KKG harus digunakan untuk menentukan alokasi anggaran yang lebih baik pada tahun berikutnya.

m. Jadwal dan Frekuensi Pertemuan KKG di SD

Jadwal dan frekuensi pertemuan KKG menjadi komponen kunci dalam perencanaan dan pelaksanaan program ini. KKG adalah forum tempat guru-guru berkumpul, berkolaborasi, dan berbagi pengetahuan serta pengalaman dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penentuan kapan dan seberapa sering KKG akan berkumpul sangat penting untuk memastikan kelancaran kegiatan yakni:

- 1) Jadwal pertemuan terdiri dari rutinitas tahunan yang mencakup pertemuan bulanan, triwulanan, atau sesuai dengan kebutuhan. Pertemuan rutin ini memiliki tujuan yang konsisten, seperti membahas perkembangan kurikulum, evaluasi metode pengajaran, dan peningkatan kinerja siswa. Pertemuan khusus untuk mengatasi isu-isu yang mendesak, seperti perubahan kebijakan pendidikan, peluncuran proyek khusus, atau evaluasi hasil ujian.
- 2) Frekuensi pertemuan bulanan seringkali menjadi frekuensi yang umum, karena memberikan cukup waktu untuk merencanakan dan mengimplementasikan perubahan, serta memungkinkan evaluasi berkelanjutan. Pertemuan triwulanan cocok untuk KKG dengan anggota yang sangat sibuk atau jika isu-isu tertentu membutuhkan perencanaan yang lebih panjang.
- 3) Fleksibilitas dan responsif terhadap kebutuhan mendesak yang mungkin muncul dalam periode tertentu. Pertemuan darurat dalam situasi-situasi khusus seperti perubahan kebijakan mendadak atau krisis. Terkait dengan musim pendidikan dapat diatur, seperti pertemuan yang lebih sering menjelang ujian atau saat perlu mempersiapkan rencana pembelajaran tahunan.
- 4) Komunikasi online atau grup online dapat menggunakan platform kolaborasi seperti email, WhatsApp, atau forum diskusi daring untuk berkomunikasi secara teratur, berbagi sumber daya, dan memberikan dukungan sesama anggota.

- 5) Evaluasi dan penyesuaian secara berkala, KKG harus mengevaluasi apakah frekuensi pertemuan yang dipilih masih sesuai dengan tujuan mereka. Jika tidak, dapat dilakukan penyesuaian
- 6) Penjadwalan agenda yang jelas untuk memastikan waktu pertemuan digunakan secara efisien.
- 7) Promosi keterlibatan anggota KKG harus memahami pentingnya kehadiran dan partisipasi aktif dalam pertemuan untuk mencapai tujuan bersama.

n. Dukungan dan Kolaborasi dengan Pihak Eksternal KKG di SD

Kolaborasi dengan pihak eksternal merupakan aspek penting dalam memperkuat peran dan dampak KKG di SD. Dengan bekerja sama dengan lembaga pendidikan, universitas, organisasi non-pemerintah, dan pihak lainnya, KKG dapat memperoleh sumber daya tambahan yang berharga dan meningkatkan kualitas Pendidikan yakni:

- 1) Identifikasi pihak eksternal seperti universitas dan lembaga pendidikan lokal untuk mendapatkan dukungan dalam pengembangan kurikulum, pelatihan guru, dan penelitian pendidikan. Organisasi Non-Pemerintah (LSM) yang fokus pada pendidikan dapat membantu KKG mendapatkan sumber daya tambahan seperti buku, materi ajar, atau bantuan keuangan. Komunitas lokal dalam KKG dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah pendidikan yang spesifik untuk daerah tersebut dan mencari solusi bersama.
- 2) Tujuan Kolaborasi pengembangan materi pembelajaran dengan pihak eksternal seperti universitas dapat membantu dalam pengembangan materi pembelajaran yang lebih baik dan relevan. Pelatihan dan pengembangan guru oleh Lembaga pendidikan atau LSM dapat memberikan pelatihan dan dukungan untuk pengembangan profesional guru. Penelitian dan evaluasi dengan

berkolaborasi bersama universitas dapat memberikan akses ke penelitian pendidikan dan evaluasi yang mendalam.

- 3) Membentuk kemitraan dengan fokus pada perencanaan bersama dengan mitra eksternal, KKG harus merencanakan kegiatan, sumber daya yang dibutuhkan, serta peran masing-masing pihak dalam kolaborasi.
- 4) Sumber daya tambahan dengan bantuan keuangan dari beberapa pihak eksternal atau hibah untuk mendukung kegiatan KKG, seperti pelatihan guru atau pengadaan peralatan. Akses ke sumber daya melalui kolaborasi dengan universitas atau lembaga pendidikan dapat memberikan akses ke perpustakaan, fasilitas penelitian, dan perangkat lunak yang mungkin tidak tersedia di SD.
- 5) Evaluasi dan pembelajaran bersama melalui penilaian kinerja KKG berkolaborasi dengan pihak eksternal secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan bersama tercapai. *Sharing knowledge* dengan pihak eksternal dapat membantu KKG dalam berbagi pengetahuan dan praktik terbaik dengan komunitas guru yang lebih luas.
- 6) Berkelanjutan dan berkembang melalui pembaruan dan perluasan kemitraan untuk mengembangkan kolaborasi dengan pihak eksternal lainnya seiring waktu.

o. Evaluasi dan Tindak Lanjut KKG di SD

KKG di SD seharusnya bukan hanya tentang pengembangan awal, tetapi juga harus menerapkan siklus evaluasi dan perbaikan berkelanjutan agar dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan. Siklus ini memastikan supaya KKG tetap relevan, efektif, dan mampu mengatasi perubahan dalam dunia pendidikan. siklus evaluasi dan perbaikan berkelanjutan akan dilakukan oleh KKG di SD:

- 1) Tujuan jangka pendek dan jangka panjang KKG misalnya, peningkatan metode pengajaran dan jangka panjang misalnya, meningkatkan hasil belajar siswa.
- 2) Pengumpulan data kinerja KKG dari hasil kegiatan yang telah mereka lakukan, seperti perubahan dalam pengajaran atau peningkatan dalam pemahaman kurikulum. Umpan balik anggota dengan mengumpulkan umpan balik dari anggota KKG tentang kekuatan dan kelemahan KKG serta saran untuk perbaikan.
- 3) Analisis data melalui penilaian hasil data yang dikumpulkan harus dianalisis secara cermat untuk menentukan apakah tujuan telah tercapai. Dalam hal ini, dapat digunakan berbagai metode evaluasi, seperti analisis statistik atau evaluasi berbasis indikator. Identifikasi tantangan berupa hasil analisis harus digunakan untuk mengidentifikasi tantangan dan masalah yang mungkin muncul dalam pelaksanaan program KKG.
- 4) Perencanaan perbaikan dengan mengidentifikasi tindakan konkret yang perlu diambil untuk memperbaiki program mereka. Ini bisa mencakup perubahan dalam fokus, metode kerja, atau strategi pelaksanaan. Perencanaan anggaran dengan penyempurnaan berkelanjutan seringkali memerlukan alokasi sumber daya tambahan. KKG harus merencanakan anggaran yang sesuai.
- 5) Implementasi perbaikan tindakan koreksi KKG yang telah direncanakan, seperti merancang ulang pelatihan, mengubah metode evaluasi, atau mengadaptasi strategi kolaborasi.
- 6) Monitoring pelaksanaan perbaikan yang telah dilakukan untuk memastikan tindakan yang diambil memberikan dampak yang diharapkan.
- 7) Evaluasi berkelanjutan siklus ulang merupakan proses tindakan perbaikan dilakukan, KKG perlu kembali ke tahap pengumpulan data dan analisis untuk mengukur dampak dari perubahan

tersebut. Perbaikan terus-menerus terkait kegiatan KKG harus siap untuk terus melakukan perbaikan dan penyesuaian berdasarkan temuan evaluasi berkelanjutan.

- 8) Komunikasi dan kolaborasi berbagi hasil KKG harus berkomunikasi secara terbuka dengan anggota lain dan pihak eksternal (jika relevan) mengenai hasil evaluasi dan perbaikan yang telah dilakukan. Kolaborasi dengan pihak eksternal KKG dapat melibatkan pihak eksternal dalam proses evaluasi dan perbaikan untuk mendapatkan wawasan tambahan.

p. Diseminasi Hasil dan Pembelajaran KKG di SD

Merinci proses diseminasi hasil dan pembelajaran yang ditemukan melalui KKG merupakan kunci untuk memastikan bahwa pengetahuan dan praktik terbaik dapat diterapkan secara lebih luas di kalangan guru-guru lain dan dalam wilayah pendidikan yang lebih besar. Berikut ini langkah penting dalam menjadikan KKG sebagai agen tunggal perubahan yang efektif dalam meningkatkan kualitas Pendidikan:

- 1) KKG harus mengevaluasi hasil yang telah dicapai melalui program mereka. Hal ini termasuk peningkatan metode pengajaran, pengembangan materi ajar, atau peningkatan dalam hasil belajar siswa.
- 2) KKG perlu mengidentifikasi dan menyusun materi diseminasi yang jelas dan terstruktur yang dapat digunakan untuk diseminasi. Ini bisa mencakup laporan evaluasi, panduan praktik terbaik, atau bahan ajar yang telah dikembangkan.
- 3) Penentuan kepala sasaran diseminasi hasil dan pembelajaran langsung kepada guru-guru di sekolah yang sama dengan anggota KKG. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan sekolah, lokakarya, atau sesi pelatihan khusus. KKG juga dapat berkolaborasi dengan sekolah lain di wilayah yang sama untuk berbagi hasil dan praktik terbaik.

- 4) Hasil pertemuan KKG dapat diseminasi dalam pertemuan KKG sendiri, sehingga setiap anggota KKG dapat berbagi pengalaman dengan yang lain. KKG dapat mengadakan lokakarya atau seminar di tingkat sekolah, wilayah, atau bahkan nasional untuk berbagi hasil dan praktik terbaik. Media Online dapat memanfaatkan platform online seperti situs web KKG, forum diskusi, atau media sosial dapat memungkinkan diseminasi hasil secara lebih luas.
- 5) Pelatihan dan pendampingan melalui pemahaman praktik terbaik yang terkandung dalam hasil tersebut. KKG dapat memberikan pelatihan atau pendampingan kepada guru-guru untuk menerapkan praktik tersebut.
- 6) Pengukuran dampak melalui KKG dapat melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap guru-guru yang menerapkan praktik terbaik yang telah diseminasi untuk mengukur dampaknya pada hasil belajar siswa.
- 7) Keterlibatan guru dalam memberikan kesempatan kepada guru-guru yang menerima diseminasi untuk memberikan umpan balik mengenai praktik yang diterapkan, sehingga dapat dilakukan penyesuaian jika diperlukan.
- 8) KKG berkolaborasi dengan pihak eksternal dengan lembaga pendidikan, universitas, atau organisasi non-pemerintah yang dapat membantu dalam proses diseminasi dan menyediakan dukungan tambahan.
- 9) KKG melakukan penyebaran yang berkelanjutan dengan menjadwalkan diseminasi hasil secara berkala untuk memastikan bahwa praktik terbaik tetap diperbarui dan diterapkan secara berkelanjutan. Diseminasi juga dapat memicu diskusi dan kolaborasi antar anggota, sehingga solusi-solusi kreatif dapat ditemukan bersama-sama.

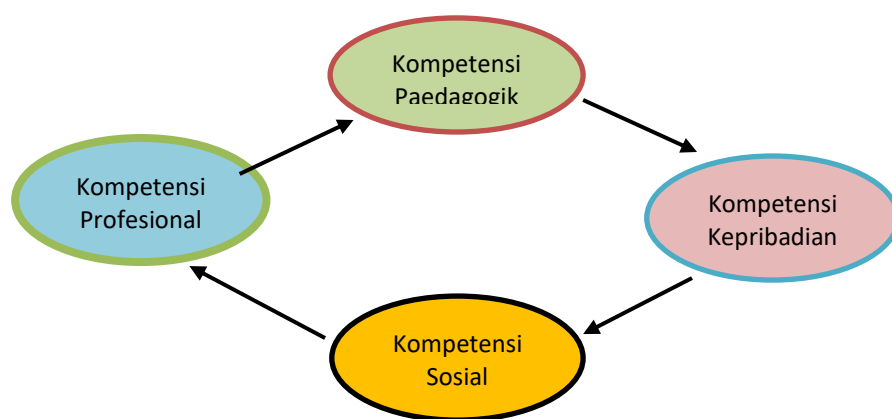
q. Kompetensi Guru Sekolah Dasar

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh Guru atau Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru dapat dikatakan sejumlah kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menjadi efektif dalam melaksanakan tugas pendidikan mereka. Kompetensi guru mencakup kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengajar dengan efektif yang mencakup pemahaman mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan, metode pengajaran yang efektif, dan kemampuan untuk mengelola kelas dengan baik.

Kompetensi guru mencakup pula kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai gaya belajar siswa, kebutuhan khusus, dan perkembangan individu. Kompetensi guru juga mencakup etika profesional yang tinggi, seperti integritas, rasa hormat terhadap siswa dan kolega, serta komitmen untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan inklusif. Kompetensi guru juga berhubungan dengan kualitas pendidikan yang mereka berikan kepada siswa. Guru yang kompeten dapat membantu siswa mencapai prestasi akademik yang lebih baik dan mengembangkan keterampilan sosial, kognitif, dan emosional. Guru harus mampu menyesuaikan metode pengajaran mereka untuk memenuhi kebutuhan beragam siswa. Guru perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar dapat menjelaskan konsep-konsep dengan jelas kepada siswa. Komunikasi yang efektif juga mencakup kemampuan mendengarkan dengan baik dan merespons kebutuhan siswa. Guru harus menjalani pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus, serta berpartisipasi dalam pengembangan profesional, agar tetap relevan dalam dunia pendidikan yang terus berubah.

Guru perlu memiliki kesadaran diri dan semangat untuk terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ini

mencakup refleksi terhadap praktik pengajaran mereka sendiri dan pencarian peluang pembelajaran tambahan. Sebagian besar ahli setuju, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pemimpin pendidikan di kelas mereka. Mereka memiliki tanggung jawab untuk menginspirasi, memotivasi siswa mereka dan agen pembelajaran yang efektif harus memiliki empat jenis kompetensi utama sebagai guru, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.2 Hubungan Empat Kompetensi Guru

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan dikemukakan tentang kompetensi pedagogik merupakan 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. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan: (a) Perencanaan pembelajaran meliputi merencanakan pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, memilih metode/strategi/sumber belajar untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, menyusun rencana pembelajaran yang berorientasi pada siswa, mengidentifikasi kebutuhan, minat, dan tingkat perkembangan siswa; (b) Pengorganisasian pembelajaran diantaranya mengatur lingkungan belajar yang kondusif seperti tempat duduk, media, dan pengelolaan waktu. Memfasilitasi interaksi antara siswa dalam diskusi kelompok, kolaborasi, atau kegiatan kelas. Memastikan semua siswa memiliki akses yang setara terhadap pembelajaran; (c) Pelaksanaan pembelajaran diantaranya mengajar dengan cara yang memotivasi siswa untuk aktif berpartisipasi dalam pembelajaran. Menjelaskan materi dengan jelas dan mengkomunikasikan informasi dengan efektif. Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa untuk membantu guru memahami dan mengembangkan keterampilan; (d) Evaluasi pembelajaran diantaranya melakukan penilaian formatif dan sumatif untuk mengukur pencapaian siswa terhadap tujuan pembelajaran. Menganalisis hasil evaluasi untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar peserta didik dan mengadaptasi pembelajaran sesuai kebutuhan. Melibatkan peserta didik dalam proses evaluasi dan memberikan umpan balik yang berguna; (e) Pengembangan profesional meliputi terus-menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pendidikan melalui pelatihan, kursus, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya.

Mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan dan memperbarui metode dan strategi pembelajaran. Kompetensi pedagogik sangat penting bagi seorang pendidik karena ia memastikan bahwa proses pembelajaran berlangsung dengan baik dan peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian dalam konteks profesi guru mencakup kemampuan untuk menampilkan kepribadian yang

mantap, berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Indikator-indikator kompetensi kepribadian dalam peran guru meliputi: (a) Integritas dan etika profesi dengan mematuhi kode etik profesi guru dan norma-norma moral yang berlaku. Bertindak secara jujur, adil, dan transparan dalam semua interaksi dengan peserta didik, rekan guru, dan pihak lainnya; (b) Penghargaan terhadap keanekaragaman dengan menghormati perbedaan budaya, agama, latar belakang, dan kemampuan peserta didik. Menciptakan lingkungan inklusif yang menerima semua peserta didik tanpa diskriminasi; (c) Empati dan kepedulian dengan mendengarkan dengan baik peserta didik dan merespons kebutuhan, perasaan, dan masalah mereka dengan empati.

Memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta didik yang memerlukan perhatian khusus; (d). Kemampuan komunikasi yang efektif dengan berkomunikasi dengan jelas, baik lisan maupun tulisan. Mampu menjelaskan konsep dan informasi dengan cara yang dapat dimengerti oleh peserta didik; (e) Sikap teladan dengan menunjukkan perilaku dan nilai-nilai positif yang diharapkan dari peserta didik. Menginspirasi peserta didik untuk mengembangkan sikap yang baik dan nilai-nilai positif; (f) Kendali diri dan ketenangan dengan tetap tenang dan terkendali dalam menghadapi situasi yang mungkin menantang dalam kelas. Menunjukkan kesabaran dan ketenangan saat berinteraksi dengan peserta didik; (g) Kepemimpinan yang efektif dengan memimpin kelas secara otoritas yang diberikan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Memotivasi dan membimbing peserta didik menuju prestasi yang lebih baik; (h) Kemampuan untuk menangani konflik dengan mengelola konflik antara peserta didik dengan bijak dan tanpa kekerasan. Mendorong pemecahan masalah yang konstruktif; (i) Refleksi diri dengan Mampu melakukan introspeksi diri untuk terus memperbaiki diri sebagai pendidik.

Belajar dari pengalaman dan kesalahan untuk meningkatkan kualitas pengajaran; (j) Kemampuan untuk membangun hubungan dengan membangun hubungan yang positif dengan peserta didik, orang tua, dan rekan guru. Berkolaborasi dengan pihak lain dalam memajukan pendidikan.

Kompetensi kepribadian guru sangat penting karena guru berperan sebagai model peran yang kuat bagi peserta didik. Dengan menunjukkan kepribadian yang positif dan etis, guru dapat membantu membentuk karakter dan nilai-nilai peserta didik.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial dalam konteks profesi guru mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan berbagai pihak, termasuk peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Indikator kompetensi sosial dalam peran guru meliputi: (a) Komunikasi efektif dengan berkomunikasi dengan jelas, terstruktur, dan mudah dimengerti dalam konteks pengajaran. Mendengarkan dengan aktif saat berinteraksi dengan peserta didik dan merespons dengan tepat; (b) Kemampuan berbicara di depan kelas dengan menyampaikan materi pelajaran dengan percaya diri dan penuh semangat. Memotivasi peserta didik dan menjaga perhatian mereka selama proses pembelajaran; (c) Keterampilan interpersonal dengan membangun hubungan yang positif dan penuh empati dengan peserta didik. Mengatasi konflik atau perbedaan pendapat dengan peserta didik atau rekan guru secara konstruktif; (d) Kemampuan beradaptasi dengan fleksibel dalam menghadapi perubahan situasi pembelajaran atau kebutuhan peserta didik. Mampu menyesuaikan gaya pengajaran dan metode sesuai dengan karakteristik peserta didik; (e) Kolaborasi tim dengan bekerja sama dengan sesama guru dan staf sekolah dalam merancang kurikulum, mengembangkan program, dan

mengevaluasi hasil belajar. Berkontribusi dalam tim untuk meningkatkan kualitas Pendidikan; (f) Kemampuan membangun hubungan dengan komunikasi yang efektif dengan orangtua/wali peserta didik untuk melibatkan mereka dalam pendidikan anak-anak mereka. Memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif tentang perkembangan peserta didik; (g) Kemitraan dengan masyarakat dengan berpartisipasi dalam kegiatan komunitas atau kegiatan masyarakat yang mendukung pendidikan. Membangun hubungan yang baik dengan stakeholder pendidikan di luar sekolah; (h) Penggunaan teknologi dan media sosial yang Bijak dengan menggunakan teknologi dan media sosial secara positif dan bijak dalam interaksi dengan peserta didik dan orangtua/wali. Memahami risiko dan etika yang terkait dengan penggunaan teknologi dalam konteks Pendidikan; (i) Pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan atau kursus yang meningkatkan keterampilan komunikasi dan interaksi sosial. Terus menerus memperbarui pengetahuan dan pemahaman tentang perkembangan sosial dan budaya.

Kompetensi sosial yang kuat membantu guru menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, memfasilitasi pembelajaran yang positif, dan mempromosikan kolaborasi yang efektif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

4) Kompetensi Profesional

Kemampuan guru untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan dan untuk mengorganisasi konten pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Indikator kompetensi profesional dalam peran guru meliputi: (a) Penguasaan materi pelajaran dengan memiliki pemahaman yang luas dan mendalam tentang materi pelajaran yang diajarkan. Memahami konsep-konsep fundamental, teori, dan

aplikasi praktis dalam bidang pelajaran yang diajarkan; (b) Penetapan tujuan pembelajaran dengan merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas dan sesuai dengan kurikulum dan standar pendidikan yang berlaku. Mengaitkan tujuan pembelajaran dengan kebutuhan dan tingkat perkembangan peserta didik; (c) Desain pembelajaran yang relevan dengan mengorganisir konten pembelajaran agar relevan dengan tujuan pembelajaran. Menyusun rencana pembelajaran yang memadukan metode, strategi; dan sumber daya yang sesuai dengan materi pelajaran. (d) Pemilihan materi dan sumber belajar dengan memilih materi pelajaran dan sumber belajar yang tepat dan mutakhir. Mengintegrasikan sumber-sumber belajar yang bervariasi, termasuk buku teks, media digital, dan sumber-sumber online; (e) Penggunaan teknologi instruksional dengan memanfaatkan teknologi instruksional dengan efektif dalam proses pembelajaran. Menggunakan perangkat lunak dan alat bantu pembelajaran yang relevan dengan materi pelajaran; (f) Penilaian yang berbasis bukti dengan merancang instrumen penilaian yang valid dan reliabel untuk mengukur pencapaian peserta didik. Menganalisis data penilaian untuk menilai sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai; (g) Pemahaman terhadap kebutuhan peserta Didik dengan mengidentifikasi kebutuhan belajar dan minat peserta didik. Merespons beragam gaya belajar dan tingkat kemampuan peserta didik; (h) Pengembangan rencana pembelajaran yang diferensiasi dengan mengadaptasi pembelajaran untuk peserta didik dengan kebutuhan khusus atau tingkat keterampilan yang berbeda. Menyediakan bahan tambahan atau dukungan ekstra jika diperlukan; (i) Pemantauan proses pembelajaran dengan melakukan pemantauan aktif terhadap proses pembelajaran untuk memastikan peserta didik terlibat dan memahami materi. Menyesuaikan instruksi jika diperlukan selama proses pembelajaran; (j) Pengembangan profesional berkelanjutan dengan meningkatkan pemahaman

tentang materi pelajaran dan perkembangan dalam bidangnya. Mengikuti pelatihan atau kursus yang relevan dan berpartisipasi dalam komunitas pembelajaran guru.

Kompetensi profesional yang kuat menjadi landasan yang penting bagi guru untuk memberikan pengajaran yang berkualitas dan efektif kepada peserta didik. Penguasaan materi dan kemampuan mengorganisasikan pembelajaran yang berfokus pada peserta didik menjadi kunci untuk mencapai tujuan pembelajaran.

r. Model Kompetensi Guru Kelas SD

Model kompetensi guru sekolah dasar yang identik dengan guru kelas mencerminkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru kelas di tingkat sekolah dasar. Di banyak negara, guru kelas adalah guru yang mengajar berbagai mata pelajaran kepada satu kelompok siswa sepanjang tahun ajaran.

Model kompetensi guru kelas sekolah dasar sesuai peraturan yang ada: (1) Penguasaan materi pelajaran yang mendalam tentang berbagai mata pelajaran yang diajarkan, seperti matematika, bahasa, ilmu pengetahuan alam, dan ilmu pengetahuan sosial. Mereka harus dapat menjelaskan konsep-konsep ini secara jelas dan merancang pengalaman belajar yang relevan untuk siswa; (2) Pengembangan kurikulum oleh guru kelas dalam merencanakan dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai dengan standar pendidikan yang berlaku. Mereka juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan individual siswa dan mengadaptasi kurikulum sesuai dengan kemampuan dan minat mereka; (3) Pengelolaan kelas untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kelas yang kondusif bagi pembelajaran adalah keterampilan penting. Guru kelas harus dapat mengelola waktu dengan baik, menjaga disiplin, dan merancang aktivitas yang menarik; (4) Evaluasi Siswa oleh guru kelas untuk mengembangkan metode evaluasi yang efektif untuk mengukur kemajuan siswa secara teratur. Ini melibatkan penggunaan berbagai

alat evaluasi, seperti tes, proyek, dan portofolio, untuk mengukur pemahaman siswa; (5) Pengembangan profesional oleh guru kelas harus berkomitmen pada pengembangan profesional berkelanjutan. Mereka perlu terus-menerus memperbarui pengetahuan mereka tentang perkembangan dalam pendidikan, metode pengajaran terbaru, dan perubahan dalam kurikulum; (6) Hubungan interpersonal oleh guru kelas yang baik untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, orang tua, dan kolega guru. Ini melibatkan kemampuan mendengarkan dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan mengatasi masalah yang timbul; (7) Penghargaan terhadap keanekaragaman siswa oleh guru kelas untuk memahami keanekaragaman budaya, bahasa, dan kemampuan belajar siswa mereka. Mereka harus dapat mengakomodasi perbedaan ini dan memastikan bahwa setiap siswa memiliki peluang yang sama untuk belajar; (8) Penggunaan teknologi pendidikan dalam era digital, guru kelas juga harus memiliki keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi pendidikan dalam pengajaran mereka penggunaan komputer, perangkat mobile, dan sumber daya digital lainnya; (9) Keterlibatan orang tua oleh guru kelas perlu berkomunikasi secara teratur dengan orang tua siswa untuk melaporkan kemajuan, masalah, dan kesempatan pembelajaran. Mereka harus berkolaborasi dengan orang tua untuk mendukung perkembangan anak; (10) Etika profesional oleh guru kelas harus menjalani praktik pendidikan dengan integritas dan etika yang tinggi. Mereka harus menjaga kerahasiaan informasi siswa dan menjalankan tugas mereka dengan kejujuran.

Model kompetensi guru kelas sekolah dasar yang identik dengan guru sekolah dasar secara umum mencerminkan tujuan pendidikan dasar yang melibatkan pengajaran yang berkualitas, pengembangan kepribadian siswa, dan persiapan mereka untuk tahap pendidikan selanjutnya. Peraturan dan standar pendidikan yang

berlaku di negara atau wilayah tertentu akan memandu dan mengukur pencapaian kompetensi ini.

D. Landasan Kebijakan

Landasan praktis menjadikan landasan kebijakan yang menjadi rujukan dalam penelitian, sehingga peneliti mendapatkan gambaran secara operasional. Penelitian ini berlandaskan pada kerangka kebijakan pendidikan nasional yang secara tegas menempatkan guru sebagai ujung tombak dalam peningkatan mutu pendidikan. Optimalisasi KKG merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yang didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait. Kebijakan ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap elemen dalam sistem pendidikan bekerja secara sinergis dan terstandarisasi guna meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Berikut adalah uraian narasi terkait landasan kebijakan yang relevan:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 1 menetapkan definisi dasar dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Pasal 3 menguraikan tujuan pendidikan nasional yang mencakup pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pasal 40 mengatur hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas profesional mereka. Pasal 54 menekankan pentingnya peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengawasan mutu pendidikan.

Relevansi pasal 1, 3, 40, dan 54 memberikan dasar bagi pentingnya peningkatan kompetensi profesional guru sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional. KKG berfungsi sebagai wadah bagi pengembangan potensi guru untuk menjadi pendidik yang beriman, bertakwa, berilmu, cakap, kreatif, dan bertanggung jawab. Manajemen KKG perlu selaras dengan peran serta masyarakat dalam pengawasan mutu pendidikan.

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur tentang kedudukan, fungsi, peran, hak, kewajiban, dan pengembangan profesional guru dan dosen sebagai tenaga profesional yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Relevansi menekankan kedudukan, fungsi, peran, dan pengembangan profesional guru. Manajemen KKG harus mendukung peran guru sebagai tenaga profesional yang mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Penelitian ini mengkaji bagaimana KKG dapat memperkuat kapasitas guru dalam memenuhi kewajiban profesional mereka.

3. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Relevansi mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan pengembangan profesi guru. Penelitian ini berfokus pada bagaimana manajemen KKG dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi guru melalui program yang terstruktur dan berkelanjutan, sebagaimana diatur dalam peraturan ini.

4. Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan No. 6565 Tahun 2020 tentang Model Kompetensi dalam Pengembangan Profesi Guru menetapkan model kompetensi yang harus dikembangkan oleh guru dalam rangka peningkatan profesionalisme dan kualitas pendidikan.

Relevansi penelitian ini akan mengkaji model kompetensi yang harus dikembangkan oleh guru, dan bagaimana KKG dapat menjadi platform yang efektif untuk pengembangan profesional guru sesuai dengan model kompetensi yang diatur dalam peraturan ini.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan.

Relevansi standar pendidikan nasional mengatur berbagai aspek pendidikan, termasuk kompetensi pendidik. Penelitian ini mengaitkan peran

KKG dalam memenuhi standar kompetensi guru yang diperlukan untuk mencapai standar nasional pendidikan yang diinginkan.

6. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan Pada PAUD, Jenjang Dikdasmen menetapkan standar kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik pada setiap jenjang pendidikan untuk memastikan kualitas lulusan yang berdaya saing.

Relevansi penelitian ini mengaitkan upaya KKG dalam meningkatkan kompetensi guru dengan standar kompetensi lulusan yang harus dicapai oleh peserta didik, memastikan bahwa kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru sesuai dengan standar nasional.

7. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 7 Tahun 2022 tentang Standar Isi Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah mengatur standar isi kurikulum yang harus diterapkan pada setiap jenjang pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Relevansi standar isi kurikulum yang ditetapkan harus diintegrasikan dalam program KKG untuk memastikan bahwa guru mampu menyampaikan materi pembelajaran yang sesuai dengan standar ini.

8. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Standar Proses Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah menetapkan standar proses pembelajaran yang harus diterapkan untuk memastikan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Relevansi penelitian ini akan menilai manajemen KKG dapat memastikan bahwa proses pembelajaran yang diterapkan oleh guru memenuhi standar proses yang efektif dan efisien, sebagaimana diatur dalam peraturan ini.

9. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 16 Tahun 2022 tentang Standar Penilaian Pendidikan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah

menentukan standar penilaian yang harus diterapkan untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik.

Relevansi penelitian ini mengkaji peran KKG dapat membantu guru dalam memahami dan menerapkan standar penilaian yang sesuai untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik.

10. Peraturan Menteri Menpan RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Relevansi penelitian ini, kegiatan KKG sejalan dengan upaya pengembangan kompetensi yang terus-menerus, seperti yang diamanatkan dalam Permenpan-RB.

11. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 12 Tahun 2024 tentang Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Jenjang Pendidikan Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah mengatur pelaksanaan Kurikulum Merdeka yang memberikan fleksibilitas dan berpusat pada peserta didik dalam proses pembelajaran.

Relevansi manajemen KKG harus mendukung pelaksanaan Kurikulum Merdeka, dengan memberikan fleksibilitas kepada guru dalam proses pembelajaran dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan kurikulum ini secara efektif.

12. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 25 Tahun 2024 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah mengatur beban kerja yang harus dipenuhi oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah untuk memastikan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran.

Relevansi beban kerja yang diatur dalam peraturan ini harus dipertimbangkan dalam manajemen KKG untuk memastikan bahwa kegiatan KKG mendukung efektivitas dan efisiensi kerja guru tanpa menambah beban yang berlebihan.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian berjudul “Manajemen Pengembangan Guru Melalui Kelompok Kerja Guru untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar” telah banyak dilakukan dengan berbagai konteks dan latar belakang. Meskipun terdapat perbedaan-perbedaan kontekstual, penelitian-penelitian ini memberikan dasar pemahaman yang penting dalam mendukung penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan antara lain:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Judul	Persamaan	Perbedaan	Kontribusi ke Peneliti
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Penelitian Mohammad Jazuli (2018): “Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Peningkatan Kompetensi Profesional Guru PAI”	Peran KKG dalam peningkatan kompetensi profesional guru	Fokus pada guru Pendidikan Agama Islam (PAI)	Pengembangan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di sekolah dasar secara umum
2.	Penelitian Pitriana (2020): “Peran Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Peningkatan Kompetensi Profesionalisme Guru”	Peran dan kontribusi KKG dalam peningkatan kompetensi dan kinerja profesional guru	Fokus pada peningkatan kinerja guru	Pengelolaan dan struktur KKG yang efektif.
3.	Penelitian Zainu Amri (2021): “Manajemen MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) PAI	Peningkatan kompetensi profesional guru melalui forum diskusi atau kelompok kerja	Fokus pada manajemen dan evaluasi kegiatan MGMP	Analisis manajemen dan evaluasi kelompok kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Jurnal Nasional Nurdianti (2021): “Meningkatkan Kemampuan Guru melalui Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG)”	Peran KKG dalam pengembangan profesionalisme guru.	Fokus metode Penelitian Tindakan Sekolah hasil observasi dan tes	Analisis KKG dalam pengembangan kompetensi guru.
5.	Jurnal Nasional Kasih Idawati (2019):” Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Profesional dan KKG”	Pengembangan profesional guru dan peran KKG dalam meningkatkan kompetensi guru.	Fokus deskripsi kinerja guru dan pengelolaan kelas.	Implementasi KKG yang lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru SD

6.	Jurnal Nasional Ratna Ayu Wijayanti (2018):” Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Melalui KKG”	Pentingnya kerja sama dalam pengembangan guru.	Fokus manajemen yang lebih luas dibandingkan dengan implementasi KKG	Efektivitas KKG dalam mendorong pertumbuhan guru
7.	Jurnal Internasional Alfian Mubarak (2023):” Manajemen KKG untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru SD	Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (Pendidikan)	Fokus pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Pentingnya manajemen yang baik dalam pengembangan guru
8.	Jurnal Internasional Ade Tutty Rokhayati Rosa, dkk (2020):” Potensi Pengembangan Pendidik (Kreativitas dan Inovasi) Manajemen Pendidikan dalam Pelatihan, Pembinaan, dan Penulisan Karya Teknik melalui Penguasaan Pengetahuan Ilmiah Intensif Berbasis Penelitian Web dalam Revolusi Industri dan Masyarakat”	Pengembangan potensi guru	Fokus pengembangan potensi guru melalui pelatihan dalam menulis karya ilmiah	Pentingnya pelatihan guru dalam menulis karya ilmiah berbasis web dan digitalisasi pendidikan untuk memenuhi tuntutan revolusi industri dan masyarakat 5.0
8.	Jurnal Internasional Deti Rostini, dkk (2022):” pentingnya manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran”	Pengembangan kompetensi guru.	Fokus penekanan pada manajemen kepala sekolah	Pentingnya kolaborasi antara kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan kompetensi profesional.
9.	Jurnal Internasional Rohaeti, dkk (2021): “Manajemen Pendidikan Agama Islam dalam Pengembangan Kemampuan Mulia Santri melalui Pendekatan Tahfidz”.	Manajemen pendidikan dan pengembangan kompetensi	Fokus manajemen pendidikan dan pengembangan karakter yang lebih luas melalui pendekatan tahfidz	Pentingnya perencanaan dan penerapan strategi pendidikan untuk menumbuhkan akhlak mulia dan kompetensi pada siswa

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Jurnal Internasional Deti Rosmiati, dkk (2021):” pengelolaan pendidikan akhlak mulia untuk membangun soft skill pada siswa melalui pendekatan inkuiri penemuan dalam pembelajaran”	Peningkatan kompetensi guru dan keterampilan siswa melalui pendekatan Pendidikan.	Fokus pada pengelolaan pendidikan akhlak mulia melalui pendekatan inkuiri penemuan	Pentingnya pengelolaan pendidikan akhlak mulia, yang dapat diterapkan untuk meningkatkan praktik pendidikan dan kompetensi guru

11.	Jurnal Internasional Ahmad Khorri, dkk (2022):” kepemimpinan Kiai menunjukkan tanggung jawab, perhatian, dan pengaruh besar terhadap santri”	Pengembangan kompetensi, baik dalam konteks kepemimpinan Kiai maupun pengembangan guru.	Fokus pada kepemimpinan Kiai dalam pesantren	Pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan
12.	Jurnal Internasional Ahmad Khorri, dkk (2022):” Manajemen pendidikan karakter berbasis kearifan local”	Peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan kompetensi professional guru.	Fokus pada manajemen pendidikan karakter berbasis kearifan lokal	Pentingnya manajemen pendidikan karakter yang terintegrasi dengan kearifan lokal, yang dapat menjadi referensi dalam pengembangan program pendidikan karakter di sekolah.
13.	Jurnal Internasional Anna Popova, dkk (2021):” Pengembangan Profesional Guru di Seluruh Dunia: Kesenjangan antara Bukti dan Praktik”	Efektivitas pengembangan kompetensi profesional guru.	Fokus pendekatan analisis data dari berbagai program di 14 negara	Pentingnya karakteristik program pengembangan profesional yang efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa.
14.	Jurnal Internasional Fadhil Zil Ikram, dkk (2023):” Merdeka Mengajar: Sebuah Platform Utama untuk Pengembangan Kompetensi Guru”	Pengembangan kompetensi guru	Fokus membahas platform Merdeka Mengajar	Pentingnya teknologi dan platform digital dapat digunakan sebagai alat untuk pengembangan profesional.
15.	Jurnal Internasional Ramil, dkk (2021): “Pengembangan profesional dan kinerja guru”	Pengembangan profesional guru dalam konteks pengajaran dan manajemen kelas.	Fokus persepsi guru terhadap manfaat pengembangan profesional.	Pentingnya merancang program pengembangan profesional yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan guru.
16.	Jurnal Internasional Barnett Berry, dkk (2010): “Kepemimpinan Guru: Membuka Jalan Menuju Pengajaran dan Pembelajaran yang Efektif”	Pengembangan profesional guru untuk meningkatkan kompetensi dan efektivitas pengajaran.	Fokus pada kepemimpinan guru dalam konteks kolaboratif dan jaringan profesional.	Pentingnya pemberdayaan guru sebagai pemimpin dan dapat meningkatkan efektivitas pengajaran

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17.	Jurnal Internasional Ahmad Zaki, dkk (2022):” sebuah tinjauan sistematis mengenai tren strategi pengembangan profesional guru”	Pengembangan profesional guru, yang merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan	Fokus pada tren dan strategi pengembangan profesional.	Penting dalam memahami bagaimana strategi pengembangan profesional yang kolaboratif dapat meningkatkan hasil pembelajaran guru.
18.	Jurnal Internasional Amiruddun Siahaan, dkk (2022):” manajemen hibah dalam dunia pendidikan”	Pendidikan dan pengembangan kompetensi.	Fokus manajemen hibah dan sumber dana untuk Pendidikan.	Pentingnya pengelolaan dana hibah dalam pendidikan, yang dapat menjadi sumber daya tambahan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan.
19.	Jurnal Internasional Ahmadsyah, dkk (2022):” Sistem manajemen di Pondok Pesantren Al-Mukhlishin Modern di Tanjung Morawa dan peranannya dalam membentuk karakter santri”	Peran manajemen dalam meningkatkan kompetensi guru dalam hal pendidikan karakter di SD atau kompetensi santri di pesantren.	Fokus pengelolaan pondok pesantren dan pengembangan karakter santri.	Pentingnya pendekatan manajemen pesantren dapat diterapkan dalam konteks pengembangan profesional guru.
20.	Jurnal Internasional Ainur Rahman, dkk (2022):” manajemen pengetahuan dalam mengembangkan organisasi pembelajaran di lembaga pendidikan Islam”	Pengembangan kompetensi dalam konteks Pendidikan.	Fokus manajemen pengetahuan sebagai alat untuk pengembangan organisasi pembelajaran	Pentingnya pembelajaran organisasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan berkelanjutan.

Penelitian-penelitian ini menunjukkan Kelompok Kerja Guru (KKG) atau kelompok belajar antar sekolah, memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di berbagai konteks pendidikan yang terdapat variasi focus dan lokusnya. Penelitian terdahulu berkontribusi menyumbangkan wawasan berharga dalam pengelolaan dan pengembangan KKG yang efektif. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan strategis, pengelolaan yang baik, dan kolaborasi antara guru serta manajemen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui KKG.