

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kelompok Kerja Guru (KKG)

1. Pengertian Kelompok Kerja Guru

Menurut Julia Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat dimanfaatkan untuk berkomunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.⁴⁶ Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Ginting (1995: 1) menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴⁷

Definisi KKG berdasarkan buku —Rambu-rambu Pengembangan KKG dan MGMP adalah suatu wadah kegiatan profesional bagi guru SMP/MTs/SMPLB/ di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.⁴⁸

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

⁴⁶Julia, *op. cit.*, hlm. 4.

⁴⁷Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi: Teks Pengantar & Terapan* (Jakarta: Kencana, 2004).

⁴⁸Depdiknas, *op. cit.*, hlm. 5.

2. Fungsi Kelompok Kerja Guru

Suyatno, Sumedi, dkk menjelaskan pemberdayaan Kelompok Kerja Guru memiliki peran yang sangat sentral dan strategis dalam peningkatan kompetensi Guru. KKG merupakan forum ter-depan yang diperhitungkan, didukung dan diberdayakan dalam rangka peningkatan kualitas guru dalam pembelajaran. Lebih lanjut Suyatno, sumedi, dkk menjelaskan bahwa aktivitas KKG meliputi (1) penyiapan kurikulum tingkat satuan pendidikan (2) penyiapan silabus; (3) rancangan pelaksanaan pembelajaran (RPP); (4) penyusunan program ajar; (5) pengembangan profesi guru; (6) peningkatan kompetensi guru; (7) pengembangan metode pembelajaran; (8) pengembangan alat peraga; (9) sosialisasi dan penerapan lesson study berbasis KKG; (10) sosialisasi dan aplikasi pembelajaran aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM); serta (11) mempererat tali silaturahmi diantara guru anggota KKG.⁴⁹

Menurut Mulyasa menjelaskan bahwa forum Kelompok Kerja Guru memiliki tugas dan fungsi melakukan peningkatan kemampuan guru sebagai tenaga kependidikan yang berhubungan dengan silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengembangan bahan ajar, pendayagunaan media dan sumber belajar, penilaian, pelaksanaan bimbingan serta diskusi mencari alternatif penyelesaian berbagai masalah dan penetapan kegiatan.⁵⁰

⁴⁹Suyatno, Sumedi, dan Dkk, *Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009), hlm. 223-225.

⁵⁰Mulyasa, *op. cit.*, 2013, hlm. 143.

Pada rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dijabarkan bahwa hasil yang ingin diharapkan dari kegiatan KKG adalah sebagai berikut .⁵¹

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal, seperti menyusun dan pengembangan silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP), menyusun bahan ajar berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), membahas materi esensial yang sulit dipahami, strategi/metode/pendekatan/ media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya;
- b. Memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik;
- c. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru;
- d. Memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai standar;
- e. Mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan;
- f. Meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan

⁵¹*Ibid.*, hlm. 5.

pelayanan pendidikan yang berkualitas;

- g. Mengembangkan kegiatan mentoring dari guru senior kepada guru junior
- h. Meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

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

3. Organisasi Pada Kelompok Kerja Guru

Pada Rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP dijelaskan bahwa organisasi pada KKG terdiri atas pengurus dan anggota. Pengurus merupakan orang-orang yang berfungsi menjalankan kegiatan KKG seperti membuat rencana kegiatan, penyiapan sarana, dan menyiapkan fungsi administrasi. Pengurus KKG terdiri dari satu orang ketua, satu orang sekretaris, satu orang bendahara, dan tiga orang ketua bidang. Bidang-bidang yang terdapat dalam kepengurusan KKG meliputi (1) bidang perencanaan dan pelaksanaan program; (2) bidang pengembangan organisasi, administrasi, sarana prasarana; (3) bidang hubungan masyarakat dan kerjasama.⁵²

⁵²Kemendiknas, *op. cit.*, 2009, hlm. 13.

Gambar 1

Struktur Organisasi Kelompok KKG



Semua anggota pengurus bersifat saling mempengaruhi dan memiliki fungsi yang sama pentingnya. Anggota pengurus dipilih oleh anggota KKG berdasarkan AD/ART. Anggota KKG adalah guru yang berasal dari sekolah negeri maupun swasta, baik yang berstatus PNS maupun bukan PNS. Anggota KKG terdiri dari guru kelas, guru pendidikan agama, guru penjasorkes, dan guru lain di SMP/MTs/SMPLB yang berasal dari 8-10 sekolah atau disesuaikan dengan kondisi daerah setempat.

4. Program Kelompok Kerja Guru

Program KKG merupakan bagian utama dalam mengembangkan KKG.

Program KKG berorientasi pada peningkatan kompetensi profesionalisme guru. Sebelum Kegiatan KKG dibuat pengurus KKG terlebih dahulu membuat kerangka dasar dan struktur kegiatan KKG yang merujuk pada pengembangan kompetensi

guru. Menurut rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP dijelaskan struktur program kegiatan KKG terdiri program umum, program inti, dan program penunjang.⁵³

a. Program umum

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

b. Program inti.

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

c. Program rutin

Kegiatan yang termasuk kedalam program rutin meliputi (1) mendiskusikan berbagai permasalahan yang muncul dalam pembelajaran; (2) menyusun dan mengembangkan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran, menganalisis kurikulum, (4) menyusun laporan hasil belajar siswa, (5) melakukan pendalaman materi, (6) melakukan pelatihan yang terkait dengan penguatan materi yang mendukung tugas mengajar, (7) membahas materi dan melaksanakan kegiatan pemantapan menghadapi Ujian Sekolah.

⁵³*Ibid.*, hlm. 15.

d. Program Pengembangan

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

e. Program Penunjang

Program penunjang yaitu program yang difungsikan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan peserta KKG dengan materi-materi yang bersifat menunjang seperti bahasa asing, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), dll.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program Kelompok Kerja Guru memiliki berbagai jenjang kegiatan dan dirancang sedemikian rupa agar pelaksanaan KKG dapat meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru di sekolah.

5. Sumber Daya Manusia Pada Kelompok Kerja Guru

Sumber daya manusia merupakan faktor penting agar terciptanya kegiatan KKG yang berkualitas, untuk itu diperlukan narasumber yang berkualitas pula. Terdapat dua jenis narasumber dalam kegiatan KKG yaitu narasumber utama dan narasumber pendukung. Menurut rambu-rambu pengembangan kegiatan KKG dan MGMP narasumber utama dapat berasal dari guru sebagai anggota KKG, instruktur/fasilitator, atau tenaga fungsional lainnya. Sedangkan narasumber pendukung dapat berasal dari kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga struktural dari Dinas Pendidikan setempat, dan dari tenaga struktural/ non struktural dari instansi lainnya.

Pemilihan narasumber didasarkan pada keahlian yang relevan dengan materi yang diangkat oleh pengurus KKG. Narasumber haruslah seseorang yang memang sudah ahli dan paham betul dengan bidang-bidang materi KKG dan telah diakui keberadaannya oleh lingkungan pendidikan setempat. Disamping itu narasumber haruslah berkepribadian baik dan memiliki kemampuan sosial yang baik.

6. Sarana Prasarana Pada Kelompok Kerja Guru

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

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

- a. Laboratorium komputer.
- b. Perpustakaan dengan jenis buku yang cukup bervariasi
- c. Handycam
- d. Kamera digital
- e. Sambungan internet
- f. Davinet (Digital Audio Visual Network)
- g. Ruang dan peralatan lain yang sesuai dengan kebutuhan.

7. Pengelolaan Kolompok Kerja Guru

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

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

b. Pelaksanaan Program KKG

Pada tahap pelaksanaan program, pengurus membuat pedoman yang mengatur berbagai aspek terkait pengelolaan kegiatan secara tertulis dan dapat dibaca oleh seluruh pihak yang terkait. Pedoman ini berguna sebagai

acuan pada pelaksanaan kegiatan KKG agar tidak melenceng dari rencana kerja yang telah ditentukan. Pada pelaksanaan KKG perlu dibuat struktur organisasi KKG yang berisi tentang sistem penyelenggaraan dan administrasi yang diuraikan secara jelas dan transparan.

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

c. Evaluasi Program KKG

Setelah program KKG selesai berjalan maka akan dilakukan evaluasi pada program KKG. Evaluasi program ini berguna untuk melihat seberapa jauh pelaksanaan KKG ini dapat terserap oleh guru yang menjadi anggota KKG. Evaluasi dilaksanakan oleh pengurus KKG dengan melihat setiap butir kegiatan sebagaimana tertera pada rencana program tahunan.

Proses evaluasi dimulai dengan mengadakan rapat pengurus dan anggota KKG. Pengurus melaporkan pelaksanaan program KKG dan mempertanggungjawabkannya pada akhir tahun pelajaran. rapat

pertanggungjawaban ini disampaikan sebelum penyusunan rencana kerja tahunan berikutnya. Selanjutnya setelah dipertanggung jawabkan, laporan pertanggungj awaban dalam bentuk tertulis juga disampaikan ke Dinas Pendidikan Setempat.

B. Partisipasi Guru dalam Kelompok Kerja Guru

1. Pengertian Partisipasi

Partisipasi dapat dipandang sebagai aksi atau tindakan untuk terlibat atau berperan serta. Istilah —partisipasi⁵⁴ dapat diartikan dalam beberapa pengertian, meskipun semua pada akhirnya bermuara pada satu kesimpulan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok.

Irene menjelaskan bahwa partisipasi merupakan keterlibatan seseorang maupun beberapa orang dalam suatu kegiatan, baik berupa keterlibatan mental, maupun fisik dengan menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya dalam segala kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung tercapainya tujuan dan bertanggungjawab atas segala keterlibatannya.⁵⁴

Selanjutnya Davis menyatakan bahwa —*participation is mental and emotion al involvement of persons in group situation s that incourage them to contribute to group goals and share responsibility for them*l. Artinya partisipasi merupakan keterlibatan mental dan emosional individu di dalam

⁵⁴Siti Irene Astuti D, *Desentralisasi dan Partisipasi dalam Pendidikan* (Yogyakarta: FIP UNY, 2009), hlm. 50.

suatu kelompok sosial yang mendorong untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan tujuan kelompok tersebut.⁵⁵ Adapun syarat terjadinya partisipasi menurut Davis adalah: (1) tersedianya waktu berpartisipasi; (2) orang yang berpartisipasi harus mempunyai kemampuan untuk berpartisipasi; (3) adanya komunikasi dalam berpartisipasi; (4) tersedianya biaya yang cukup; (5) tidak merugikan orang lain; dan (6) adanya ketertarikan anggota dengan tujuan yang akan dicapai.⁵⁶

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

2. Bentuk Partisipasi

Partisipasi ditinjau berdasarkan cara pengelompokkannya dijelaskan oleh Ndraha membedakan partisipasi dalam dua bentuk yaitu partisipasi profesional dan partisipasi parsial. Partisipasi profesional yaitu partisipasi yang dilakukan sepanjang pelaksanaan program, sedangkan partisipasi parsial adalah partisipasi yang dilakukan pada satu atau beberapa fase suatu

⁵⁵Davis, *Human Behaviour at Work: Organizational Behavior* (New Delhi: Tata McGraw Hill, 1989), hlm. 232.

⁵⁶*Ibid.*, hlm. 238.

program.⁵⁷ Peter Oakley dalam Siti Irene memetakan partisipasi ke dalam tujuh tingkatan yaitu:⁵⁸

Tabel 1. Tingkatan Partisipasi Menurut Peter Oakley

Tingkatan	Deskripsi
Manipulation	Situasi mendekati tidak ada partisipasi, cenderung berbentuk Indoktrinasi
Consultation	Stakeholder mempunyai peluang untuk memberikan saran akan digunakan seperti yang mereka harapkan
Consensus- building	Stakeholder berinteraksi untuk saling memahami dan saling bernegosiasi, toleransi dengan seluruh anggota kelompok. Namun, individu dalam kelompok masih cenderung diam atau setuju secara pasif.
Decision- Making	Konsensus terjadi didasarkan pada keputusan kolektif bersumber pada ras atanggung jawab untuk menghasilkan sesuatu. Negosiasi mencerminkan derajat perbedaan yang terjadi dalam individu maupun kelompok.
Risk-taking	Proses yang berlangsung tidak hanya sekedar menghasilkan keputusan, tetapi memikirkan akibat dari hasil yang menyakgkut keuntungan, hambatan, dan implikasi. Semua orang berusaha memikirkan resiko yang munculdari hasil keputusan. Dalam hal ini akuntabilitas menjadikan suatu hal yang penting.
Partnership	Memerlukan kerja secara equal menuju hasil yang mutual. Equal tidak hanya sekedar dalam bentuk struktural dan fungsi, tetapi dalam tanggung jawa.
Self- Management	Stakeholder berinteraksi dalam proses saling belajar untuk mengoptimalkan hasil dan hal-hal yang menjadi perhatian.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa bentuk partisipasi relatif beragam dan bergantung cara pandangnya berdasarkan tujuan, pengelolaan, frekuensi langsung dan tidak langsung serta kelembagaan.

⁵⁷Ndraha Taliziduhu, *Kybernologi Sebuah Rekonstruksi Ilmu Pemerintahan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm.218.

⁵⁸D, *op. cit.*, hlm. 65.

3. Partisipasi guru dalam Kegiatan KKG

Depdiknas merumuskan tujuan pelaksanaan KKG sebagai berikut:⁵⁹

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

Suyitno dan Rojikin mengemukakan bahwa pertemuan KKG/MGMP merupakan mekanisme pendukung utama bagi para guru untuk meningkatkan

⁵⁹Depdiknas, *op. cit.*, hlm. 13.

pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan proses pembelajaran di kelas. Kegiatan tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk:⁶⁰

- a. Menerima —pelatihan‖ lebih lanjut untuk melengkapi sesuatu yang telah diterima dalam pelatihan di berbagai tingkat.
- b. Membuat dan mengujicobakan bahan-bahan alat atau peraga dan alat bantu pengajaran yang akan dipergunakan di kelas masing-masing.
- c. Mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi di kelas dan menerima saran- saran dari guru-guru lainnya (peer teacher).

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

Partisipasi guru dalam KKG diartikan sebagai keterlibatan guru dalam mengikuti setiap kegiatan KKG mulai dari perencanaan hingga tahap evaluasi di sekolah. Menurut Mulyasa forum KKG dapat berjalan dengan baik apabila guru memiliki motivasi dan dorongan untuk dapat bergabung dan berpartisipasi secara aktif di dalam forum KKG. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri guru sendiri yang memungkinkan menumbuhkan kesadaran guru untuk tetap terus mengembangkan kemampuannya dan menumbuhkan keyakinan guru untuk dapat

⁶⁰*Ibid.*, hlm. 28.

meningkatkan kemampuan profesionalnya dan memecahkan berbagai persoalannya. Dorongan tersebut juga dapat berasal dari luar diri guru dan lingkungan sekitar yang memungkinkan guru untuk turut terlibat dalam setiap kegiatan KKG.⁶¹

Menurut Mulyasa pelaksanaan Kelompok Kerja Guru dapat dilaksanakan melalui dua model yaitu:⁶²

a. Model statis

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

b. Model Dinamis

Model dinamis merupakan bentuk penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru yang tempat pertemuannya dilaksanakan secara berpindah-pindah secara bergiliran dari sekolah yang satu ke sekolah yang lainnya. Keuntungan dari penggunaan model ini peserta dapat membandingkan sekolah yang ditangani dengan sekolahnya, wawasan keprofesian dapat

⁶¹Mulyasa, *op. cit.*, 2013, hlm. 149.

⁶²*Ibid.*, hlm. 145-146.

berkembang semakin luas, dan turut mendorong sekolah penyelenggara untuk lebih maju.

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

a. Input

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

b. Proses

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

c. Output

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

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

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).⁶³ Menurut Suryadi Prawirosentomo, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing personil.⁶⁴

Menurut Rivai kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁶⁵ Kinerja menurut Hellriegel

⁶³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

⁶⁴Prawirosentono, *op. cit.*, hlm. 2.

⁶⁵Veithzal dan Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 14.

dan Slocum menerangkan —*Performance is the level of the individual's work achievement that comes only after effort has been exerted*‖.⁶⁶

Sedangkan Menurut Ilyas, kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Kinerja dideskripsikan menjadi 3 (tiga) bagian penting yaitu: (1) Tujuan: Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kerja; (2) Ukuran: Dibutuhkan ukuran untuk mengukur pencapaian kinerja yang diharapkan dari personil, untuk itu standar penilaian kinerja sangat dibutuhkan; (3) Penilaian: Penilaian kerja secara regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personil.⁶⁷

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah penampilan hasil karya guru baik individu maupun kelompok, baik yang bersifat kuantitas maupun kualitas pada sekolah dengan didukung oleh elemen upaya, keterampilan dan sifat-sifat eksternal seperti alat dan media pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

2. Indikator Kinerja Guru dalam Mengajar

Kinerja Guru (*teacher performance*) berkaitan erat dengan kompetensi guru. Guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat menguasai kompetensi guru dan mampu mengaplikasikannya dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

⁶⁶Hellriegel dan Slocum, *Management* (Boston: Wesley Publishing Company, inc, 1998), hlm. 446.

⁶⁷Indrawati, *op. cit.*, hlm. 2.

Sedangkan menurut Agus Sunyato dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa sasaran sasaran dan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Membuat analisa kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai.⁶⁸

Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan mendasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun suatu proposal lainnya, seperti imbalan. Jadi, penilaian kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi.

Indikator penilaian kinerja guru dapat dilihat pada tiga kegiatan pembelajaran di kelas.⁶⁹ Pertama perencanaan program kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar seperti dalam mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Pada tahap ini juga dijelaskan lebih detil mengenai identitas RPP, standar kompetensi (SK), kompetensi dasar (KD), tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, dan sumber belajar. Kedua, pelaksanaan kegiatan

⁶⁸La Ode Ismail Ahmad, —Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya, | *Jurnal Idaarah* 1, no. 1 (2017): hlm. 133-142.

⁶⁹Depdiknas, *op. cit.*, hlm. 22-26.

pembelajaran yaitu sebagai inti penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media belajar, sumber belajar, metode belajar serta strategi pembelajaran.

Suryo Subroto menjelaskan bahwa kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas di kelompokkan menjadi 3 yaitu:⁷⁰

- a. Kemampuan dalam merencanakan pengajaran yang meliputi penyusunan analisis materi pelajaran, penyusunan program cawu, dan penyusunan rencana pengajaran.
- b. Kemampuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang meliputi membuka pelajaran, melaksanakan inti proses belajar mengajar, dan menutup pelajaran.
- c. Kemampuan evaluasi yang meliputi pelaksanaan tes, pengelolaan hasil penilaian, dan program remedial atau perbaikan pengajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa indikator kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi 3 tahapan yaitu pada tahap pertama yaitu merencanakan pembelajaran dengan menyiapkan dan mengembangkan bahan ajar, menyiapkan strategi mengajar, dan mengembangkan metode pembelajaran. Tahap kedua yaitu penerapan strategi pembelajaran, metode pembelajaran dari mulai membuka kelas hingga menutup kelas. Tahapan ketiga melakukan evaluasi dengan memberikan tes dan perbaikan kepada peserta didik.

⁷⁰Suryo Subroto, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 26-27.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru dapat dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Berbicara mengenai kinerja guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi faktor kemampuan (*ability*) yang terampil sesuai dengan bidangnya dan faktor motivasi (*Motivation*) dalam menghadapi situasi kerja.⁷¹ Gibson membagi faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam tiga variabel, yaitu (1) variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, serta pengalaman; (2) variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, dan struktur desain pekerjaan; dan (3) variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian dan motivasi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri guru, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri guru.⁷²

a. Faktor dari dalam diri sendiri (*internal*)

1) Kualifikasi Akademik

Soeyatno, Sumedi dan Riadi menyatakan peningkatan kualifikasi akademik merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan kompetensi guru. Guru dengan kualifikasi akademik yang rendah akan sulit menghasilkan lulusan yang

⁷¹Mangkunegara, *op. cit.*, 2006, hlm. 36.

⁷²James Gibson, *Organization, Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1995), hlm. 56.

berkompeten. Semakin tinggi standar kualifikasi guru maka akan semakin mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas.⁷³ Menurut Mujtahid kualifikasi guru merupakan syarat penting untuk menciptakan guru yang berkualitas dengan melihat derajat lulusannya. Lebih lanjut Mujtahid menyatakan bahwa untuk mengukur kualifikasi guru dapat dilihat dari tiga hal, yaitu (1) kemampuan dasar sebagai pendidik; (2) kemampuan umum sebagai pengajar; (3) kemampuan khusus sebagai pelatih. Ketiga kualifikasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.⁷⁴

Dengan adanya kualifikasi akademik yang mumpuni, maka guru dianggap telah memiliki kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan, serta kepribadian yang mumpuni pula dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah. Jadi yang dimaksud kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dimiliki guru sesuai dengan kewenangan mengajar dan dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat. Peningkatan kualifikasi akademik sangat diperlukan untuk mewujudkan guru yang terstandar dan profesional dalam mengampu pembelajaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2) Motivasi Kerja Guru

Motivasi guru merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan dalam pengembangan kinerja guru. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

⁷³Soeyetno, Sumedi, dan dkk, *Pengembangan Profesi Guru* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2009), hlm. 218.

⁷⁴Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru* (Malang: UIN Malang Press, 2009), hlm. 61.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Winardi, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁷⁵

Johnson menyatakan motivasi kerja guru didasarkan pada tiga teori yaitu *Expectancy theory: It is probable for a person to struggle for work if there is an expected reward such a bonus or a promotion that is worth working; (2) Equity theory: Unfair treatment for their efforts and achievements makes individuals displeased; (3) Job enrichment theory: The more varied and challenging their work is, the more productive employees become.*⁷⁶

Johnson menyatakan bahwa terdapat tiga teori yang menjelaskan tentang motivasi guru, yaitu teori penghargaan, teori keadilan, dan teori peningkatan kinerja. Guru bisa termotivasi untuk bekerja karena ada penghargaan yang sebanding dengan pekerjaannya seperti bonus dan promosi jabatan. Perlakuan yang tidak adil membuat guru merasa tidak puas sehingga akan menyebabkan menurunnya tingkat motivasi guru dalam bekerja. Tetapi ada juga beberapa guru yang termotivasi dengan diberikan tugas yang bervariasi dan menantang.

⁷⁵Winardi, *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 6.

⁷⁶*Ibid.*

Dari berbagai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan kekuatan, pendorong, pemberi semangat yang mendorong guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya dalam rangka mencapai prestasi yang diinginkan baik itu kepentingan dirinya maupun untuk kepentingan organisasi.

b. Faktor dari Luar diri Sendiri (eksternal)

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah seseorang yang menjabat kedudukan paling tinggi dalam suatu satuan pendidikan. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam suatu satuan pendidikan sangatlah dibutuhkan dalam terlaksananya proses pembelajaran yang kondusif di sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu.⁷⁷ Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, menjelaskan kriteria kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yaitu:⁷⁸

- a) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
- b) Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat

⁷⁷Syaeful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 49.

⁷⁸Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 126.

melibatkan diri secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.

- d) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- e) Bekerja dengan tim manajemen
- f) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjalankan fungsi-fungsi kepala sekolah dan menjalin kerjasama dengan seluruh stakeholders di sekolah agar dapat menciptakan pembelajaran yang produktif dan kondusif di lingkungan sekolah.

2) Iklim Sekolah

Iklim sekolah merupakan bagian dari lingkungan sekolah yang berkaitan erat dengan kegiatan pembelajaran sekolah yang terjadi melalui interaksi di dalam maupun di luar kelas.

Hadiyanto menjelaskan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.⁷⁹

⁷⁹Hadiyanto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm.179.

Hoy dan Miskel menyatakan bahwa iklim sekolah adalah “*a relatively enduring quality the school environment that is experienced by participants, effects their behavior, and is based on the collective perceptions of behavior in school*”. Iklim organisasi terbentuk dari persepsi anggota organisasi tentang keadaan lingkungan kerja dan pada akhirnya iklim tersebut mempengaruhi perilaku mereka.⁸⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah persepsi seluruh warga sekolah mengenai kegiatan pembelajaran dan hal-hal lain yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku mereka.

3) Pendidikan dan Pelatihan

Diklat dipandang sebagai kegiatan pelatihan tambahan bagi guru untuk menambah keterampilan guru dalam berbagai aspek. Pelatihan tambahan ini dibuat untuk menyiapkan guru agar mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman yang senantiasa berkembang dinamis. Suyatno, Sumedi, dkk menyatakan diklat merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baik yang berkenaan dengan kompetensi pedagogis, profesional, sosial maupun kompetensi kepribadian. Diklat merupakan sebuah upaya pengembangan sumber daya pendidik untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap serta kompetensi guru secara keseluruhan.⁸¹

⁸⁰Hoy W.K dan Miskel. *Education Administration*. (Newyork: Mcgraw Hill Co, 2008), hlm. 198.

⁸¹Suyatno, Sumedi, dan Dkk, *op. cit.*, hlm. 229.

Menurut Soekidjo Notoadmojo pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Penyelenggaraan diklat memiliki berbagai manfaat bagi guru.⁸² Suyatno, Sumedi, dkk menjelaskan bahwa manfaat bagi penyelenggaraan diklat meliputi: (1) memperdalam dan memperluas pengetahuan dan wawasan; (2) meningkatkan kompetensi dan profesionalisme; (3) memantapkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan, dan budi pekerti luhur; (4) mendukung penguatan semangat nasionalisme dan integritas nasional; (5) meningkatkan kecintaan terhadap budaya, bangsa dan negara; (6) memantapkan keseimbangan etika, logika, estetika, dan kinestetika; (7) meningkatkan daya adaptasi terhadap pengetahuan dan informasi; (8) mengembangkan keterampilan hidup; serta (9) memberdayakan peserta diklat.

Lebih lanjut Suyatno, Sumedi, dkk menjelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru adalah dengan melakukan pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) pada tatanan sekolah dasar. Jadi, dapat ditarik kesimpulan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap guru dapat meningkatkan kompetensi guru secara keseluruhan. Dan Kelompok Kerja Guru merupakan salah satu bentuk diklat yang dikhususkan bagi guru sekolah dasar.⁸³

⁸²Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 16.

⁸³Suyatno, Sumedi, dan Dkk, *op. cit.*, hlm. 221-228.

D. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja guru erat kaitannya dengan produktivitas guru karena merupakan indikator dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas dalam suatu organisasi. Produktivitas guru yang tinggi akan berimbas pada prestasi guru yang tinggi pula. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja guru, perlu dilakukan penilaian kinerja guru. Penilaian ini perlu dilakukan untuk mengendalikan perilaku guru yang dianggap melenceng, sehingga nanti pada akhirnya sekolah dapat memberikan masukan, peringatan, dan hukuman.

Mulyasa mengemukakan bahwa penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukan pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat

dan jabatan fungsionalnya.⁸⁴

Penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Menurut Mitchell dan Larson —*Area of performance is quality of work, promptness, initiative, capability and communication*”. Artinya wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.⁸⁵

Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan. Menurut Martinis Yamin dan Maisah beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung.⁸⁶

Adapun Menurut Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan alat penilaian kinerja guru yang meliputi: (1) rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi

⁸⁴Mulyasa, *op. cit.*, 2013, hlm. 89.

⁸⁵T. R. Mitchell dan Jr. Larson, J. R., *People in organizations, an introduction to organizational behavior* (Singapore: Mc Graw Hill Book Company, 1987), hlm 491.

⁸⁶Hary Susanto, —Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (2012): hlm. 197-212.

(interpersonal skill). Adapun indikator penilaian terhadap guru dilakukan terhadap 3 (tiga) kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:⁸⁷

1. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Stándar Kompetensi (SK)
- c. Kompetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pembelajaran
- e. Kegiatan Pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber pembelajaran

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

⁸⁷Depdiknas, *op. cit.*, hlm. 22-26.

3. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah kegiatan profesional yang dirancang untuk mengukur dan mengidentifikasi penguasaan kompetensi guru. Penilaian kinerja guru harus diawasi pelaksanaannya baik sesama guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah agar dapat menghasilkan guru yang berkompeten dan profesional.