

**HUBUNGAN KINERJA  
KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DAN  
PELATIHAN GURU TERHADAP KOMPETENSI  
MENGAJAR GURU KELAS DI MIN 4 SINJAI**



**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Agama Islam**

**ILYAS, S.Ag., S.Pd.I  
170112034**

**PROGRAM STUDI PAI S2  
(MAGISTER)**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM MUHAMMADIYAH SINJAI**

**2019**

## PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul Hubungan Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan Guru Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Kelas di MIN 4 Sinjai Utara. yang ditulis oleh Ilyas Nomor Induk Mahasiswa 170112034, Mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Magister Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAI Muhammadiyah Sinjai, yang disidang pada hari Ahad, tanggal 28 Juli 2019 M bertepatan dengan 25 Dzulqaidah 1440 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan.

### Dewan Penguji

Dr. Firdaus, M.Ag

Ketua Penguji

(.....)

Dr. Amir Hamzah, M.Ag

Sekretaris

(.....)

Dr. Hardianto Rahman, M.Pd.

Penguji

(.....)

Dr. Muh. Syukri, M.Pd.

Penguji/Promotor

(.....)

Dr. Madalle Agil, M.Pd.

Penguji/Co Promotor

(.....)

Dr. H. Burhanuddin, MA.

Penguji

(.....)

Mengetahui,  
Dekan FTIK IAIM Sinjai

Dr. Hardianto Rahman, M.Pd

NBM 170458

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya, Nama: Ilyas (170112034) yang beralamat di BTN Cemmeng Kec. Sinjai Utara Kab. Sinjai, menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh Gelar Akademik di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan dalam naskah dan disebutkan dalam daftar kepustakaan

Sinjai, 28 Juli 2019



## PERSEMBAHAN

Allah yang meninggikan  
Orang-orang yang beriman dan  
Orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan  
Beberapa derajat  
(AlQur'an surat Mujaadilah ayat 11)

Terimalah karya ini  
Sebagai titik awal baktiku  
Kepadamu ayah dan bunda, istri dan anak tercinta

*HUBUNGAN KINERJA KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DAN PELATIHAN GURU TERHADAP KOMPETENSI MENGAJAR GURU KELAS DI MIN 4 SINJAI SELATAN (ILYAS, S.Ag., M.Pd)*

**Oleh : ILYAS, S.Ag., M.Pd**

**Nip. 197303232011011001**

(Dibimbing : Dr.Muh. Syukri, M.Pd dan Dr. Madalle Aqil, M.Pd)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kinerja kelompok kerja guru dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana hubungan kinerja kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru, hubungan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru dan hubungan kinerja kelompok kerja guru dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kompetensi mengajar guru. Untuk memperoleh data di lapangan dilakukan dengan angket yaitu cara yang dilakukan untuk memperoleh respon guru kelas mengenai kelompok kerja guru dan pelatihan guru. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kinerja kelompok kerja guru dan pelatihan guru mempunyai hubungan yang kuat terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan, hasil ini dibuktikan dengan data yang telah dianalisis.

Kata Kunci : Kelompok kerja guru, Pelatihan guru, kompetensi mengajar guru, angket

*HUBUNGAN KINERJA KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DAN PELATIHAN GURU TERHADAP KOMPETENSI MENGAJAR GURU KELAS DI MIN 4 SINJAI SELATAN (ILYAS, S.Ag., S.Pd.I)*

***Oleh : ILYAS, S.Ag., S.Pd.I (170112034)***

(Dibawah bimbingan : Dr.Muh. Syukri, M.Pd dan Dr. Madalle Aqil, M.Pd)

***Abstract***

This study aims to determine the relationship of teacher work group performance and teacher training to classroom teacher teaching competencies in MIN 4 South Sinjai. The purpose of this study was to determine the extent of the relationship between the performance of teacher work groups to teacher teaching competencies, the relationship of teacher training to teacher teaching competencies and the relationship of teacher work group performance and teacher training together towards teacher teaching competencies. To obtain data in the field carried out by questionnaire, the method used to obtain classroom teacher responses to teacher work groups and teacher training. From the results of the study, it can be seen that the performance of the teacher working group and teacher training has a strong relationship with the teaching competencies of the class teachers in South Sinjai MIN 4, this result is proven by the data that has been analyzed.

Keywords :Teacher work groups, Teacher training, teacher teaching competencies, questionnaires

## KATA PENGANTAR



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا  
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَمَّا بَعْدُ

Segal puji dan syukur kepada Allah. Swt yang memberikan rahmat serta hidayah kepada hamba-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Proposal ini, walaupun masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan di dalamnya serta masih memerlukan penyempurnaan dan bimbingan.

Shalawat dan salam kita haturkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw, yang telah mewariskan kitabullah serta sunnah Rasulullah, sebagai dasar hukum yang dipegang teguh oleh umat manusia ke jalan yang diridhai oleh-Nya

Dalam penyusunan proposal Tesis ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi – tingginya. Kepada semua pihak dalam Lingkungan IAIM Sinjai, sehingga dalam penyusunan Proposal Tesis ini yang berjudul “Hubungan Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan Guru Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Kelas Di MIN 4 Sinjai” dapat kami selesaikan.

Sinjai, 23 Juli 2019

Penulis

**ILYAS, S.Ag., S.Pd.I**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEKLARASI/PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI... ..</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Kinerja Kelompok Kerja Guru .....	9
2. Pelatihan Guru .....	25
3. Kompetensi Mengajar Guru.....	31
B. Kajian Penelitian yang Relevan .....	36
C. Kerangka Pikir .....	37
F. <b>HIPOTESIS</b>	<b>39</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Pendekatan Penelitian .....	40
C. Variabel Penelitian .....	41
D. Definisi Operasional Variabel .....	42

E. Populasi dan Sampel .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	45
G. Teknik Analisis Data.....	45
H. Kisi – kisi dan Instrumen Penelitian .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
B. Pembahasan.....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Implikasi Penelitian.....	73
C. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Nama-nama Madrasah di bawah KKM MIN 4 Sinjai .....	44
3.2 Kriteria Reliabilitas <i>Koefisien Alpha Cronbach</i> .....	46
4.1 Responden.....	53
4.2 Data Hasil angket responden Variabel X1 .....	55
4.3 Data Hasil angket responden Variabel X2.....	56
4.4 Data Hasil angket responden Variabel Y.....	57
4.5 Descriptive Statistik.....	60
4.6 Uji Normalitas.....	61
4.7 Anova Kompetensi Mengajar Guru .....	63
.....	
4.8 Anova Kompetensi Mengajar Guru.....	63
4.9 Anova Tabel.....	64
4.10 Anova Tabel.....	65
4.11 Correlation .....	66
4.12 Correlation .....	68
4.13 Model Summari .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	39
3.1 Desain Penelitian .....	41

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era globalisasi membuka mata masyarakat melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Masa ini tidak dibatasi ruang dan waktu sehingga membuat semua manusia berusaha meningkatkan potensi dan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dari yang lain. Pendidikan sendiri merupakan rangkaian suatu proses yang tiada henti demi mengembangkan kemampuan serta perilaku yang dimiliki individu agar dalam kehidupannya dapat bermanfaat. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki pada setiap individu, sehingga dengan potensi tersebut akan bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1).

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak hanya mewariskan pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi juga memprioritaskan pada bimbingan agar peserta didik cerdas, santun, kreatif dan berbudi luhur. Jika berbicara tentang pendidikan, hal tersebut tidak lepas dari sosok guru. Guru adalah figur manusia, sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika dunia pendidikan dipersoalkan, figur guru pasti selalu terlibat dalam agenda pembicaraan. Terutama yang menyangkut masalah pendidikan formal di sekolah.

---

<sup>1</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional (Surabaya: Media Centre, 2005), h. 4

Pendidik atau guru merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

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

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

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal. Bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru sangat memhubungani tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar. Akan tetapi, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dihubungani oleh kemampuan professional guru dan mutu kinerjanya.

Kinerja guru ditunjukkan oleh dimensi: 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, 2) dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antarpribadi, 4) dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, 5) dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan 6) dimensi kemampuan melaksanakan program remedial. Beberapa dimensi tersebut merupakan wujud dari kinerja guru dalam proses pembelajaran. Keberhasilan kinerja guru dalam pembelajaran dapat dihubungkan oleh dimensi tersebut.<sup>2</sup>

Kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.<sup>3</sup> Guru dikatakan profesional jika memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan yaitu menguasai kompetensi yang harus dimiliki guru.

Menurut Moh. Uzer Usman guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru.<sup>4</sup> Tugas seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Maka dari itu tugas berat seorang guru hanya bisa dilakukan oleh guru yang berkompotensi, sedangkan guru yang tidak memiliki kompetensi profesional maka guru akan kesulitan dalam mengembangkan pekerjaannya.

Kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang sebagai syarat untuk

---

<sup>2</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2014), h 23

<sup>3</sup> Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung; Alfabeta, 2014), h. 79

<sup>4</sup> A. Malik Fadjar, *Visi Pembaruan Pendidikan Islam*, (Jakarta; Lembaga Pendidikan dan Penyuluhan Naskah Indonesia [LP3NI], 1998), h 5

dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.<sup>5</sup> Sedangkan dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>6</sup> Guru yang mempunyai kompetensi tinggi pasti akan sangat memhubungani dalam kerjanya misalnya: merencanakan, mengembangkan, mengevaluasi, serta pemahaman landasan kependidikan. Sedangkan guru yang memiliki kompetensi rendah, guru akan sulit untuk mengembangkan profesinya sebagai pendidik.

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, standar kompetensi Guru Sekolah Dasar ada empat, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.<sup>7</sup> Apabila guru menguasai keempat kompetensi tersebut, maka dapat dikatakan guru profesional yang berstandar nasional. Jadi, untuk dapat menguasai empat kompetensi tersebut, guru perlu meningkatkan tingkat pendidikannya, karena pada tahun 2007 Menteri Pendidikan Nasional melalui Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 menetapkan standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Kunandar, *Geru profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (2007; PT Remaja Rosdakarya; Jakarta), H 52

<sup>6</sup> E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (2007, PT Remaja Rosdakarya; Bandung) h 135

<sup>7</sup> Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, (Bandung; Yrama Widya, 2009), h. 136

<sup>8</sup> Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, (Bandung; Yrama Widya, 2009), h. 134

Di samping tuntutan persyaratan tingkat pendidikan di atas, supaya guru semakin profesional setiap guru harus mengikuti pelatihan/penataran. Misalnya pelatihan model pembelajaran, pelatihan pembuatan alat peraga, pelatihan pengembangan silabus, dan pelatihan pembuatan materi. Melalui pelatihan tersebut, informasi-informasi baru dan metode-metode mengajar baru dapat cepat diterima oleh guru, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi dari para guru untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selain pendidikan dan pelatihan, upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru juga dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan gugus yang salah satunya adalah pelaksanaan kegiatan KKG. Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru baik dalam kegiatan pembelajaran maupun manajerial. Semakin banyak pengalaman mengajar guru, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Jadi, idealnya apabila tingkat pendidikan, frekuensi pelatihan, dan pengalaman mengajar guru semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru.

Kelompok guru harus di bentuk demi meningkatkan kompetensi guru. Kelompok tersebut dinamakan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang terbentuk dalam satu wilayah Kecamatan. Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah yang dimanfaatkan oleh para guru SD yang tergabung dalam gugus sekolah untuk mengembangkan kompetensi guru melalui diskusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi baik yang ada di dalam maupun di luar kelas . Pernyataan tersebut senada Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Nasional (1995/1996:33) bahwa KKG adalah

wadah atau tempat pembinaan profesional bagi para guru yang tergabung dalam organisasi sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Tujuan dari forum Kelompok Kerja Guru yaitu untuk 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 dalam permasalahan dalam pembelajaran.

Kondisi saat ini, masih banyaknya para pendidik dalam hal ini guru yang kurang kreatifnya dalam membuat alat peraga atau media pembelajaran. Salah satu penyebabnya karena tidak semua guru dapat merasakan pelatihan sehingga pengetahuan tentang perkembangan dalam hal peningkatan mutu guru mendapat kendala yang dapat mengganggu dari hasil sebuah pembelajaran yang akan ditransfer kepada peserta didik yang hanya dilakukan secara autodidak. Sementara para pendidik atau guru harus mampu mengikuti perkembangan zaman yang kian hari mengalami perubahan khususnya dalam perkembangan teknologi. Terlebih kurikulum saat ini yang selalu mengalami revisi.

Berdasarkan permasalahan diatas dengan pelaksanaan kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan dapat menjadi sarana bagi guru dalam meningkatkan kompetensi mengajarnya. Oleh karena itu, penulis mengangkat judul yakni **Hubungan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan Guru terhadap Kompetensi Mengajar Gurudi MIN 4 Sinjai.**

## **B. Batasan Masalah**

Dari latar belakang dan identitas masalah yang sangat luas, maka banyak masalah yang perlu diketahui seperti apa Hubungan kerja antara Kelompok Kerja Guru (KKG) dan pelatihan dalam peningkatan kompetensi GuruMIN 4 Sinjai secara khusus dan guru secara umum yang berada di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Sinjai. Sehingga kami membatasi pembahasan kami hanya sebatas Bagaimana hubungannya kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam peningkatan Kompetensi Guru, dan hubungan kerja Pelatihan dalam peningkatan Kompetensi Gurudi MIN 4 Sinjai serta Seperti apa Kompetensi mengajar Guru di MIN 4 Sinjai setelah melakukan pelatihan dan mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) Madrasah Ibtidaiyah.

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap kompetensi mengajar Guru di MIN 4 Sinjai?
2. Bagaimana hubungan pelatihan Guru terhadap kompetensi mengajar Guru di MIN 4 Sinjai Selatan?
3. Bagaimana hubungan kinerja (KKG) dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap kompetensi mengajar Guru di MIN 4 Sinjai?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Menemukan solusi pada suatu masalah akan memberikan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) terhadap Kompetensi Gurudi MIN 4 Sinjai.
2. Dapat mengetahui hubungan Pelatihan guru terhadap Kompetensi Gurudi MIN 4 Sinjai.
3. Dapat mengetahui Kompetensi Guru pada MIN 4 Sinjai setelah melakukan Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan berdasar pada rumusan masalah dan sebelum melakukan penelitian maka diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Menemukan kelebihan kinerja pada sebuah organisasi Kelompok Kerja Guru (KKG) serta Pelatihan terhadap kompetensi guru yang dapat memberikan semangat baru bagi GuruMIN 4 Sinjai
2. Menyamakan persepsi tentang pemanfaatan Kurikulum 2013 sehingga kegiatan-kegiatan yang mengarah kepada peningkatan mutu profesi Guru dapat berimbas positif ke dunia pendidikan pada Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Sinjai yang terkhusus kepada GuruMIN 4 Sinjai.
3. Mengembangkan keterampilan yang ilmiah terhadap kinerja dalam pengembangan kompetensi mengajar guru melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan sehingga kompetensi mengajar yang profesional dimiliki oleh masing-masing guru.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG)

###### a. Makna Kinerja Guru

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang.<sup>9</sup> Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup> Prawirosentono berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sesuai dengan moral dan etika.<sup>11</sup>

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja seseorang dihubungkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dihubungkan dengan sifat-sifat orang, misalnya kemampuan dan upaya, sementara faktor eksternal dihubungkan dengan kesulitan dan keberuntungan.<sup>12</sup>

Jadi pengertian kinerja di atas memperlihatkan bahwa masing-masing elemen (kemampuan dan pengetahuan), secara teoritis turut berhubungan terhadap kinerja seseorang. Seorang individu tidak mampu bekerja dengan

---

<sup>9</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. III; Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 503.

<sup>10</sup>A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cet. 2; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 35.

<sup>11</sup>Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Cet. I; Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 7.

<sup>12</sup>*Ibid.*, h. 98.

baik, jika ia tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Kalaupun pekerjaan tersebut dikerjakan tidak dapat membuahkan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu, unsur pengetahuan, terutama pengetahuan tentang bidang tugas yang dikerjakannya sangat penting bagi orang tersebut.

Bagi guru keberhasilan dalam proses pembelajaran dapat menimbulkan kepuasan, rasa percaya diri serta semangat mengajar yang tinggi. Namun keberhasilan tersebut sangat dihubungkan beberapa faktor seperti halnya kinerja seorang guru dihubungkan oleh beberapa faktor antara lain; kemampuan, kebutuhan, pengalaman, pengharapan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Yang didasri dari Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan bahwa keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam bekerja didasarkan pada tingkat kinerjanya. Kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.<sup>13</sup> Ini berarti bila kinerja individual baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

#### b. Kinerja Guru dalam Mendesain Pembelajaran

Guru dalam melaksanakan tugasnya secara profesional akan mendedikasikan dirinya dalam menjalani tugasnya secara optimal. Kondisi semacam ini membutuhkan perencanaan dan desain yang sedemikian rupa

---

<sup>13</sup>Stoner dan Freeman, *Manajemen*, diterjemahkan oleh Wilhemus W. Bakowatum dan Benyamin Molan, (Cet.I; Jakarta: Intermedia, 1994), h. 12.

dengan mengikuti langkah-langkah dan prosedur-prosedur tertentu. Dengan demikian diharapkan proses pembelajaran dapat berjalan dengan hasil yang maksimal.

## **2. Kelompok Kerja Guru (KKG)**

### **a. Sejarah Berdirinya Kelompok Kerja Guru**

Sejak tahun sembilan puluhan arus informasi diberbagai bidang mengalir dengan deras. Sejak jaman ini peningkatan di bidang komunikasi dan informasi semakin canggih. Tidak salah kiranya isu tentang "globalisasi" mulai merambah ke setiap penjuru dunia.<sup>14</sup>

Tuntutan pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia pada konteks hari ini adalah sesuatu yang perlu mendapat perhatian. Peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sebuah tantangan besar bagi dunia pendidikan. Oleh karenanya, setiap sekolah mestinya tanggap dengan perubahan yang serba cepat dalam setiap bidang kehidupan. Tak terlepas dari itu, perkembangan informasi pendidikan secara global menuntut guru-guru untuk dapat berpikir secara global serta memiliki kemampuan yang secara terus-menerus dapat ditingkatkan.

Guru sebagai pionir berhasilnya pendidikan, melihat perkembangan zaman yang serba cepat perlu ditingkatkan kualitasnya, sehingga dia (guru) mampu mensejajarkan pengetahuannya dengan tuntutan zaman. Dengan pengetahuan yang tetap *up to date* tersebut guru tetap dapat memberikan

---

<sup>14</sup> A. Marnis, 1999. *Arus Informasi dan Globalisasi*. Jakarta: Pustaka Setia, h.19

informasi-informasi mutakhir ketika berlangsung proses belajar mengajar terhadap murid-muridnya.<sup>15</sup>

Kondisi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus-menerus mengalir dengan sendirinya menjadi sebuah perhatian serius bagi pemerintah agar guru juga diberikan pembinaan ilmu pengetahuan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Anwar Yasin :

*"Kita menyadari bahwa tuntutan pembangunan akan sumber daya manusia (SDM) yang bermutu menuntut juga kemampuan profesional guru yang semakin tinggi. Oleh karena itu, perlu ada sistem pembinaan yang menjamin adanya dukungan profesional bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya sehari-hari, sehingga mereka senantiasa dapat meningkatkan mutu KBM. Sistem pembinaan profesional yang dimaksud adalah tidak lain dari pada mekanisme bagaimana membantu guru meningkatkan mutu kemampuan profesionalnya terutama dalam mengajar dan membelajarkan murid, atau dengan kata lain, dalam meningkatkan mutu proses/kegiatan belajar-mengajar (KBM) sehingga hasil mutu hasil belajar murid pun meningkat".<sup>16</sup>*

Mencermati berbagai kemajuan itulah pemerintah membentuk beberapa organisasi penjamin mutu pendidikan dan lembaga-lembaga pembinaan profesional guru melalui Proyek PEQIP (*Primary Education Quality Improvement Project*) atau yang disebut dengan Proyek Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. Beberapa wadah profesional pendidikan di sekolah dasar yang dibentuk melalui PEQIP tersebut adalah :

**Pertama**, Kelompok Kerja Guru (KKG). KKG yang beranggotakan semua guru di dalam gugus yang bersangkutan. KKG ini adalah wadah pembinaan profesional bagi para guru dalam meningkatkan kemampuan profesional guru khususnya dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di Sekolah Dasar. Secara operasional Kelompok Kerja Guru

dapat dibagi lebih lanjut menjadi kelompok yang lebih kecil berdasarkan jenjang kelas atau per mata pelajaran.<sup>17</sup>

**Kedua**, Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS). KKKS yang anggotanya terdiri dari semua kepala sekolah pada gugus yang bersangkutan dimaksudkan sebagai wadah pembinaan profesional bagi kepala sekolah dalam upaya peningkatan kemampuan kepala sekolah yang terkait teknik edukatif maupun manajemen sekolah.<sup>18</sup>

**Ketiga**, Pusat Kegiatan Guru (PKG). PKG adalah sebagai tempat diselenggarakannya Kegiatan Kelompok Kerja Guru yang juga merupakan bengkel dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Pada dasarnya, kegiatan Kelompok Kerja Guru yang dilaksanakan pada setiap gugus umumnya sesuai dengan program kerja yang telah disusun.<sup>19</sup>

Kelompok-kelompok di atas, diberlakukan melalui SK Dirjen Dikdasmen No.070/C/Kep/1/93 tanggal 7 April 1993. Semenjak itulah Kelompok Kerja Guru (KKG) mulai dilaksanakan.<sup>20</sup>

#### b. Pengertian KKG

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kerja sama guru-guru dalam satu gugus, dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional mereka. Fungsi utamanya adalah menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) melalui pertemuan diskusi, pengajaran contoh, demonstrasi penggunaan dan pembuatan alat peraga. KKG tersebut berorientasi kepada peningkatan kualitas pengetahuan,

---

<sup>17</sup> Munir A.Azis, 1994. *Mutu*. Jakarta: PEQIP Vol. III, No.01, h.19

<sup>18</sup> *Ibid*, h.19

<sup>19</sup> *Ibid*, h.19

<sup>20</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. *Pedoman Pengelolaan Gugus Sekolah*. Jakarta: PEQIP, h. 1

penguasaan materi , teknik mengajar dan lain-lain yang berfokus pada penciptaan KBM yang efektif. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaannya, KKG juga memiliki organisasi kepengurusan, yang terdiri dari Ketua, sekretaris, bendahara, dan anggota. Dibina oleh seorang pengawas serta dibantu oleh beberapa orang guru yang dipandang mempunyai keahlian dalam bidang ilmu tertentu sebagai pemandu bidang studi atau mata pelajaran

#### 1) Hubungan Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) dengan kemampuan Profesional Guru.

Untuk mendapatkan pengakuan sebagai guru yang baik dan berhasil, maka guru berusaha tampil di muka kelas dengan prima. Setiap guru bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya. Guru bertanggung jawab secara profesional untuk terus meningkatkan kemampuannya. Dengan demikian, peningkatan kemampuan profesional guru menjadi tugas dan bertanggung jawab guru yang bersangkutan untuk mengupayakannya. Namun demikian tidak semua guru dapat melakukannya secara efektif, oleh karena itu, diperlukan sarana yang dapat menolong mereka. Kelompok kerja guru (KKG) merupakan salah satu sarana atau wadah yang dapat dimanfaatkan guru-guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.

Adapun kegiatan yang dilakukan pada pertemuan KKG tersebut adalah

- a) Memperdalam pengetahuan dan penguasaan didaktik metodik.
- b) Mengupayakan pemecahan berbagai masalah yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

- c) Membuat dan menguji penggunaan alat peraga.
- d) Berlatih menyusun berbagai administrasi pengajaran.
- e) Berlatih menerapkan metode mengajar tertentu.
- f) Bertukar informasi mengenai berbagai masalah dan gagasan-gagasan baru khususnya yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.
- g) Menginventarisir berbagai bentuk budaya daerah dan ragam pola kehidupan sosial yang akan diangkat menjadi materi pengajaran muatan lokal.

Dengan berbagai kegiatan tersebut di atas, diharapkan kemampuan profesional guru-guru dapat ditingkatkan. Dengan kata lain, kemampuan profesional guru-guru bisa ditingkatkan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan di KKG. Penelitian yang mengkaji tentang KKG ini belum begitu banyak dilakukan terutama apabila dikaitkan dengan kemampuan profesional guru-guru sebagai indikator dari keberhasilan pelaksanaan KKG tersebut.

## 2) Tugas dan Tanggung Jawab Kelompok Kerja Guru (KKG)

Tugas dan tanggung jawab Kelompok Kerja Guru (KKG) secara umum adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan motivasi kepada guru agar mengikuti setiap kegiatan yang diadakan termasuk kegiatan yang diselenggarakan PKG.
- b) Meningkatkan kompetensi meliputi aspek pedagogis, kepribadian, sosial dan profesional.
- c) Menunjang pemenuhan kebutuhan yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.

c. Tujuan Pendirian Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam bahasa Arab, istilah “tujuan” sepadan dengan kata *ghayat*, *andaf*, atau *maqasid*. Sedangkan dalam bahasa Inggris, istilah “tujuan” dinyatakan dengan *goal* atau *purpose* atau *objective* atau *aim*.<sup>21</sup> Secara umum, menurut H.M. Arifin, istilah-istilah tersebut mengandung pengertian yang sama, yaitu perbuatan yang diarahkan kepada suatu tujuan tertentu, atau arah, maksud yang hendak dicapai melalui upaya atau aktivitas.<sup>22</sup>

Tujuan memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan pendidikan. Dengan tujuan yang jelas, maka akan jelas pula kemana organisasi akan diarahkan. Tujuan juga akan mempertegas bagaimana perubahan yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi ke arah yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Demikian jugalah halnya bahwa pembentukan KKG juga mempunyai tujuan tertentu, diantaranya adalah:

- 1) Meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum.<sup>23</sup> Artinya adalah melalui KKG kegiatan-kegiatan yang sifatnya menambah pengetahuan guru tentang informasi, isu-isu dan kejadian-kejadian sosial, kemajuan-kemajuan dan penemuan-penemuan baru yang ada hubungannya dengan pembelajaran dapat bertambah, hal ini dapat terlaksana melalui kegiatan diskusi, seminar atau training di KKG.

---

<sup>21</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), h. 133

<sup>22</sup> H. M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), edisi I, cet. ke-2, h.. 222

<sup>23</sup> Jurnal Henri Surya Hasibuan (Kepsek SD Citra Al Madina Padang), , tanggal 23 Juli 2007

- 2) Meningkatkan pengetahuan guru dalam menyusun Administrasi Pembelajaran.<sup>24</sup> Selain tugas mengajar guru juga harus menyusun dan mempersiapkan kelengkapan administrasi kelasnya, membuat daftar kelas, daftar nilai, menyusun format penilaian, menyusun berkas nilai dan pekerjaan lainnya. Teknik dan cara pembuatan administrasi tersebut mungkin tidak dapat dipahami oleh guru di sekolahnya, seentara melalui KKG hal-hal tersebut dapat terselesaikan dengan tuntas.
- 3) Meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas.<sup>25</sup> Sebagai pemimpin kelas guru harus mampu mengatur seluruh kegiatan belajar agar berjalan secara kondusif dan bernilai guna. Pengaturan ini memerlukan ilmu manajemen. Melalui KKG dapat dibicarakan lebih lanjut tentang bagaimana memanejemen kelas dengan baik.
- 4) Meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, membuat dan menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran.<sup>26</sup>
- 5) Meningkatkan keyakinan dan harga diri guru.[7] <sup>27</sup>. Dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh melalui KKG dengan sendirinya kemampuan tersebut akan meningkatkan keyakinan diri guru dalam melaksanakan pembelajaran. Meningkatnya keyakinan diri guru atas dasar meningkatnya pengetahuan dengan sendirinya juga harga dirinya akan naik.

---

<sup>26</sup> Jurnal Henri Surya Hasibuan (Kepsek SD Citra Al Madina Padang), tanggal 23 Juli 2007

<sup>26</sup> Munir. A. Aziz, *Program Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Majalah Mutu, PEQIP, 1994), h. 20

#### d. Manfaat Kelompok Kerja Guru ( KKG)

Secara umum kegiatan KKG dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah bagi para guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran.<sup>28</sup>

Masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas tentu beragam bentuk dan modelnya. Penganganan terhadap setiap persoalanpun untuk mencari jalan keluar jelas akan berbeda dengan persoalan lainnya. Dapat dipahami bahwa semua guru belum tentu berpengalaman seperti layaknya guru-guru senior yang mungkin saja memiliki lebih banyak teknik dan cara-cara dalam mengatasi persoalan terlebih-lebih persoalan belajar mengajar. Untuk itulah guru-guru baru atau guru lain yang memiliki persoalan yang menurutnya sulit dapat dipecahkan melalui KKG dengan cara berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lainnya.

- 2) Sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalnya secara bersama-sama.<sup>29</sup>

Peningkatan profesional guru memang suatu keharusan, dan sekolah pada dasarnya mempunyai kewajiban dalam hal itu. Akan tetapi melalui KKG kewajiban sekolah dalam peningkatan kualitas guru dapat diwujudkan. Jadi sekolah tidak terlalu repot mengadakan berbagai macam pelatihan, cukup dengan mengutus gurunya mengikuti program KKG.

---

<sup>29</sup> Munir. A. Aziz, *Program Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Jakarta: Majalah Mutu, PEQIP, 1994), h. 20

- 3) Sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar.<sup>30</sup>

Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktikkan di sekolah masing-masing.

- 4) Sebagai pusat kegiatan praktek pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas.<sup>31</sup>

Perbedaan materi ajar mengakibatkan adanya perbedaan alat peraga yang digunakan. Guru harus jeli menggunakan setiap alat peraga yang akan digunakan dalam PBM, sebab kalau tidak alat peraga bukanlah menambah efektivitas pembelajaran akan tetapi berpeluang menjadi sumber gangguan dalam pembelajaran. Disisi lain guru mungkin saja masih banyak yang tidak menggunakan alat peraga sebagai alat bantu belajar padahal hal itu sangat penting. Untuk itulah melalui KKG beberapa keterampilan dalam membuat alat peraga atau keterampilan lainnya dapat dipelajari. Mengenai hal ini Nadriansyah mengatakan: Melalui kelompok kerja yang dimaksud banyak kreativitas yang dapat dikembangkan, seperti merancang pengajaran, merancang alat peraga, merumuskan mekanisme

---

<sup>30</sup> Ibid h. 20

<sup>31</sup> Ibid h. 9

KBM dan membuat rumusan tata cara menindak lanjuti hasil karya guru dan siswa.<sup>32</sup>

- 5) Memberikan kesempatan kepada guru yang kreatif dan inovatif untuk berbagi pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional kepada sesama teman sejawat dan mendiskusikan untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dalam usaha meningkatkan mutu pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan.

e. Kewenangan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam pelaksanaannya kelompok kerja guru mempunyai kewenangandalam penyusunan dan pelaksanaan berbagai kegiatan. Kewenangan kelompok kerja guru tersebut adalah:

- 1) Menyusun program pembelajaran

Setiap guru harus mempunyai program pembelajaran sebelum guru mulai mengajar di kelas, seorang guru harus mampu menyusun program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan sesuai dengan kondisi murid dankeadaan lingkungan setempat agar murid lebih mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diterimanya.<sup>33</sup>

- 2) Mengembangkan materi dan metode pembelajaran

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), guru diberikan wewenang atau kesempatan dalam mengembangkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi murid. Dalam pemilihan materi dan metode pembelajaran, guru tidak harus terikat pada kurikulum yang disediakan, tapi guru boleh mengembangkan materi pelajaran dan

---

<sup>32</sup> A. Nadriansyah, *Upaya Guru untuk Meningkatkan Kreativitas Siswa*, (Jakarta, MUTU, 1998), h. 25

<sup>33</sup> Salman, *Prinsip-Prinsip Pelaksanaan KKG*, (Padang: Gugus II kec. Bungus TL. Kabung., 2006), h. 3

membaginya kepada teman sejawat di SD lain melalui kegiatan kelompok kerja guru.<sup>34</sup>

3) Menciptakan inovasi baru dalam pembelajaran

Guru yang profesional harus mampu menciptakan dan mempunyai prakarsa untuk menemukan terobosan baru dalam pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi menarik bagi murid. Dalam kegiatan kelompok kerja guru inilah guru bersama-sama memikirkan terobosan baru tersebut.

35

4) Membimbing siswa dalam peningkatan prestasi

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dibahas juga masalah peningkatan prestasi siswa, misalnya, bagaimana seorang guru membimbing siswa yang lemah daya serapnya untuk meningkatkan prestasi belajar.


5) Memecahkan masalah yang dihadapi di sekolah masing-masing.

Jika seorang guru tidak berhasil memecahkan masalah yang ditemui disekolahnya, guru boleh membawa masalah tersebut pada kegiatan kelompok kerja guru untuk dicari solusinya secara bersama dengan guru lainnya yang mengikuti kegiatan tersebut.<sup>36</sup>

Zamroni berpendapat bahwa guru yang profesional perlu dikembangkan melalui kegiatan profesional kesejawatan yang baik, harmonis, dan obyektif. Secara sistematis pengembangan kesejawatan ini memerlukan:

---

<sup>34</sup> Salman, *Prinsip-Prinsip Pelaksanaan KKG*, (Padang: Gugus II kec. Bungus TL. Kabung,, 2006), h. 3

<sup>35</sup> Jurnal Salman, Ketua gugus II kec. Bungus TL. Kabung, Tanggal 24 Juni 2007 *Diposting oleh Hs Hasibuan Botung di 23.58* 

- a) Wadah/kelembagaan,
- b) Bentuk kegiatan,
- c) Mekanisme,
- d) Standard profesional practice.<sup>37</sup>

Tujuan penyelenggaraan KKG menurut rumusan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan adalah:

- a) Memotivasi para guru meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan, dan membuat evaluasi program kegiatan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keyakinan diri sebagai guru profesional.
- b) Menyatakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan.
- c) Mendiskusikan permasalahan yang dihadapi dan dialami oleh guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari alternatif pemecahannya sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, kondisi sekolah, dan lingkungannya.
- d) Membantu guru memperoleh informasi teknis edukatif yang berkaitan dengan kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi, kegiatan kurikulum, metodologi, sistem pengujian yang sesuai dengan mata pelajaran yang bersangkutan.

---

<sup>37</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. *Pedoman Pengelolaan Gugus Sekolah*. Jakarta: PEQIP, h. 1  
Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Cet. I; Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000), h. 32.

- e) Saling berbagi pengalaman dari hasil lokakarya, simposium, seminar, diklat, *action research classroom*, referensi, dan lain-lain yang dibahas bersama di sanggar KKG.
- f) Mampu menjabarkan atau merumuskan agenda reformasi sekolah (*school reform*) khususnya *focus classroom*, sehingga terproses reorientasi pembelajaran yang efektif.<sup>38</sup>

Secara terperinci kegiatan kelompok KKG ditujukan untuk:

- a) Meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain; diskusi tentang satuan pembelajaran, diskusi tentang substansi materi pembelajaran, diskusi pelaksanaan proses pembelajaran termasuk evaluasi, melaksanakan observasi aktivitas rekan sejawat di kelas, mengembangkan evaluasi penampilan guru oleh peserta didik, dan mengkaji hasil evaluasi penampilan guru oleh peserta didik sebagai *feedback* bagi anggota kelompok.
- b) Meningkatkan penguasaan dan pengembangan keilmuan, khususnya bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain; kajian jurnal dan buku baru, mengikuti jalur pendidikan formal yang lebih tinggi, mengikuti seminar dan penataran, menyamakan pengalaman penataran dan seminar kepada anggota kelompok, dan melaksanakan penelitian.
- c) Meningkatkan kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah akademis. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain; menulis artikel,

---

<sup>38</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. *Pedoman Pengelolaan Gugus Sekolah*. Jakarta: PEQIP, h. 1  
Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Cet. I; Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000), h. 7-8.

menyusun laporan penelitian, menyusun makalah, dan menyusun laporan dan *review* buku.<sup>39</sup>

Sejalan dengan hal tersebut maka kegiatan Kelompok Kerja Guru terdiri atas:

- a) Kegiatan pengembangan potensi dan keterampilan guru, melalui penguasaan kurikulum, penyusunan program tahunan dan semester, penyusunan perangkat pembelajaran dan penguasaan materi yang esensial.
- b) Kegiatan wawasan, antara lain; mengadakan seminar atau lokakarya, dan mengadakan lomba penulisan karya ilmiah.
- c) Kegiatan penunjang antara lain mengadakan penelitian.<sup>40</sup>

Penulis berpendapat bahwa salah satu program KKG yang dapat meningkatkan kompetensi mengajar guru kelas adalah kegiatan pendalaman materi. Karena pada kegiatan pendalaman materi lebih diutamakan pada materi-materi utama yang dianggap penting dan sulit dicerna atau dikuasai baik dilihat dari segi guru maupun dari segi peserta didik. Kegiatan pendalaman materi bagi guru bermanfaat untuk:

1. Meningkatkan kepercayaan diri akan kemampuan profesionalnya sehingga tidak ragu lagi dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.
2. Memperdalam dan memperluas wawasan terhadap konsepsi tinjauan akademis dan aplikasinya sehingga dapat dimanfaatkan untuk

---

<sup>40</sup>Departemen Agama RI, *Buku Pedoman Penyelenggaraan Musyawarah Guru Mata Pelajaran di Lingkungan Madrasah*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, 1998), h. 46.

melaksanakan analisis materi pelajaran dan perangkat pembelajaran lainnya.<sup>41</sup>

### 3. Pelatihan Guru

#### a. Pengertian

Menurut Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya<sup>42</sup>. Menurut Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir<sup>43</sup>. Menurut John R. Schermerhorn, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerja<sup>44</sup>

Secara umum pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Sedangkan dalam konteks pendidikan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan profesional yang dilakukan sebelumnya dalam rangka meningkatkan kompetensi selama melaksanakan tugas sebagai guru baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, propinsi, nasional maupun internasional.<sup>45</sup> Jadi dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan

---

<sup>41</sup>Departemen Agama RI, Buku Pedoman..., *op. cit.*, h. 52.

<sup>42</sup> Andreas Viklund, "Manajemen Sumber Daya Manusia", <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/konsep-kompetensi-definisi.h.1>.

<sup>43</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang : Pustaka Rizki Putra, 2012), h. 85.

<sup>44</sup> Yudi Priyansyah, "tujuan dan Manfaat Pelatihan", <http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaat-pelatihan>

<sup>45</sup> Marselur, *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*, (Jakarta: Indeks, 2011), h. 96.

oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah.

Dari pengertian-pengertian di atas, pelatihan berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Ini berbeda dari pendidikan yang memberikan pengetahuan terhadap suatu subyek tertentu secara umum, karena pelatihan memusatkan diri pada kebutuhan khusus dalam pekerjaan.

#### **b. Tahapan-tahapan dalam Pelatihan**

Terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan, yakni:<sup>46</sup>

##### 1) Penentuan kebutuhan pelatihan (*assessing training needs*)

Pada tahapan ini lebih sulit menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada mengorientasikan para pegawai yang baru. Tujuan penentuan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui atau menentukan apakah perlu atau tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

##### 2) Mendesain program pelatihan (*designing a training program*)

Ketepatan metode dalam suatu pelatihan tertentu tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan. Terdapat

---

<sup>46</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003). h. 204-209.

dua jenis sasaran pelatihan, yakni *knowledge-centered objectives* dan *performance-centered objectives*. Pada jenis pertama, biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap. Sedangkan jenis yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode atau teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan, dan sebagainya.

3) Evaluasi efektifitas program pelatihan (*evaluating training program effectiveness*)

Supaya lebih efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurang keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan.

### **c. Aspek Penilaian Program Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. Adapun aspek yang dinilai dalam pelatihan:<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Yuliani Nurani Sujiono, *Mengajar dengan Portofolio*, (Jakarta: Indeks, 2010), h. 95.

1) Lama pelatihan

Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan keterampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.

2) Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi

Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

3) Penyelenggara pelatihan

Penyelenggara pelatihan yang diikuti guru meliputi penyelenggara dari tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.

4) Tingkat pelatihan

Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.

#### **d. Tujuan Pelatihan**

Tujuan umum pelatihan menurut Moekijat<sup>48</sup> adalah:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
  - 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
-

- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Peningkatan profesionalisme guru Sekolah Dasar, selain dengan meningkatkan pendidikan dapat juga dilakukan melalui program pelatihan dalam jabatan. Pelatihan akan membentuk dasar dengan menambah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang dan yang akan datang. Pelatihan untuk guru biasanya dilakukan oleh lembaga-lembaga diklat atau dinas pendidikan yang ditunjuk untuk memberikan fasilitas kepada guru untuk melakukan kegiatan pelatihan.

Banyak sekali pelatihan-pelatihan untuk guru, misalnya pelatihan penggunaan alat peraga KIT IPA bagi guru SD, pelatihan guru kreatif agar pendidikan berkualitas, pelatihan untuk guru SD mengenai pendekatan yang aktif, partisipatif, dan terpaduserta adanya program BERMUTU (*Better Education Thought Reformed Management and Universal Teacher Upgrading*), *Lesson Study*, *Decentralized Basic Education*, *EQAS (Education Quality Assurance System)* untuk peningkatan mutu guru dan sertifikasi (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia 2010).

Adapun manfaat diselenggarakan program pelatihan bagi sekolah yaitu:<sup>49</sup>

- 1) Peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan;
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan;
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat;

---

<sup>49</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan ...*, h. 92-93

- 4) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif;
- 5) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi;
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif;
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Manfaat pelatihan bagi guru:

- 1) Membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik;
- 2) Meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya;
- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional;
- 4) Timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya;
- 5) Peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri;
- 6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual;
- 7) Meningkatkan kepuasan kerja;
- 8) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang;
- 9) Makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri;
- 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

### 3. Kompetensi Mengajar Guru

#### a. Pengertian Kompetensi Guru

Pengertian kompetensi menurut Mohammad Ashan. Kompetensi adalah pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku positif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.<sup>50</sup>

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya (Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas 2003). Sementara itu kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U/2002 adalah: seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.<sup>51</sup>

Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya."<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), h. 51

<sup>51</sup> Mulyas, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya: 2007). h 25

<sup>52</sup> Janawi, *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional* (Bandung, Alfa Beta : 2011) h 34

Menurut Abdul Majid kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Konsep kompetensi dapat dilakukan kepada semua bidang yang digeluti oleh seseorang. Apabila konsep tersebut berhubungan dengan proses pembelajaran, kompetensi yang perlu dikuasai adalah yang berkenaan dengan disiplin ilmu kependidikan. Jabatan guru adalah salah satu bentuk jasa profesional yang dibutuhkan dalam kehidupannya. Oleh karena itu, standar guru profesional merupakan sebuah kebutuhan mendasar yang sudah tidak bisa ditawar lagi.<sup>53</sup>

*Competence* diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Karakter dasar diartikan sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama, yaitu motif karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai-nilai seseorang.

Atas dasar itulah kompetensi memiliki lima jenis karakteristik, yaitu: (1) pengetahuan merujuk pada informan dan hasil belajar. (2) keterampilan atau keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan. (3) konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap nilai-nilai dan citra diri seseorang. (4) karakteristik kepribadian merujuk pada suatu sikap karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi dan informasi; dan (5) motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan lain yang memicu tindakan.

---

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

b. Jenis-jenis Kompetensi

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia guru dan dosen No. 14/2005 dan peraturan pemerintah No. 19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial.

1) Kompetensi pedagogik, yaitu 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. Lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah RI No 74 tahun 2008, tentang guru, pasal 3 ayat (4) dijelaskan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- b) Pemahaman terhadap peserta didik
- c) Pengembangan kurikulum atau silabus
- d) Perancangan pembelajaran
- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan logis
- f) Evaluasi hasil belajar
- g) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Implikasinya sederhana; kalau ada guru yang tidak memahami karakter peserta didik, tidak dapat menjelaskan materi pembelajaran dengan baik, tidak mampu memberi evaluasi terhadap apa yang sudah diajarkan, juga tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik, maka guru yang bersangkutan belum memiliki kompetensi pedagogik.

- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Lebih lanjut dijelaskan dalam peraturan pemerintah No74 Tahun 2008 Bab II pasal 3 item (5) bahwa kompetensi kepribadian guru sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, berwibawa, stabil, dewasa, jujur, sportif, menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

Kompetensi kepribadian yang menggambarkan profesi guru menurut Slamet PH adalah; (1) memahami dan melaksanakan kode etik guru Indonesia; (2) memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati; (3) menghargai perbedaan latar belakang peserta didik; (5) memberikan kontribusi pada pengembangan sekolah. Setiap guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik. Disamping mempunyai kepribadian yang sesuai dengan ajaran agama Islam. Guru dituntut lagi untuk mempunyai kepribadian berintelektual yang bagus. Dengan penampilan mengajar yang baik dan meyakinkan, sehingga perilaku akan menjadi tauladan yang baik

bagi para siswanya. Kepribadian merupakan perpaduan antara aspek jasmani dan rohaniah, serta antara fisik dan psikis yang bekerja sejalan dan beriringan, maka sebuah tingkahlaku dan pikiran adalah sebuah kepribadian.<sup>54</sup>

- 3) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua wali peserta didik, dan masyarakat luas. Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam PP tentang Guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi sebagai berikut.
  - a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
  - b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
  - c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik.
  - d) Bergaul secara santun dengan masyarakat.
- 4) Kompetensi profesional, adalah kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar Nasional Pendidikan. PP No 74 tahun 2008 menjabarkan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi atau seni budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan

---

<sup>54</sup> Nana, Syaodih, Sukmadinata. *Proses Landasan Psikologi Guruan*. (2004: Bandung: Remaja Rosdakarya. h 138)

- a) Menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.
- b) Menguasai konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok pelajaran yang akan diampu.<sup>55</sup>

## **B. Kajian Penelitian yang Relevan**

Adapun kajian penelitian yang relevan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Slameto, Bambang S. Sulasmono, Krisma Widi Wardani dengan judul penelitian Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa “penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kinerja guru (di kasus ini, para guru yang berpartisipasi dalam “pelatihan model *in-on*” dan untuk menemukan faktor pendorong guru (peserta) kinerja. Dua faktor yaitu kepedulian lingkungan dan mereka komitmen terhadap peningkatan sekolah dianalisis. Ini adalah metode penelitian kuantitatif yang menguji hubungan sebab akibat antara dikonstruksi dalam 30 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan penilaian sendiri skala dengan 32 item dikelompokkan menjadi empat variabel. Skala penilaian sendiri kuesioner valid (0,314-0,506) dan dapat diandalkan (0,632). Pembelajaran menemukan tingkat kinerja guru (peserta pelatihan) dengan faktor pendorong. Kebanyakan dari mereka memiliki kinerja tinggi, Di Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa

---

<sup>55</sup> Abdurahman Saleh, *Macam-macam Kompetensi Guru dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Rajawali, 2011) h 90

komitmen di antara guru meningkat 42,20% lingkungan kerja mereka sementara kepemimpinan dan sosial guru kekhawatiran tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkor pelatihan model in-on.<sup>56</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh A. Hasan Saragih dengan judul Kompetensi Minimal Seorang Guru Dalam Mengajar. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam hal keterampilan, seorang guru harus menguasai keterampilan mengajar, yaitu: membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberi penguatan, dan mengadakan variasi mengajar. Dalam proses belajar-mengajar, guru memegang peran sebagai sutradara sekaligus aktor dan merupakan faktor yang sangat dominan dalam menentukan keberhasilan proses belajar-mengajar di kelas.<sup>57</sup>

### **C. Kerangka Pikir**

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlu ditingkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu prioritas pembangunan bidang pendidikan di Indonesia, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Tenaga pendidik (guru) sangat berperan dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru dituntut memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar. Kemampuan tersebut tercermin dalam kompetensi guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagaimana dimaksud dalam

---

<sup>56</sup> Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 27, No.2, Desember 2017, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569.

<sup>57</sup> Jurnal tabularasa PPS UNIMED Vol.5 No.1, Juni 2008

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 meliputi; kompetensi pedagogig, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>58</sup>

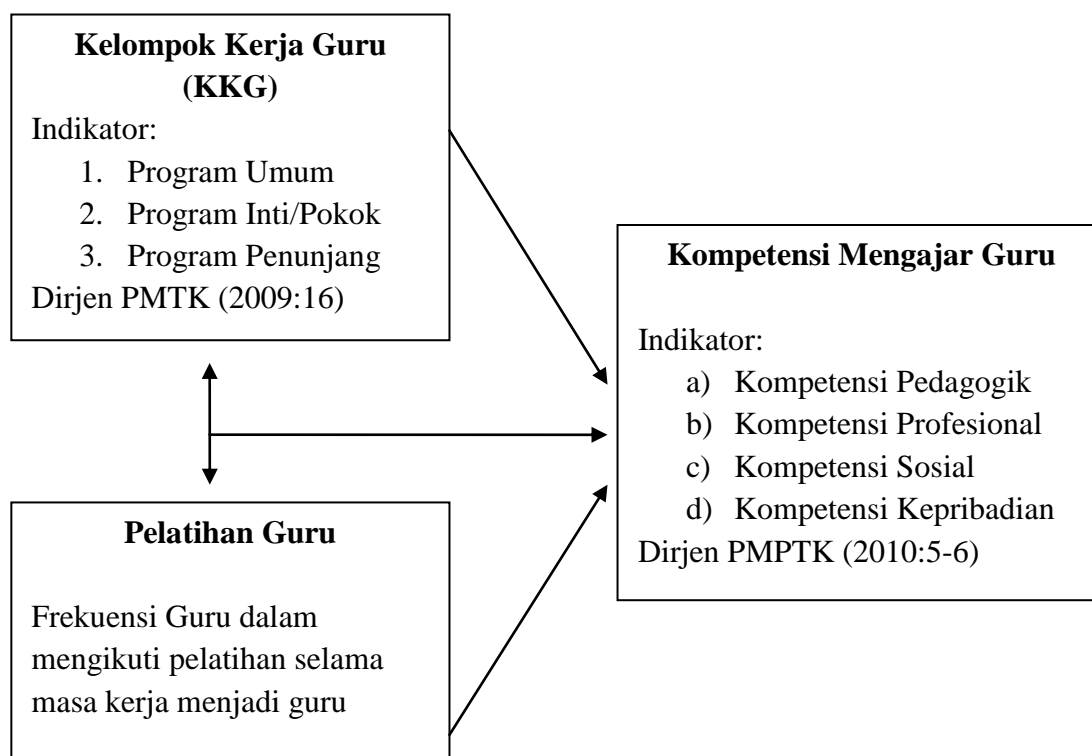
Adanya KKG diharapkan guru mendiskusikan masalah yang menyangkut upaya perbaikan pengajaran yaitu penyusunan administrasi pembelajaran, penggunaan metode mengajar, pendalaman materi, penilaian proses dan hasil belajar siswa, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan pembelajaran. Kegiatan KKG diharapkan dapat meningkatkan kompetensi mengajar guru yang pada akhirnya hasil belajar siswa juga meningkat.

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah Kelompok Kerja Guru (KKG) sebagai variabel independen ( $X_1$ ) berhubungan terhadap Kompetensi Mengajar Guru sebagai variabel Dependen ( $Y_1$ ) dan pelatihan Guru sebagai variabel independen ( $X_2$ ) juga berhubungan terhadap Kompetensi Mengajar Guru sebagai variabel Dependen (Y). Skema dari kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>58</sup>Redaksi Sinar Grafika, UU No. 14....*loc. cit.*

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



#### D. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_a$  : Terdapat hubungan kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_a$  : Terdapat hubungan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan kelompok kerja guru dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_a$  : Terdapat hubungan kelompok kerja guru dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif yang bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. *Penelitian deskriptif* adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dan satu variabel.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

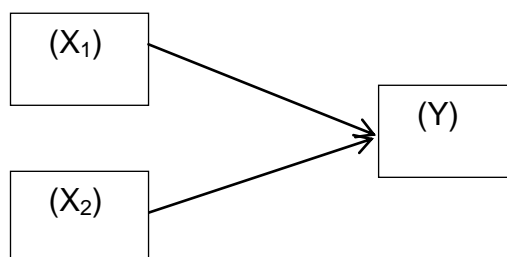
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau beberapa variabel.

Tujuan teknik korelasional adalah:

1. Untuk mencari bukti berdasarkan hasil pengumpulan data, apakah terdapat hubungan antar variabel atau tidak,
2. Untuk menjawab pertanyaan apakah hubungan antar variabel tersebut kuat, sedang atau lemah dan

3. Ingin memeproleh kepastian secara matematis apakah hubungan antar variabel merupakan hubungan yang meyakinkan (signifikan) atau hubungan yang tidak meyakinkan.

Penelitian ini mengkaji hubungan Kinerja Kelompok Kerja (KKG) ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) terhadap Kompetensi Mengajar Guru (Y), digambarkan dalam desain sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desai Penelitian**

Keterangan:

$X_1$  : Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG)

$X_2$  : Kinerja Pelatihan

Y : Kompetensi Mengajar Guru

—————> : Hubungan

Desain penelitian di atas, dijabarkan pada kerangka fikir

### **C. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) ( $X_1$ ), Kinerja Pelatihan ( $X_2$ ) dan Kompetensi Mengajar Guru (Y). Ketiga variabel tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa sub variabel dan dari sub variabel dijabarkan dalam beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli.

#### **D. Devenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variable adalah variable penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variable penelitian sebelum dilakukan analisis.<sup>59</sup>

Berikut definisi operasional variabel yang akan diteliti.

##### **1. Kelompok Kerja Guru (KKG)**

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kerja sama guru-guru dalam satu gugus, dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional mereka. Fungsi utamanya adalah menampung dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) melalui pertemuan diskusi, pengajaran contoh, demonstrasi penggunaan dan pembuatan alat peraga.

##### **2. Pelatihan**

Pelatihan berarti proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan supaya dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar

##### **3. Kompetensi Mengajar Guru**

Kompetensi mengajar adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru, dalam usaha menciptakan suatu kondisi belajar yang kondusif.

---

<sup>59</sup> Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014), h. 87

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Pengertian populasi menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut: Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.<sup>60</sup>

Populasi ialah keseluruhan subjek atau totalitas subjeek penelitian yang bisa berupa orang, benda atau suatu hal yang didalamnya bisa diperoleh dan atau bisa memberikan informasi (data) penelitian.<sup>61</sup> Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>62</sup> Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti seluruh elemen yang terdapat dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru yang ada di bawah naungan Kelompok Kerja Madrasah pada Min 4 Sinjai. Sebanyak 6 sekolah guru kelas.

---

<sup>60</sup>Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001., h. 85

<sup>61</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2011., h. 148

<sup>62</sup>Riduwan, , Cet.V, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung : Alfabeta.. 2015., h. 78

**Tabel 3.1. Nama-Nama Madrasah di bawah KKM MIN 4 Sinjai Yang Pernah Mengikuti Pelatihan Guru Tingkat Kabupaten**

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	KET
1	MIN 4 Sinjai	6 orang	
2	MIS Darul Falah	3 orang	
3	MIS Miftahul Hasanah	2 orang	
4	MIS Ikhwanus Safah	2 orang	
5	MIS Sabilal Muhtadin	2 orang	
6	MIS Darul Istiqamah	2 orang	

Sumber: Hasil observasi dan dokumentasi pada MIN 4 Sinjai

## 2. Sampel

Pengertian sampel juga dapat didefinisikan menurut para ahli sebagai berikut: sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>63</sup>

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>64</sup> Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *non random sampling* menggunakan *purposive sampling* yaitu tehnik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu . Sampel dalam penelitian ini adalah Guru Kelompok Kerja Madrasah (KKM) MIN 4 Sinjai yang pernah mengikuti pelatihan guru di

<sup>63</sup> Arikunto, Suharsimi. ...h..81

<sup>64</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 81

tingkat kabupaten dan pernah mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yakni 17 orang.<sup>65</sup>

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Penyebaran angket tersebut selaras dengan tujuan mencari informasi yang detail mengenai suatu masalah dari responden tanpa rasa khawatir apabila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan atau pernyataan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif. Pengumpulan data berupa daftar pernyataan secara tertulis sedangkan skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait dengan informasi yang diketahui. Pengumpulan data dengan menggunakan angket untuk kebutuhan data kompetensi manajerial, gaya kepemimpinan demokratis kepala madrasah serta peningkatan mutu pendidikan.

#### **G. Teknik Analisis Data**

Setelah variabel instrument terkait dengan Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG), Kinerja Pelatihan dan Kompetensi mengajar Guru di MIN 4 disusun maka instrument tersebut terlebih dahulu diuji cobakan. Perhitungan dalam

---

<sup>65</sup> Hasil Observasi pada tanggal 08 juli 2019

penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) For Windows 20,0*.

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting mengingat peranannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis data dengan menerapkan metode deskriptif dinyatakan sebagai analisis statistik sederhana atau yang paling sederhana. Akan tetapi hasil analisis statistik deskriptif tersebut dapat menjadi masukan yang sangat berharga untuk para pengambil keputusan tergantung pada bentuk dan cara menyajikan hasil analisis tersebut.

Selanjutnya hasil analisis statistik deskriptif akan menjadi dasar untuk membuat rangkuman deskriptif yang didukung dengan pendapat ilmiah atau kesepakatan ilmiah dan akan menjadi sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan.<sup>66</sup>

#### 2. Uji Asumsi dasar

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atukah

---

<sup>66</sup> *Journal of Management Vol. 2 No. 2 Maret 2016*

tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.<sup>67</sup>

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah Uji Homogenitas Variansi dan Uji Bartlett. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak.<sup>68</sup>

c. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05.<sup>69</sup>

### 3. Uji Hipotesis

a. Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlaion*)

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi korelasi koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Jurnal Biometrika dan kependudukan, Vol. 3 No. 2 Desember 2014: 127-135

<sup>68</sup> Jurnal Biometrika dan kependudukan, Vol. 3 No. 2 Desember 2014: 127-135

<sup>69</sup> Jurnal Biometrika dan kependudukan, Vol. 3 No. 2 Desember 2014: 127-135

<sup>70</sup> Duwiconsultant.blogspot.com

b. Korelasi Ganda (*Multiple correlation*)

Untuk mengetahui hubungan kinerja kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai, peneliti menggunakan uji korelasi ganda. Uji Korelasi ganda (*Multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.<sup>71</sup>

## H. Kisi-kisi dan Instrumen Penelitian

### 1. KISI –KISI INSTRUMEN

No	Variabel Penelitian	Deskripsi Variabel	Indikator	Nomor Item	Ket
1	Kinerja Kelompok Kerja Guru	Hasil kerja baik, kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam KKG berdasarkan tujuan KKG	1. Meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum	2 (1,2)	Angket
			2. Meningkatkan pengetahuan guru dalam menyusun Administrasi Pembelajaran	3. (3,4,5)	Angket
			3. Meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas	2 (6,7)	Angket
			4. Meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, membuat dan menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran	4 (8,9,10,11)	Angket

<sup>71</sup> Statidtikaikip.blogspot.com

2	Pelatihan Guru	Prekuensi Guru dalam mengikuti pelatihan selama masa kerja menjadi guru	1. Lamanya Pelatihan	2 (12,13)	Angket
			2. Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi	2 (14,15)	
			3. Penyelenggara pelatihan	2 (16,17)	
			4. Tingkat pelatihan	2 (18,19)	
3	Kompetensi Mengajar	Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	1. kemampuan menguasai materi pelajaran	4.(20,21,22,23)	Angket
			2. kemampuan menyusun perangkat pembelajaran	3.(24,25,26)	
			3. kemampuan melaksanakan program pengajaran	3.(27,28,29)	
			4. kemampuan menguasai evaluasi pembelajaran	3.(30,31,32)	
			5. kemampuan menguasai program tindak lanjut	3.(33,34,35)	

## 2. Petunjuk Pengisian

Mohon kiranya mengisi lembar angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.!

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara, dengan item jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	Ket
1	Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran					

2	Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran					
3	Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola penilaian serta penyusunan administrasi					
4	Mampu membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum 2013 yang selalu berubah – ubah					
5	Mampu menyusun administrasi pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran					
6	Mampu meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas					
7	Mampu meningkatkan pengetahuan guru dalam mengelola manajemen kelas					
8	Mampu meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
9	Mampu meningkatkan kepandaian guru dalam membuat alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
10	Mampu meningkatkan kepandaian guru dalam menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
11	Meningkatkan kepandaian guru dalam mengoprasionalkan alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
12	Mampu mempengaruhi Lamanya Pelatihan terhadap semangat kinerja mengajar guru					
13	Mampu meningkatkan prestasi mengajar terhadap lamanya pelatihan					
14	Peserta pelatihan yang diberi mandat harus Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi					

15	Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi yang harus diikuti oleh peserta pelatihan					
16	Penyelenggara pelatihan dilakukan pada tingkat Kelompok Kerja Madrasah (KKM)					
17	Penyelenggara pelatihan seharusnya dilakukan dengan cara mengutamakan guru yang belum pernah ikut pelatihan					
18	Mampu mengajarkan kepada teman sejawat setelah mengikuti pelatihan di Tingkat Kabupaten					
19	Harus mampu mengaplikasikan hasil dari pelatihan yang pernah diikutinya					
20	Seorang guru harus mampu menguasai materi pelajaran dengan metode dan cara yang sudah ditentukan					
21	Seorang guru harus mampu mentransfer materi pelajaran agar materinya dikuasai oleh peserta didik					
22	Kewajiban mengajar dapat terlaksana dengan tepat waktu dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terselesaikan, walaupun peserta didik tidak mampu menguasai materi yang diberikan					
23	Mampu memperoleh Materi pelajaran dari teman sejawat yang pernah mengikuti pelatihan sehingga dapat memperkaya penguasaan materi yang akan diajarkan					
24	Tidak mesti mampu menyusun perangkat pembelajaran yang penting proses pembelajaran tercapai dengan baik					
25	Mampu menyusun perangkat pembelajaran baik sesuai dengan kebutuhan siswa tidak mesti mengikuti kurikulum yang berlaku					
26	Mampu menyusun perangkat pembelajaran sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan terstruktur					
27	Kemampuan melaksanakan program pengajaran sesuai dengan perencanaan					

28	Program pembelajaran yang dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik walaupun peserta didik tidak dapat menerima secara menyeluru karena perbedaan karakter					
29	Program pembelajaran dapat dilaksanakan setelah dilakukan uji coba terlebih dahulu diluar pelaksanaan pembelajaran					
30	Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan perencanaan penilaian					
31	Menguasai evaluasi pembelajaran sebelum melakukan penilaian kepada peserta didik					
32	Dalam pemberian penilaian kepada peserta didik harus diutamakan penilaian pengetahuan					
33	Harus mampu mengevaluasi hasil penilaian yang tingkat kesukarannya tidak dapat diketahui oleh peserta didik					
34	Guru harus mampu menguasai program tindak lanjut setelah melaksanakan pembelajaran					
35	Guru tidak perlu melaksanakan tindak lanjut terhadap pelaksanaan perencanaan pembelajaran					

Untuk mengetahui hubungan kinerja kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai, peneliti menggunakan uji korelasi ganda. Uji Korelasi ganda (*Multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Pada bab ini dibahas mengenai hasil-hasil penelitian yang memperlihatkan hubungan kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Pelatihan dalam peningkatan kompetensi mengajar guru MIN 4 Sinjai. Responden dalam penelitian ini adalah subyek, di mana data dapat diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Responden penelitian ini adalah Gurupada Kelompok Kerja Madrasah (KKM) MIN 4 Sinjai yang berada dibawah naungannya di Kecamatan Sinjai Selatan Kabupaten Sinjai. Setelah dilakukan pengumpulan data ditemukan beberapa karakteristik responden meliputi; Nama, jenis kelamin dan jabatan. Sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Responden**

No	Nama Guru	L/P	Jabatan	Ket
1	Ahmad Saefullah, S.Pd	L	Guru	
2	Masfiah, S.Pd.I	P	Guru	
3	Hj. Haniag, S.Ag	P	Guru	
4	St. NurhayatiTaja, S.Ag	P	Guru	
5	Firman, S.Pd.I	L	Guru	

6	Jurniati, S.Pd	P	Guru	
7	Syamsuddin, S.Pd.I, M.Pd.I	L	Guru	
8	Hariana, S.Pd	P	Guru	
9	Jumriah, S.Pd.I	P	Guru	
10	Suhrawati, S.Pd	P	Guru	
11	Marhuma, S.Pd.I	P	Guru	
12	Haerani, S.Pd.I	P	Guru	
13	Marhayani, S.Pd.I	P	Guru	
14	NajmiahM.S.Pd.I	P	Guru	
15	Asti Yuliarni, S.Pd.I	P	Guru	
16	Yuzlin, S.Pd	L	Guru	
17	Baso, S.Ag	L	Guru	

## 2. Deskripsi Hasil Angket

Dari responden yang berjumlah 17 orang guru yang telah menjawab angket penelitian yang telah dibagikan oleh peneliti, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Data Hasil Angket responden Variabel X1

No	Nama	Nomor Item Pertanyaan dan Skor											Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	Ahmad Saefullah, S.Pd	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	50
2	Masfiah, S.Pd.I	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	52
3	HjHaniag, S.Ag	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	St. NurhayatiTaja, S.Ag	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	43
5	Firman, S.Pd.I	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	50
6	Jurniati, S.Pd	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	50
7	Syamsuddin, S.Pd.I, M.Pd.I	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	52
8	Hariana, S.Pd	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	48
9	Jumriah, S.Pd.I	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	51
10	Suhrawati, S.Pd	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
11	Marhuma, S.Pd.I	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52

12	Haerani, S.Pd.I	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
13	Marhayani, S.Pd.I	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	45
14	NajmiahM.S.Pd.I	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
15	Asti Yuliarni, S.Pd.I	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	52
16	Yuzlin, S.Pd	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	50
17	Baso, S.Ag	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	49

**Tabel 4.3 Data Hasil Angket responden Variabel X2**

No	Nama	Nomor Item Pertanyaan dan Skor								Jumlah
		12	13	14	15	16	17	18	19	
1	Ahmad Saefullah, S.Pd	4	5	5	4	5	5	5	4	37
2	Masfiah, S.Pd.I	4	4	5	4	4	3	3	3	30
3	Hj Haniag, S.Ag	4	4	5	5	5	5	4	3	35
4	St. Nurhayati Taja, S.Ag	3	3	4	4	4	3	4	5	30
5	Firman, S.Pd.I	5	4	4	5	5	4	4	5	36
6	Jurniati, S.Pd	4	4	5	4	4	4	5	5	35

7	Syamsuddin, S.Pd.I, M.Pd.I	4	5	5	4	5	5	5	4	37
8	Hariana, S.Pd	4	4	5	5	4	4	4	5	35
9	Jumriah, S.Pd.I	4	4	5	5	5	5	5	5	38
10	Suhrawati, S.Pd	3	3	5	5	4	3	5	5	33
11	Marhuma, S.Pd.I	4	4	4	5	5	5	5	4	36
12	Haerani, S.Pd.I	3	3	3	3	4	4	4	4	28
13	Marhayani, S.Pd.I	3	3	3	3	4	4	4	4	28
14	Najmiah M.S.Pd.I	3	5	3	5	3	3	4	4	30
15	Asti Yuliarni, S.Pd.I	4	5	4	5	5	5	4	5	37
16	Yuzlin, S.Pd	5	5	5	5	4	4	4	5	37
17	Baso, S.Ag	4	4	4	5	5	5	4	5	36

**Tabel 4.4 Data Hasil Angket responden Variabel Y**

No	Nama	Nomor Item Pertanyaan dan Skor															Jumlah		
		20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	
1	Ahmad Saefullah, S.Pd	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	73
2	Masfiah, S.Pd.I	3	5	3	3	2	2	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	57

3	Hj Haniag, S.Ag	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	St. Nurhayati Taja, S.Ag	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	59
5	Firman, S.Pd.I	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	76
6	Jurniati, S.Pd	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	3	64
7	Syamsuddin, S.Pd.I, M.Pd.I	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	70
8	Hariana, S.Pd	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	69
9	Jumriah, S.Pd.I	5	5	2	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	2	64
10	Suhrawati, S.Pd	5	5	2	4	2	2	5	5	2	3	5	5	3	4	5	2	59
11	Marhuma, S.Pd.I	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	2	62

12	Haerani, S.Pd.I	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	59
13	Marhayani, S.Pd.I	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	59
14	Najmiah M.S.Pd.I	4	4	2	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	3	56
15	Asti Yuliarni, S.Pd.I	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	71
16	Yuzlin, S.Pd	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	74
17	Baso, S.Ag	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	67

### 3. Analisis Data

#### a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Descriptive Statistik**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kelompok Kerja Guru	17	43	55	49,00	,840	3,464	12,000
Pelatihan Guru	17	28	38	34,00	,831	3,428	11,750
Kompetensi Mengajar Guru	17	56	76	64,76	1,552	6,399	40,941
Valid N (listwise)	17						

Sumber Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat dilihat bahwa variabel Kelompok Kerja Guru (X1) dengan jumlah responden (N) sebanyak 17 guru mempunyai jumlah skor terendah yang diperoleh (Minimum) sebesar 43 dan skor tertinggi (Maximum) 55 dengan rata-rata total skor (Mean) 49 dan standar deviasi 3,464 dan variance sebesar 12,000. Variabel Pelatihan guru (X2) mempunyai jumlah skor terendah yang diperoleh (Minimum) sebesar 28 dan skor tertinggi (Maximum) 38 dengan rata-rata total skor (Mean) 34 dan standar deviasi 3,428 dan variance sebesar 11,750, dan Variabel Kompetensi Mengajar Guru (Y)

mempunyai jumlah skor terendah yang diperoleh (Minimum) sebesar 56 dan skor tertinggi (Maximum) 76 dengan rata-rata total skor (Mean) 64,76 dan standar deviasi 6,399 dan variance sebesar 40,941.

b. Uji Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kelompok Kerja Guru	Pelatihan Guru	Kompetensi Mengajar Guru
N		17	17	17
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	49,00	34,00	64,76
	Std. Deviation	3,464	3,428	6,399
Most Extreme Differences	Absolute	,202	,262	,169
	Positive	,134	,172	,169
	Negative	-,202	-,262	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,832	1,079	,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493	,194	,716

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Hasil Output SPSS 20

Uji normalitas Kolmogorov smirnov bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Kaidah pengujian Tabel one-sample Kolmogorov-smirnov test:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Pada table diatas dapat ditentukan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) variable Kelompok Kerja Guru (X1) adalah  $0,493 > 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual variable Kelompok Kerja Guru berdistribusi normal. Nilai asymp. Sig. (2-tailed) variable Pelatihan Guru (X2) adalah  $0,194 > 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual variable Pelatihan guru berdistribusi normal. Nilai asymp. Sig. (2-tailed) variabel Kompetensi Mengajar Guru adalah  $0,716 > 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual variable Kompetensi Mengajar Guru berdistribusi normal.

## 2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas digunakan sebagai syarat dalam analisis independen sampel T-test dan Annova.

Kaidah pengujian:

- 1) Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah homogen
- 2) Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak homogen

**Tabel 4.7****ANOVA**

## Kompetensi Mengajar Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	431,809	9	47,979	1,504	,302
Within Groups	223,250	7	31,893		
Total	655,059	16			

Sumber Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Kelompok kerja guru dengan Kompetensi mengajar guru adalah  $0,302 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data antara variabel kelompok kerja guru dengan kompetensi guru berdistribusi normal.

**Tabel 4.8****ANOVA**

## Kompetensi Mengajar Guru

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	513,725	6	85,621	6,058	,066
Within Groups	141,333	10	14,133		
Total	655,059	16			

Sumber Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pelatihan guru dengan Kompetensi Mengajar Guru adalah  $0,066 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data antara variable pelatihan guru dengan kompetensi guru berdistribusi homogen.

### 3) Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variable bebas dengan variable terikat.

Kaidah pengujian:

- 1) Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat.

**Tabel 4.9**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Mengajar Guru * Kelompok (Combin ed)	431,809	9	47,979	1,504	,302
Linearit y	126,750	1	126,750	3,974	,086

Kerja Guru	Deviation from Linearity	305,059	8	38,132	1,196	,413
	Within Groups	223,250	7	31,893		
	Total	655,059	16			

Sumber Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan table diatas dapat ditentukan bahwa nilai Sig. deviation from linearity variable Kelompok kerja guru dengan Kompetensi mengajar guru adalah  $0,413 > 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variable Kelompok kerja guru dengan Kompetensi mengajar guru terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 4.10**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Mengajar Guru * Pelatihan Guru	(Combined)	513,725	6	85,621	6,058	,007
	Linearity	387,766	1	387,766	27,436	,000
	Deviation from Linearity	125,960	5	25,192	1,782	,204

Within Groups	141,333	10	14,133		
Total	655,059	16			

Sumber Hasil Output SPSS 20

Berdasarkan table diatas dapat ditentukan bahwa nilai Sig. deviation from linearity variable pelatihan guru dengan Kompetensi mengajar guru adalah  $0,204 > 0,05$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa antara variable pelatihan guru dengan Kompetensi mengajar guru terdapat hubungan yang linear.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Analisis Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

#### Correlations

		Kelompok Kerja Guru	Kompetensi Mengajar Guru
Kelompok Kerja Guru	Pearson Correlation	1	,440
	Sig. (2-tailed)		,025
	N	17	17
Kompetensi Mengajar Guru	Pearson Correlation	,440	1
	Sig. (2-tailed)	,025	
	N	17	17

Sumber Hasil Output SPSS 20

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_a$  = Terdapat hubungan kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

Kaidah pengujian:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka berkorelasi
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak berkorelasi

Pedoman derajat hubungan:

Nilai Pearson Correlation	
0,00 d/d 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 s/d 0,40	Korelasi lemah
0,41 s/d 0,60	Korelasi sedang
0,61 s/d 0,80	Korelasi kuat
0,81 s/d 1,00	Korelasi sempurna

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi antara variabel kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru adalah  $0,025 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  artinya bahwa antara variabel kelompok kerja guru terhadap kompetensi mengajar guru itu berkorelasi. Adapun tingkat hubungan korelasinya adalah 0,440 termasuk dalam kategori tingkat korelasi sedang.

Tabel 4.12

## Correlations

		Pelatihan Guru	Kompetensi Mengajar Guru
Pelatihan Guru	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	17	17
Kompetensi Mengajar Guru	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	17	17

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Hasil Output SPSS 20

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_a$  = Terdapat hubungan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

Kaidah pengujian:

3. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka berkorelasi
4. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak berkorelasi

Pedoman derajat hubungan:

Nilai Pearson Correlation	
0,00 d/d 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 s/d 0,40	Korelasi lemah



1	,784 <sup>a</sup>	,615	,560	4,244	,615	11,182	2	14	,001
---	-------------------	------	------	-------	------	--------	---	----	------

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Guru, Kelompok Kerja Guru

b. Dependent Variable: Kompetensi Mengajar Guru

Sumber Hasil Output SPSS 20

Pedoman derajat hubungan:

Nilai Pearson Correlation	
0,00 s/d 0,20	Tidak ada korelasi
0,21 s/d 0,40	Korelasi lemah
0,41 s/d 0,60	Korelasi sedang
0,61 s/d 0,80	Korelasi kuat
0,81 s/d 1,00	Korelasi sempurna

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan kelompok kerja guru dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

$H_a$  = Terdapat hubungan kelompok kerja guru dan pelatihan guru secara bersama-sama terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai Selatan

Kaidah pengujian:

1. Jika nilai sig. F change  $< 0,05$ , maka berkorelasi
2. Jika nilai sig. F change  $> 0,05$ , maka tidak berkorelasi

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig. F change antara variable kelompok kerja guru dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru adalah  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa antara variable kelompok kerja guru dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru itu berkorelasi secara simultan. Adapun tingkat hubungan korelasinya adalah 0,784 termasuk dalam kategori tingkat korelasi kuat.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang hubungan kinerja kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru kelas di MIN 4 Sinjai, penulis menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kelompok kerja guru memiliki hubungan terhadap kompetensi mengajar guru di MIN 4 Sinjai. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20,0 pada tabel *Correlations* diketahui nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$  dengan derajat hubungan sebesar 0,440 atau korelasi sedang atau memiliki hubungan yang sedang.
2. Pelatihan guru memiliki hubungan terhadap kompetensi mengajar guru di MIN 4 Sinjai. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20,0 pada tabel *Correlations* diketahui nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan derajat hubungan sebesar 0,769 atau korelasi kuat atau memiliki hubungan yang kuat.
3. Kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru secara bersama-sama memiliki hubungan terhadap kompetensi mengajar guru di MIN 4 Sinjai. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 20,0 pada tabel Anova diketahui nilai probabilitas Sig. F Change  $0,001 < 0,05$  dengan nilai R hitung sebesar 0,784. jadi hubungan Kelompok Kerja guru dan pelatihan guru secara bersama sama terhadap kompetensi mengajar guru di MIN 4 Sinjai adalah hubungan yang kuat.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

### **1. Implikasi Teoritis**

- a. kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru harus dibentuk demi meningkatkan kompetensi guru, terutama kompetensi mengajar guru terdapat hubungan yang kuat antara kelompok kerja guru dengan kompetensi mengajar guru sehingga dapat meningkatkan keterampilan mengajar guru di dalam kelas, semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki.
- b. Kelompok kerja guru dan pelatihan guru memiliki hubungan yang kuat terhadap kompetensi mengajar guru dalam penelitian ini, diharapkan guru kelas untuk terus mengikuti kelompok kerja guru dan pelatihan guru untuk mempertahankan kompetensi mengajar yang dimiliki dan meningkatkan kualitas belajar mengajar serta kualitas pendidikan.

### **2. Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi guru kelas dan calon guru. Dengan memperhatikan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, standar kompetensi Guru Sekolah Dasar ada empat, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Yang apabila guru menguasai keempat kompetensi tersebut, maka dapat dikatakan sebagai guru profesional yang berstandar nasional. Salah satu cara untuk menguasai kompetensi guru adalah dengan mengikuti Kelompok Kerja

Guru (KKG) dan pelatihan guru. Karena guru memiliki peranan besar terhadap tinggi rendahnya pencapaian hasil belajar peserta didik.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi sekolah MIN 4 Sinjai
  - a. Untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dengan meningkatkan kompetensi mengajar guru, menyediakan fasilitas dan pembinaan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik di sekolah, dan bekerja sama dengan orang tua dan masyarakat dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.
  - b. Memotivasi dan memberi kesempatan bagi para guru dan staf dalam meningkatkan kualifikasi pendidikan guna meningkatkan kompetensi mengajar guru.
2. Bagi Guru MIN 4 Sinjai
  - a. Kompetensi mengajar guru sangat perlu dimiliki oleh setiap guru berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, kompetensi mengajar guru bisa didapatkan dengan mengikuti kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru, guna untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar di sekolah dan kualitas pendidikan di daerah.
  - b. Kompetensi mengajar guru harus ditingkatkan melalui pembiasaan mengikuti kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru, kompetensi mengajar guru tidak hanya didasarkan untuk memenuhi tuntutan kurikulum, tidak lengkap bila tidak dilengkapi dengan

pembiasaan kerja yang berorientasi produk dan iklim kerja yang sebenarnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya yang hendak meneliti obyek yang sama yaitu mengenai hubungan kelompok kerja guru (KKG) dan pelatihan guru terhadap kompetensi mengajar guru, supaya mengambil tema yang lain agar lebih inovatif sekaligus menambah khasanah wawasan dan pengetahuan bagi guru dan yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zaenal.2009.*Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*.Bandung; Yrama Widya
- Arifin, H.M.1993.*Ilmu Pendidika Islam*.Jakarta: Bumi Aksara
- Aziz, Munir A.1994.*Program Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*.Jakarta: Majalah Mutu PEQIP
- Departemen Agama RI.1998.*Buku Pedoman Penyelenggaraan Musyawarah Guru Mata Pelajaran di Lingkungan Madrasah*.Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI.2002 *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Cet. III).Jakarta: Balai Pustaka
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999. *Pedoman Pengelolaan Gugus Sekolah*. Jakarta: PEQIP
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.1999. *Pedoman Pengelolaan Gugus Sekolah*. Jakarta: PEQIP
- Fadjar, A. Malik.1998.*Visi Pembaruan Pendidikan Islam*.Jakarta: Lembaga Pendidikan dan Penyuluhan Naskah Indonesia [LP3NI]
- Gomes, Faustino Cardoso.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Andi Offset
- Janawi,2011.*Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*.Bandung:Alfa Beta
- JURNAL TABULARASA PPS UNIMED Vol.5 No.1, Juni 2008
- Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 27, No.2, Desember 2017, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569.
- Kunandar.2007.*Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Prabu.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. 2).Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marnis.1999. *Arus Informasi dan Globalisasi*. Jakarta: Pustaka Setia
- Marselur.2011. *Sertifikasi Profesi Guru Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasi*.Jakarta: Indeks
- Mulyasa, E.2007.*Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Nadriansyah.1998.*Upaya Guru untuk Meningkatkan Kreativitas Siswa*.Jakarta:MUTU
- Prawirosentono, Suyadi.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan* ( Cet. I). Yogyakarta: BPFE
- Priansa,Juni.2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*.Bandung: Alfabeta
- Priyansyah, Yudi.2009. *Tujuan dan Manfaat Pelatihan*.  
<http://infointermedia.com/tujuan-dan-manfaat-pelatihan>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2019, pukul 21.11 Wita.
- Ramayulis.2002. *Ilmu Pendidikan Islam*.Jakarta: Kalam Mulia
- Riduwan.2015. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*.Bandung: Alfabeta
- Saleh, Abdurahman.2011.*Macam-macam Kompetensi Guru dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Rajawali
- Saleh, Irwan.*Guru dan Perubahan Zaman. Medan: Koran Mingguan Sangkakala PEQIP*. Jakarta: Majalah Mutu
- Salman.2006.*Prinsip-Prinsip Pelaksanaan KKG*.Padang: Gugus II kec. Bungus TL. Kabung
- Stoner dan Freeman.1994.*Manajemen* (Cet.I). Jakarta: Intermedia
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto.2001.*Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*.Yogyakarta: Pustakabarupress
- Sujiono, Yuliani Nurani.2010. *Mengajar dengan Portofolio*.Jakarta: Indeks
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2004. *Proses Landasan Psikologi Guruan*.Bandung: Remaja Rosdakarya
- Supardi.2014.*Kinerja Guru*.Jakarta; PT Raja Grafindo Persada
- Syukur, Fatah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*.Semarang: Pustaka Rizki Putra

*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional*, (Surabaya:Media Centre,2005)

Viklund, Andreas.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/konsep-kompentensi-definisi.html>. Diakses pada tanggal 20 Juni 2019, pukul 20.01 Wita.

Yasin, Anwar. 1999. *Sistem Pelatihan Kemampuan Profesional Guru Sekolah Dasar*

Zamroni.2000.*Paradigma Pendidikan Masa Depan* (Cet. I). Yogyakarta: Bigraf Publishing

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

KISI –KISI INSTRUMEN

No	Variabel Penelitian	Deskripsi Variabel	Indikator	Nomor Item	Ket
1	Kinerja Kelompok Kerja Guru	Hasil kerja baik, kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam KKG berdasarkan tujuan KKG	5. Meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum	2 (1,2)	Angket
			6. Meningkatkan pengetahuan guru dalam menyusun Administrasi Pembelajaran	3. (3,4,5)	Angket
			7. Meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas	2 (6,7)	Angket
			8. Meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, membuat dan menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran	4 (8,9,10,11)	Angket
2	Pelatihan Guru	Prekuensi Guru dalam mengikuti pelatihan selama masa kerja menjadi guru	5. Lamanya Pelatihan	2 (12,13)	Angket
			6. Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi	2 (14,15)	
			7. Penyelenggara pelatihan	2 (16,17)	
			8. Tingkat pelatihan	2 (18,19)	
3	Kompetensi Mengajar	Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya	6. kemampuan menguasai materi pelajaran	4.(20,21,22,23)	Angket
			7. kemampuan menyusun perangkat pembelajaran	3.(24,25,26)	
			8. kemampuan melaksanakan program pengajaran	3.(27,28,29)	
			9. kemampuan menguasai evaluasi pembelajaran	3.(30,31,32)	
			10. kemampuan menguasai program tindak lanjut	3.(33,34,35)	

# INSTRUMEN PENELITIAN

## HUBUNGAN KINERJA KELOMPOK KERJA GURU (KKG) DAN PELATIHAN GURU TERHADAP KOMPETENSI MENGAJAR GURU KELAS DI MIN 4 SINJAI

### I. Identitas Responden

Nama Guru :

Jabatan :

Tempat Tugas :

### II. Petunjuk Pengisian

Mohon kiranya mengisi lembar angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.!

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan kondisi saudara, dengan item jawaban sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	Ket
1	Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran					
2	Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran					
3	Kelompok Kerja Guru dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola penilaian serta penyusunan administrasi pembelajaran					
4	Mampu membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum 2013 yang selalu berubah – ubah					
5	Mampu menyusun administrasi pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran					
6	Mampu meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas					

7	Mampu meningkatkan pengetahuan guru dalam mengelola manajemen kelas					
8	Mampu meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
9	Mampu meningkatkan kepandaian guru dalam membuat alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
10	Mampu meningkatkan kepandaian guru dalam menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
11	Meningkatkan kepandaian guru dalam mengoprasionalkan alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran					
12	Mampu mempengaruhi Lamanya Pelatihan terhadap semangat kinerja mengajar guru					
13	Mampu meningkatkan prestasi mengajar terhadap lamanya pelatihan					
14	Peserta pelatihan yang diberi mandat harus Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi					
15	Relevansi antara materi pelatihan dengan program studi yang harus diikuti oleh peserta pelatihan					
16	Penyelenggara pelatihan dilakukan pada tingkat Kelompok Kerja Madrasah (KKM)					
17	Penyelenggara pelatihan seharusnya dilakukan dengan cara mengutamakan guru yang belum pernah ikut pelatihan					
18	Mampu mengajarkan kepada teman sejawat setelah mengikuti pelatihan di Tingkat Kabupaten					
19	Harus mampu mengaplikasikan hasil dari pelatihan yang pernah diikutinya					
20	Seorang guru harus mampu menguasai materi pelajaran dengan metode dan cara yang sudah ditentukan					

21	Seorang guru harus mampu mentransfer materi pelajaran agar materinya dikuasai oleh peserta didik					
22	Kewajiban mengajar dapat terlaksana dengan tepat waktu dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) terselesaikan, walaupun peserta didik tidak mampu menguasai materi yang diberikan					
23	Mampu memperoleh Materi pelajaran dari teman sejawat yang pernah mengikuti pelatihan sehingga dapat memperkaya penguasaan materi yang akan diajarkan					
24	Tidak mesti mampu menyusun perangkat pembelajaran yang penting proses pembelajaran tercapai dengan baik					
25	Mampu menyusun perangkat pembelajaran baik sesuai dengan kebutuhan siswa tidak mesti mengikuti kurikulum yang berlaku					
26	Mampu menyusun perangkat pembelajaran sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan terstruktur					
27	Kemampuan melaksanakan program pengajaran sesuai dengan perencanaan					
28	Program pembelajaran yang dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik walaupun peserta didik tidak dapat menerima secara menyeluru karena perbedaan karakter					
29	Program pembelajaran dapat dilaksanakan setelah dilakukan uji coba terlebih dahulu diluar pelaksanaan pembelajaran					
30	Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan perencanaan penilaian					
31	Menguasai evaluasi pembelajaran sebelum melakukan penilaian kepada peserta didik					
32	Dalam pemberian penilaian kepada peserta didik harus diutamakan penilaian pengetahuan					
33	Harus mampu mengevaluasi hasil penilaian yang tingkat kesukarannya tidak dapat diketahui oleh peserta					

	didik					
34	Guru harus mampu menguasai program tindak lanjut setelah melaksanakan pembelajaran					
35	Guru tidak perlu melaksanakan tindak lanjut terhadap pelaksanaan perencanaan pembelajaran					

Sinjai, Juli 2019

Responden

.....

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Desa Tibona Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa pada Tanggal, 23 Maret 1973an sekarang ini menetap di BTN Saocitra Kabupaten Sinjai sebagai anak pertama dari Lima bersaudara dengan orang tua kami, Ayah : Abdul Rauf Maruhae dan Ibu : Hastatiah. Penulis menamatkan Pendidikannya pada tingkatan SD 238 Mattoangin pada tahun 1986, Mts Babul Khaer pada tahun 1989 dan Madrasah Aliyah Babul Khaer Bulukumpa pada Tahun 1992 di Bulukumpa. Penulis memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Agama Fakultas Tarbiyah di IAIN Alauddin Ujung Pandang pada Tahun 1997. Dengan pengalaman organisasi Kampus, pernah menjadi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) pada 1993-1995, Pengurus Himpunan Mahasiswa Institut (HMI) 1995-1997 Serta Ketua Umum Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Tae Kwon Do Tahun 1994-1997. Setelah kembali ke Masyarakat pada tahun 2000-2012 diberi amant sebagai Imam Desa di Desa Tibona.

Sejak tahun 2011 sampai sekarang penulis ditugaskan sebagai guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sinjai Selatan. Yang sekrang namanya berubah menjadi MIN 4 Sinjai. serta dalam bertugas sebagai guru juga menjadi Pengurus Kelompok Kerja Guru (KKG) Kementerian Agama Kabupaten Sinjai selaku Sekertaris Umum Periode 2017-2021. Dan Pada tahun 2017 memperoleh kesempatan meneruskan pendidikan Program Magister S2 pada Program Studi Pendidikan Agama di Islam Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai di Sinjai

Sinjai, 25 Juli 2019

ILYAS