

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.² Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan

¹ Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2003, hal. 15.

² Sekretariat Negara RI, Undang -Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Sekretariat Negara RI, Jakarta, 2005, hal. 10.

funksinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.³

Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.⁴ Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Cambel (dalam Burhanudin), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:⁵

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, (*skil*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang memberikan manajer dan *Team Leader*.

³ Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2007, hal. 2.

⁴ Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007, hal. 1.

⁵ *Ibid*, hal. 2.

- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:⁶

- a. Kemampuan.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

- b. Motivasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

- c. Dukungan yang diterima.

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan,

⁶ R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Salemba Empat, Jakarta, 2006, hal. 68.

pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

d. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

e. Hubungan dengan organisasi.

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:⁷

a. Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

b. Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan.

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di

⁷ E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, hal. 227.

sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

c. Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

d. Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karir dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

e. Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu

pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

f. Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

g. Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

h. MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP dan KKG, sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

i. Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

j. Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.⁸ Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor:

a. Imbalan jasa.

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai

⁸ Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Pustaka Bany Quraisy, Bandung, 2004, hal. 10.

tujuan organisasi. Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (*secure*) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (*balanced*) dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi

b. Rasa aman.

Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.

c. Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi. Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada pentransperan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan komunikasi akan dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja.

d. Kondisi lingkungan kerja.

Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

e. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri guru dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesisebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

3. Dimensi Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses, yaitu terdiri dari:⁹

⁹ Sekretariat Negara RI. 2007. *Opcit*, hal. 3.

a. Perencanaan proses pembelajaran.

Perencanaan proses pembelajaran dapat diartikan sebagai suatu proses kegiatan merumuskan tujuan-tujuan apa yang ingin dicapai oleh suatu kegiatan pembelajaran, cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut.¹⁰

Karena keberhasilan dari suatu kegiatan sangat ditentukan oleh perencanaannya maka perencanaan pembelajaran dapat berperan sebagai: (1) acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif, dan (2) sebagai landasan pokok bagi guru dan siswa dalam mencapai kompetensi dasar dan indikator yang ditetapkan.

b. Pelaksanaan proses pembelajaran.

Pelaksanaan proses pembelajaran adalah segala upaya bersama antara guru dan siswa untuk berbagi dan mengolah informasi, dengan harapan pengetahuan yang diberikan bermanfaat dalam diri siswa dan menjadi landasan belajar yang berkelanjutan, serta diharapkan adanya perubahan-perubahan yang lebih baik untuk mencapai suatu peningkatan yang positif yang ditandai dengan perubahan tingkah laku individu demi terciptanya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Sebuah proses pembelajaran yang baik akan membentuk kemampuan intelektual, berfikir kritis dan munculnya kreatifitas serta perubahan perilaku atau pribadi seseorang berdasarkan praktik atau pengalaman tertentu.

Keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran merupakan indikator pelaksanaan kurikulum yang telah dibuat oleh lembaga bimbingan belajar, sehingga dalam proses pembelajaran guru dituntut untuk menciptakan

¹⁰ E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007, Cet Ke-4, hal. 216.

suasana belajar yang kondusif sehingga memungkinkan dan mendorong siswa untuk mengembangkan segala kreatifitasnya dengan bantuan guru. Peranan guru di sini sangatlah penting, yaitu guru harus menyiapkan materi dan metode pembelajaran, serta guru juga harus mengetahui dan memahami keadaan siswanya demi kelancaran pembelajaran.

Adapun komponen yang mempengaruhi berjalannya suatu proses pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar terdapat beberapa komponen pembelajaran yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya yaitu: guru, siswa, materi pembelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.¹¹

1) Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh pada proses pembelajaran, karena guru memegang peranan yang sangat penting antara lain menyiapkan materi, menyampaikan materi, serta mengatur semua kegiatan belajar mengajar dalam proses pembelajaran.¹²

2) Siswa

Siswa adalah peserta didik dengan pribadi unik yang menjadi subjek pendidikan. Keunikan siswa tampak dari perkembangan emosional, moral, intelektual dan sosial harus diakui dalam proses pendidikan. Karena itu, siswa adalah subjek aktif, bukan objek pendidikan.¹³

3) Materi pembelajaran

Materi pembelajaran merupakan salah satu komponen pembelajaran yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.¹⁴

¹¹ Aswan Zain Djamarabahri, *Strategi Belajar Mengajar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1997, hal.

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

Materi pembelajaran adalah pokok-pokok materi pembelajaran yang harus dipelajari siswa sebagai sarana pencapaian kompetensi dasar dan yang akan dinilai dengan menggunakan instrumen penilaian yang disusun berdasarkan indikator ketercapaian kompetensi.

4) Metode pembelajaran

Metode pembelajaran merupakan komponen yang diperlukan oleh guru setelah menentukan materi pembelajaran. Berbagai macam metode dapat digunakan dalam proses pembelajaran sesuai dengan pembelajaran itu. Metode adalah cara yang digunakan pada saat berlangsungnya pengajaran dengan mengatur sebaik-baiknya materi yang disampaikan agar memperoleh pembelajaran yang terencana untuk mencapai tujuan.¹⁵

5) Media pembelajaran

Suatu proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak didukung oleh media sebagai sarana untuk memudahkan seorang guru untuk berinteraksi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Media merupakan seperangkat alat bantu atau pelengkap yang digunakan oleh guru atau pendidik dalam rangka berkomunikasi dengan siswa.¹⁶

6) Evaluasi pembelajaran

Komponen yang terakhir pada bagian proses pembelajaran adalah evaluasi. Evaluasi merupakan barometer untuk mengukur tercapainya proses interaksi, dengan mengadakan evaluasi dapat mengontrol hasil belajar siswa dan mengontrol ketepatan suatu metode yang digunakan oleh guru sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

dioptimalkan. Oleh Karen itu, evaluasi sangat berpengaruh pada kemajuan kemampuan siswa untuk bisa meningkat lebih baik lagi.¹⁷

c. Penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil pembelajaran adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Setiap satuan pendidikan selain melakukan perencanaan dan proses pembelajaran, juga melakukan penilaian hasil pembelajaran sebagai upaya terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.¹⁸

Penilaian hasil belajar oleh pendidik harus mengukur pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam standar isi (standar kompetensi dan kompetensi dasar) dan standar kompetensi lulusan. Penilaian valid berarti menilai apa yang seharusnya dinilai dengan menggunakan alat yang sesuai untuk mengukur kompetensi.

Penilaian harus objektif, artinya penilaian hasil belajar peserta didik hendaknya tidak dipengaruhi oleh subyektivitas penilai, perbedaan latar belakang agama, sosial-ekonomi, budaya, bahasa, gender, dan hubungan emosional.

Penilaian hasil belajar oleh pendidik bersifat terbuka artinya prosedur penilaian, kriteria penilaian dan dasar pengambilan keputusan terhadap hasil belajar peserta didik dapat diketahui oleh semua pihak yang berkepentingan.

Penilaian harus adil, artinya penilaian hasil belajar tidak menguntungkan atau merugikan peserta didik karena berkebutuhan khusus serta perbedaan latar belakang agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

Penilaian harus terpadu, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik merupakan salah satu komponen yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran.

Penilaian harus menyeluruh dan berkesinambungan, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik mencakup semua aspek kompetensi dengan menggunakan berbagai teknik penilaian yang sesuai, untuk memantau perkembangan kemampuan siswa.

Penilaian harus sistematis, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik dilakukan secara berencana dan bertahap dengan mengikuti langkah-langkah baku.

Penilaian harus akuntabel, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik dapat dipertanggungjawabkan, baik dari segi teknik, prosedur, maupun hasilnya

Penilaian harus beracuan kriteria, artinya penilaian hasil belajar oleh pendidik didasarkan pada ukuran pencapaian kompetensi yang ditetapkan.

d. Pengawasan proses pembelajaran

Pengawasan proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.¹⁹

Penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga

¹⁹ *Ibid.*

guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Merujuk pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru ada lima, yaitu:²⁰

a. Menguasai bahan ajar.²¹

Mata pelajaran merupakan isi pengajaran yang dibawakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Agar dapat mencapai hasil yang lebih baik, guru atau calon guru perlu menguasai bukan hanya sekedar materi tertentu yang merupakan bagian dari suatu mata pelajaran saja, tetapi pemahaman yang lebih luas terhadap materi itu sendiri dapat menuntut hasil yang lebih baik. Penguasaan materi merupakan proses belajar yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, minat dan sikap belajar siswa yang positif terhadap materi pelajaran yang sedang dipelajari.

Pemahaman adalah kemampuan guru dalam menggunakan pengetahuan atau kepandaianya untuk menjelaskan isi dari materi pelajaran yang diberikan kepada siswa sehingga apa yang dipelajari siswa dapat dikuasai seluruhnya. Disamping itu guru juga harus dapat menguasai bahan pelajaran yang akan diajarkan.

b. Merencanakan proses belajar mengajar.²²

Proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya pembelajaran berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

²⁰ Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*, Menpan dan Reformasi Birokrasi, Jakarta, hal. 10.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

Untuk membuat perencanaan pembelajaran yang baik dan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran yang ideal, setiap guru harus mengetahui unsur-unsur perencanaan pembelajaran yang baik. Unsur-unsur perencanaan pembelajaran tersebut adalah mengidentifikasi kebutuhan siswa, tujuan yang hendak dicapai, berbagai strategi dan skenario yang relevan digunakan untuk mencapai tujuan, dan kriteria evaluasi.

c. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.²³

Dalam mengelola suatu pembelajaran ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru agar pembelajaran dapat dikelola dengan baik.

Di dalam proses belajar mengajar, tugas guru di dalam kelas sebagian besar adalah membelajarkan siswa dengan menyediakan kondisi belajar yang optimal. Kondisi belajar yang optimal dapat dicapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pengajaran, serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pelajaran. Pengaturan tersebut salah satunya berkaitan dengan penyediaan kondisi belajar atau pengelolaan kelas. Pengelolaan pembelajaran dapat dimulai dengan bagaimana guru mengelola kelas pembelajaran. Pengelolaan kelas merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapai kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan.

Pengelola kelas pembelajaran dilihat dari keterampilan seorang guru untuk menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya ke kondisi yang optimal jika terjadi gangguan, baik dengan cara mendisiplinkan ataupun melakukan kegiatan perbaikan.

²³ *Ibid.*

Kemampuan mengelola kelas pembelajaran yang harus dilakukan oleh guru dalam menciptakan proses belajar mengajar yang kondusif adalah:

- 1) Mengatur tata ruang kelas sebagai tempat berlangsungnya proses belajar mengajar.

Ruangan tempat belajar harus memungkinkan semua bergerak leluasa tidak berdesak-desakan dan tidak saling mengganggu antara murid yang satu dengan murid yang lainnya pada saat melakukan aktivitas belajar. Besar kecil ruangan kelas ikut menentukan proses interaksi belajar mengajar. Ruang belajar yang terlalu besar dapat menyulitkan guru dalam mengelola interaksi belajar mengajar yang kondusif. Begitu juga sebaliknya jika ruangan kelas yang kecil akan memudahkan guru dalam mengelola interaksi belajar mengajar yang kondusif.

- 2) Pengaturan tempat duduk.

Dalam mengatur tempat duduk yang terpenting adalah memungkinkan terjadinya tatap muka, dengan demikian guru sekaligus dapat mengontrol tingkah laku murid.

- 3) Menciptakan atau menyediakan iklim belajar mengajar yang serasi.

Dalam proses interaksi belajar-mengajar, seorang guru harus bisa menyediakan iklim yang serasi. Iklim belajar mengajar yang tidak serasi adalah bila ada diantara tingkah laku anak didik yang tidak terlihat dalam aktivitas belajar. Gejala ini akan terlihat bila anak didik yang membuat keributan, mengantuk, mengganggu temannya yang sedang belajar, keluar masuk ruang kelas, dan sebagainya. Tingkah laku anak didik yang demikian harus diarahkan guru dengan cara menghentikannya dan memerintahkannya pada perbuatan yang produktif dan bermakna.

d. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian.²⁴

Salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar sebagai bagian dari peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan melalui sistem penilaian. Dalam proses penilaian proses dan hasil belajar siswa di sekolah, aspek-aspek yang sangat berperan penting adalah berkenaan dengan pemilihan alat penilaian, penyusunan soal, dan tahapan evaluasi pembelajaran. Penilaian merupakan komponen yang penting dalam suatu sistem pendidikan. Penilaian hasil belajar merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kegiatan pembelajaran, bahkan merupakan hal yang vital dalam sistem pendidikan dan pengajaran di lembaga pendidikan formal. Dengan adanya hasil penilaian akan dapat diketahui kemajuan dan perkembangan pendidikan dari waktu ke waktu.

Kemampuan guru dalam melakukan penilaian akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap mutu lulusan di setiap sekolah. Maka penilaian yang dilakukan oleh seorang guru harus berdasarkan standar yang telah ditentukan oleh pemerintah.

e. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).²⁵

Pembelajaran perbaikan merupakan layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa tertentu untuk memperbaiki prestasi belajarnya sehingga mencapai kriteria ketuntasan yang ditetapkan. Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan untuk melakukan perbaikan/pengayaan.

Beberapa prinsip yang harus dikuasai guru dalam pengayaan sesuai dengan sifatnya sebagai pelayanan khusus meliputi:

1) Adaptif

Setiap siswa memiliki keunikan sendiri-sendiri. Oleh karena itu program perbaikan (*remedial*) hendaknya memungkinkan siswa untuk

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

belajar sesuai dengan kecepatan, kesempatan, dan gaya belajar masing-masing. Dengan kata lain, pembelajaran remedial harus mengakomodasi perbedaan individual siswa.

2) Interaktif

Pembelajaran perbaikan hendaknya memungkinkan siswa untuk secara intensif berinteraksi dengan pendidik dan sumber belajar yang tersedia. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa kegiatan belajar peserta didik yang bersifat perbaikan perlu selalu mendapatkan monitoring dan pengawasan agar diketahui kemajuan belajarnya. Jika dijumpai adanya siswa yang mengalami kesulitan segera diberikan bantuan.

3) Fleksibel dalam metode pembelajaran dan penilaian

Sejalan dengan sifat keunikan dan kesulitan belajar siswa yang berbeda-beda, maka dalam pembelajaran remedial perlu digunakan berbagai metode mengajar dan metode penilaian yang sesuai dengan karakteristik siswa.

4) Pemberian umpan balik

Umpan balik berupa informasi yang diberikan kepada siswa mengenai kemajuan belajarnya perlu diberikan sesegera mungkin. Umpan balik dapat bersifat korektif maupun konfirmatif. Dengan sesegera mungkin memberikan umpan balik dapat dihindari kekeliruan belajar yang berlarut-larut yang dialami siswa.

5) Kesiambungan dalam ketersediaan dalam pemberian pelayanan

Program pembelajaran reguler dengan pembelajaran remedial merupakan satu kesatuan, dengan demikian program pembelajaran reguler dengan remedial harus berkesinambungan dan programnya selalu tersedia agar setiap saat siswa dapat mengaksesnya sesuai dengan kesempatan masing-masing.

Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Usman, bahwa kemampuan profesional guru meliputi kemampuan guru dalam:²⁶

a. Menguasai landasan pendidikan.

Yakni mengenal tujuan pendidikan nasional untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengenal fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.

b. Menguasai bahan pengajaran.

Yakni menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan pengayaan.

c. Menyusun program pengajaran.

Yakni menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar.

d. Melaksanakan program pengajaran.

Yakni menciptakan iklim belajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.

e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar.

Yakni menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Menurut Sudjana, bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu:²⁷

a. Merencanakan proses belajar mengajar.

Perencanaan pembelajaran memainkan peran penting dalam memandu guru untuk melaksanakan tugas sebagai pendidik dalam melayani

²⁶ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.

²⁷ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002.

kebutuhan belajar siswanya. Perencanaan pembelajaran juga dimaksudkan sebagai langkah awal sebelum proses pembelajaran berlangsung.

b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.

Dalam melaksanakan proses belajar mengajar, guru harus berpegangan pada hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mengajar harus berdasarkan pengalaman yang sudah dimiliki siswa. Apa yang telah dipelajari merupakan dasar dalam mempelajari bahan yang akan diajarkan. Oleh karena itu, tingkat kemampuan siswa sebelum proses belajar mengajar berlangsung harus diketahui guru. Tingkat kemampuan semacam ini disebut *entry behavior*. *Entry behavior* dapat diketahui diantaranya dengan melakukan *pretes*. Hal ini sangat penting agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.
- 2) Pengetahuan dan keterampilan yang diajarkan harus bersifat praktis. Bahan pelajaran yang bersifat praktis berhubungan dengan situasi kehidupan. Hal ini dapat menarik minat, sekaligus dapat memotivasi belajar.
- 3) Mengajar harus memperhatikan perbedaan individual setiap siswa.
- 4) Kesiapan (*readiness*) dalam belajar sangat penting dijadikan landasan dalam mengajar. Kesiapan adalah kapasitas (kemampuan potensial) baik bersifat fisik maupun mental untuk melakukan sesuatu.
- 5) Tujuan pengajaran harus diketahui siswa. Apabila tujuan pengajaran diketahui, siswa mempunyai motivasi untuk belajar. Agar tujuan mudah diketahui, harus dirumuskan secara khusus.
- 6) Mengajar harus mengikuti prinsip psikologis tentang belajar. Belajar itu harus bertahap dan meningkat. Oleh karena itu, dalam mengajar haruslah mempersiapkan bahan yang bersifat gradual, yaitu dari sederhana kepada yang kompleks (rumit); dari konkret kepada yang

abstrak; dari umum (general) kepada yang kompleks; dari yang sudah diketahui (fakta) kepada yang tidak diketahui (konsep yang bersifat abstrak); dengan menggunakan prinsip induksi ke induksi atau sebaliknya, dan sering menggunakan reinforcement (penguatan).

c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.

Pengelolaan proses belajar mengajar merupakan aktifitas ataupun upaya untuk memberdayakan komponen-komponen pembelajaran sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan pembelajaran yang berlangsung didalam kelas. Selanjutnya untuk memberdayakan komponen-komponen pembelajaran tersebut dalam rangka pengelolaan proses pembelajaran secara efektif maka perlu diupayakan beberapa prosedur yang dapat digunakan untuk memilih sumberdaya dalam program pembelajaran, yaitu:

- 1) Pilihlah hal-hal yang disediakan oleh bidang pengajaran dan yang mudah didapatkan atau digunakan.
- 2) Pilihlah hal-hal akrab dan dipahami betul oleh pengajar dan sangat menyenangkan (yang disukai dan sering digunakan dalam kesatuan pembelajaran).
- 3) Pilihlah tujuan pengajaran yang ada panduan yang dapat diikuti dan menggunakan sumber daya belajar.

d. Menguasai bahan pelajaran.

Dalam menguasai bahan pengajaran lingkup yang harus dikuasai oleh seorang guru itu adalah bila siswa harus menguasai bahan minimal seperti yang tercantum dalam kurikulum, maka harus menguasai lebih dari apa yang tercantum dalam kurikulum. Oleh karena itu idealnya buku tiap mata pelajaran yang harus ada adalah:

- 1) Buku sumber untuk siswa yang membahas bahan yang dituntut oleh kurikulum

- 2) Buku sumber pegangan guru yang membahas perluasan bahan yang dituntut kurikulum

Arsdiansyah, mengelompokkan kompetensi guru menjadi tiga dimensi yakni kompetensi yang menyangkut:²⁸

- a. Rencana pengajaran (*teaching plans and materials*).

Rencana pengajaran tercermin dalam kalender pendidikan, program kerja tahunan, program kerja semester, program kerja bulanan, program kerja mingguan, dan jadwal pelajaran. Semua program tersebut meliputi indikator: (a) perencanaan dan pengorganisasian bahan pelajaran; (b) pengelolaan kegiatan belajar mengajar; (c) pengelolaan kelas; (d) penggunaan media dan sumber pengajaran; dan (e) penilaian prestasi.

Satuan pengajaran sebagai rencana pengajaran merupakan kerangka acuan bagi terlaksananya proses belajar. Kemampuan merencanakan program belajar-mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, kemampuan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Perencanaan program belajar-mengajar merupakan perkiraan/proyeksi guru mengenai kegiatan yang akan dilakukan oleh guru maupun peserta didik. Dalam kegiatan tersebut harus jelas kemana peserta didik mau dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi/bahan pelajaran), bagaimana peserta didik mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana guru mengetahui bahwa peserta didik telah mencapai tujuan tersebut (penilaian). Tujuan, isi, metode, teknik, serta penilaian merupakan unsur utama yang harus ada dalam setiap program belajar-mengajar merupakan pedoman bagi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.

- b. Prosedur mengajar (*classroom procedurs*)

²⁸ M. Asrori Ardiansyah, *Dimensi Kinerja Guru*, 2011, Diakses dari Internet: <http://www.majalahpendidikan.com>, Tanggal 2 Juli 2016, hal. 2.

Prosedur mengajar berkaitan dengan kegiatan mengajar guru. Kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan mengajar dengan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak sehingga terjadi proses belajar.

Proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawa guru selama interaksi kegiatan belajar-mengajar berlangsung. Guru menentukan apakah kegiatan belajar-mengajar berpusat kepada guru dengan mengutamakan metode penemuan, atau sebaliknya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa keberhasilan siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar guru dalam mewujudkan peranan itu secara nyata.

Aktivitas mengajar yang terwujud dalam bentuk perilaku pengajar, bukan hanya terbatas pada aktivitas penyampaian sejumlah informasi pengetahuan dari bahan yang diajarkan, melainkan juga bagaimana bahan tersebut dapat disampaikan kepada siswa secara efektif dalam pengertian tercapainya kegiatan yang mempunyai makna (*meaningful learning*).

Proses mengajar pada hakikatnya interaksi antara guru dan siswa. Keterpaduan proses belajar siswa dengan proses mengajar guru tidak terjadi begitu saja, tetapi memerlukan pengaturan dan perencanaan yang seksama terutama menentukan komponen-komponen yang harus ada dan terlihat dalam proses pengajaran. Terdapat tiga komponen utama dalam proses belajar mengajar, yakni:²⁹

1) Komponen prosedur didaktik metodik.

Komponen prosedur didaktik merupakan sarana kegiatan pengajaran yang dapat menimbulkan aktivitas siswa dalam kegiatan belajar.

Komponen ini akan berjalan dengan lancar bila memperhatikan tujuan

²⁹ *Ibid*, hal. 3.

yang ingin dicapai, hakikat siswa sebagai individu yang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar, hakikat bahan pelajaran yang akan disampaikan pada siswa.

2) Komponen media pengajaran.

Media pengajaran adalah aspek penting untuk membantu guru dalam menyajikan bahan pelajaran sekaligus mempermudah siswa dalam menerima pelajaran. Media pendidikan adalah berbagai jenis komponen dalam lingkungan siswa yang dapat merangsang untuk belajar. Winkel yang dikutip Ardiansyah, mengemukakan bahwa media pengajaran adalah suatu sarana non personal yang digunakan atau disediakan oleh tenaga pengajar yang memegang peranan dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan instruksional.

3) Komponen siswa dan materi pelajaran.

Komponen siswa dan materi pelajaran harus mendapat perhatian guru karena guru harus mampu mendorong aktualisasi siswa dan memberi kesempatan untuk mengungkapkan perasaannya, melakukan perubahan bertingkah laku, serta mengamati perkembangan siswa. Oleh karena itu siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan kemampuannya.

Untuk mengetahui keberhasilan dari sebuah kegiatan belajar mengajar perlu dilakukan penilaian atau evaluasi. Fungsi dari evaluasi adalah untuk mengetahui:

a) Tercapai tidaknya tujuan pengajaran.

Untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pembelajaran, guru perlu mengadakan tes formatif pada setiap menyajikan suatu bahasan kepada siswa. Penilaian formatif ini untuk mengetahui sejauh mana siswa telah menguasai tujuan pembelajaran khusus yang ingin dicapai. Fungsi penelitian ini adalah untuk memberikan umpan balik pada guru

dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar dan melaksanakan program remedial bagi siswa yang belum berhasil. Karena itulah, suatu proses belajar mengajar dinyatakan berhasil apabila hasilnya memenuhi tujuan pembelajaran khusus dari bahan tersebut.

- b) Keefektifan kegiatan belajar mengajar yang telah dilakukan guru.

Pembelajaran yang efektif menuntut guru mengatur skenario untuk kegiatan siswa sehingga langkah-langkah yang harus dijalani siswa dalam pembelajaran jelas seperti kapan siswa harus menjalani bekerja mandiri, berpasangan dan berkelompok sesuai karakteristik pembelajaran, kapan siswa mencari informasi, mengolah informasi dan menyampaikan informasi secara lisan maupun tulisan, dan kapan siswa melakukan penyampaian informasi.

Dengan demikian, fungsi penilaian dalam kegiatan belajar mengajar memiliki manfaat ganda, yaitu:

- a) Bagi guru, penilaian merupakan umpan balik sebagai suatu cara bagi perbaikan kegiatan belajar-mengajar selanjutnya.
b) Bagi siswa, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk mengukur prestasi belajar yang dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas menggambarkan indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar. Sanusi yang dikutip Ardiansyah, menyatakan indikator-indikator prosedur mengajar terdiri dari:³⁰

- a) Metode, media, dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran.

Metode, dan media pembelajaran merupakan cara melakukan atau menyajikan, menguraikan, memberi contoh, dan memberi latihan isi pelajaran kepada siswa untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat dikatakan metode, media, dan latihan merupakan bagian dari strategi

³⁰ *Ibid*, hal. 4.

instruksional dalam pembelajaran. Tetapi tidak semua metode, media dan latihan sesuai digunakan untuk mencapai tujuan pengajaran. Metode, media dan latihan harus disesuaikan dengan materi atau bahan ajar yang akan disampaikan guru dalam pembelajaran.

b) Komunikasi dengan siswa.

Dalam proses belajar mengajar, guru harus memiliki seni dalam mengajar. Oleh karena itu, untuk mencapai interaksi belajar mengajar yang efektif sudah barang tentu perlu adanya komunikasi yang jelas antara guru dengan siswa. Sehingga terpadunya dua kegiatan, yakni kegiatan mengajar (usaha guru) dengan kegiatan belajar (tugas siswa) yang berdaya guna dalam mencapai tujuan pengajaran.

c) Mendemonstrasikan metode mengajar.

Dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar, sebenarnya tidak terlepas dari metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar, karena berhasil tidaknya tujuan yang akan dicapai dipengaruhi oleh efektif dan tidaknya proses belajar mengajar yang dialami serta tergantung juga dari dalam diri siswa itu sendiri. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa siswa di sekolah pada umumnya heterogen (mempunyai kemampuan yang bervariasi), sementara sebagai guru kita sering menganggap semua siswa di suatu kelas memiliki tingkat kemampuan yang relatif sama, sehingga kurang memperhatikan adanya perbedaan-perbedaan tersebut.

Dari kenyataan tersebut guru perlu memikirkan suatu cara mengembangkan dan meningkatkan kualitas proses belajar mengajarnya, yaitu dengan memilih metode mengajar yang sesuai dan cocok untuk diterapkan sesuai dengan kondisi kelas, dimana siswa memiliki tingkat kemampuan yang bervariasi.

d) Mendorong dan menggalakan keterlibatan siswa dalam pengajaran.

Untuk dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar guru dapat melakukannya dengan keterlibatan secara langsung siswa baik secara individual maupun kelompok, penciptaan peluang yang mendorong siswa untuk melakukan eksperimen, upaya mengikutsertakan siswa atau memberi tugas kepada siswa untuk memperoleh informasi dari sumber luar kelas atau sekolah serta upaya melibatkan siswa dalam merangkum atau menyimpulkan pesan pembelajaran.

e) Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam mempraktikkan penguasaan mata pelajaran. Kemampuan dalam menguasai mata pelajaran merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Kemampuan yang perlu dimiliki guru dalam penguasaan mata pelajaran meliputi:

- 1) Kemampuan menguasai bahan.
 - 2) Kemampuan mengelola proses belajar mengajar.
 - 3) Kemampuan mengelola kelas.
 - 4) Kemampuan menggunakan media atau sumber belajar.
 - 5) Kemampuan menguasai landasan kependidikan.
 - 6) Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar.
 - 7) Kemampuan menilai hasil belajar.
 - 8) Kemampuan mengenal dan layanan bimbingan dan penyuluhan.
- f) Pengorganisasian ruang, waktu, bahan, dan perlengkapan pengajaran, serta mengadakan evaluasi belajar mengajar.

Kegiatan pengorganisasian pembelajaran bagi tiap guru dimaksudkan untuk melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian, dengan membagi tanggung jawab setiap personel sekolah dengan jelas sesuai dengan bidang, wewenang, mata ajaran, dan tanggung jawabnya.

Demikian pula penggunaan perlengkapan pengajaran. Perlengkapan pengajaran erat hubungannya dengan cara belajar siswa, karena perlengkapan pengajaran yang dipakai oleh guru pada waktu mengajar dipakai pula oleh siswa untuk menerima bahan yang diajarkan itu. Perlengkapan pengajaran yang lengkap dan tepat yang akan memperlancar penerimaan bahan pelajaran yang diberikan kepada siswa. Jika siswa sudah menerima pelajaran dan menguasainya, maka belajarnya lebih giat dan lebih maju. Mengusahakan perlengkapan pengajaran yang baik dan lengkap adalah perlu agar guru dapat mengajar dengan baik serta dapat belajar dengan baik pula.

Bahan evaluasi adalah suatu bahan yang terdapat di dalam kurikulum yang sudah dipelajari oleh siswa guna kepentingan ulangan. Biasanya bahan pelajaran itu sudah dikemas dalam bentuk buku paket untuk dikonsumsi oleh siswa. Guru yang membuat perencanaan yang sistematis dan penggunaan alat evaluasi.

Pelaksanaan evaluasi biasanya dilakukan dalam kelas. Selama pelaksanaan evaluasi, selama itu juga guru mengamati semua sikap, gerak gerik yang dilakukan oleh siswa.

c. Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Ditinjau dari prosesnya, kegiatan belajar-mengajar merupakan proses komunikasi antara guru dengan siswa. Guru sebagai aktor utama dalam proses komunikasi berfungsi sebagai komunikator. Komunikasi yang dibina oleh guru akan tercermin dalam:

a) Mengembangkan sikap positif siswa.

Dengan cara menekankan kelebihan-kelebihan siswa bukan kelemahannya, menghindari kecenderungan untuk membandingkan siswa dengan siswa lain dan pemberian insentif yang tepat atas keberhasilan yang diraih siswa.

- b) Bersifat luwes dan terbuka pada siswa dan orang lain.

Bisa dilakukan dengan menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa dan orang lain, sikap responsif, simpatik, menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan sabar. Dengan terjalannya keterbukaan, masing-masing pihak merasa bebas bertindak, saling menjaga kejujuran dan saling berguna bagi pihak lain sehingga merasakan adanya wahana tempat bertemunya kebutuhan mereka untuk dipenuhi secara bersama-sama.

- c) Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar-mengajar.

Dengan cara penyampaian materi di kelas yang menampilkan kesan tentang penguasaan materi yang menyenangkan. Karena sesuatu yang energik, antusias, dan bersemangat memiliki relevansi dengan hasil belajar. Perilaku guru yang seperti itu dalam pembelajaran akan menjadi dinamis, mempertinggi komunikasi antar guru dengan siswa, menarik perhatian siswa dan menolong penerimaan materi pelajaran.

- d) Mengelola interaksi pribadi dalam kelas.

Berhubungan dengan komunikasi antar siswa, usaha guru dalam menangani kesulitan siswa dan siswa yang mengganggu serta mempertahankan tingkah laku siswa yang baik. Agar semua siswa dapat berpartisipasi dan berinteraksi secara optimal, guru mengelola interaksi tidak hanya searah saja yaitu dari guru ke siswa atau dua arah dari guru ke siswa dan sebaliknya, melainkan diupayakan adanya interaksi multi arah yaitu dari guru ke siswa dan dari siswa ke siswa.

Proses komunikasi dalam kegiatan belajar mengajar berkaitan erat dengan komunikasi instruksional yang merupakan inti dari kegiatan belajar mengajar. Wleeles yang dikutip Ardiansyah, mengemukakan komunikasi instruksional sebagai: *the study of communication variables, strategies,*

*process, technologies, and modification of learning outcomes.*³¹ Dengan demikian komunikasi instruksional pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam memberikan pengetahuan atau informasi dengan menggunakan strategi, teknologi, melalui kegiatan belajar-mengajar sehingga diperoleh hasil belajar siswa yang optimal.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.³²

Menurut Dhania yang dikutip Triana, dkk, bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.³³ Sedangkan Suma'mur yang dikutip Triana, dkk, menjelaskan bahwa beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya.³⁴ Menurut Gopher dan Doncin yang dikutip Romadhoni, dkk, bahwa beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.³⁵ Selanjutnya DiDomenico, menyatakan bahwa beban kerja (*workload*) didefinisikan sebagai pengorbanan yang harus dikeluarkan

³¹ *Ibid*, hal. 4.

³² Mendagri, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang *Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Depdagri, Jakarta, 2008, hal.2.

³³ Kely Triana, Tuti Rahmi, dan Yanladila Yeltas Putra. Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stress Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT)*, Vol. 03, No.01, Januari 2015, hal. 1-18.

³⁴ *Ibid*.

³⁵ Lalu Ciptadi Romadhoni, Thatok Asmony, Mukmin Suryatni, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram, *Khazanah Al-Hikmah*, Vol. 3, No. 2 Juli-Desember 2015, hal. 125-145.

oleh seseorang dengan memberikan kapasitas mereka dalam mencapai tingkat performansi dari suatu pekerjaan dengan tuntutan yang spesifik.³⁶

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba yang dikutip Arifin, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:³⁷

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

b. Faktor Internal

³⁶ Angela,T DiDomenico, An Investigation on Subjective Assessments of Workload and Postural Stability Under Conditions of Joint Mental and Physical Demands. *Dissertation*. Blacksburg. Virginia Polytechnic Institute and State University, 2003.

³⁷ Arifin, *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak)*, Diakses dari internet: <http://www.eprints.dinus.ac.id>, tanggal 29 September 2016, hal. 6.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Lysaght, dkk yang dikutip Wicaksana, menegaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, adalah:³⁸

a. Tuntutan Situasi dan Pengaruh Eksternal

1) Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan.

Task (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui

³⁸ Sony Sanjaya Wicaksana, *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Diakses dari Internet: <http://www.eprints.uny.ac.id>, tanggal 29 September 2016, hal. 19.

keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

2) Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal dimana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), desain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari *display* dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran).

b. Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Kondisi sementara

Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

2) Sifat/bawaan menetap

Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah,

misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas.

Individu berbeda-beda di dalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpenuhi hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini akhirnya menentukan tingkat motivasi dalam pemenuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut.

Kapasitas proses berpikir dari seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya melalui pelatihan dan pengalaman. Pengetahuan (misalnya mengenai fakta-fakta, peraturan-peraturan, prosedur pemakaian peralatan) dapat dianggap sebagai sumber yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif. Untuk menggunakan pengetahuan tersebut, seorang individu harus melibatkan proses dinamis lainnya untuk mengingat dan memanipulasi pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan proses kognitif dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang didapat dari display dan memanipulasi kendali yang ada..

3. Dimensi Beban Kerja

Metode *Subjective Workload Assesment Technique (SWAT)* pertama kali dikembangkan oleh Gary Reid dari Divisi Human Engineering pada Armstrong Laboratory, Ohio USA digunakan analisis beban kerja yang dihadapi oleh seseorang yang harus melakukan aktivitas baik yang merupakan

beban kerja fisik maupun mental yang bermacam-macam dan muncul akibat meningkatnya kebutuhan akan pengukuran subjektif yang dapat digunakan dalam lingkungan yang sebenarnya (*real world environment*).³⁹

Dalam penerapannya SWAT akan memberikan penskalaan subjektif yang sederhana dan mudah dilakukan untuk mengkuantitatifkan beban kerja dari aktivitas yang harus dilakukan oleh pekerja. Menurut Reid yang dikutip Saputra dkk, bahwa SWAT akan menggambarkan sistem kerja sebagai model multi dimensional dari beban kerja, yang terdiri atas tiga dimensi yaitu:⁴⁰

a. Beban waktu (*time load*).

Merupakan beban waktu yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

b. Beban mental (*mental effort load*).

Mental effort load adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. Beban psikologis (*psychological stress load*).

Merupakan beban tekanan psikologis yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Menurut Ali, mengemukakan bahwa beban kerja memiliki dua dimensi, yaitu:⁴¹

a. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan adalah macam-macam pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pegawai suatu satuan organisasi dalam

³⁹ *Ibid*, hal. 23.

⁴⁰ Abadi Dwi Saputra, Sigit Priyanto, Imam Muthohar, dan Magda Bhinnety, Pengkajian Tingkat Beban Kerja Mental Pilot Peswat Terbang dalam Melaksanakan Tahap Fase Terbang (*Phase of Flight*), *The 18th FSTPT International Symposium*, Unila, Bandar Lampung, August 28, 2015, hal. 1-11

⁴¹ Zaidin Ali, *Dasar-dasar Keperawatan Profesional*, Edisi Pertama. Widya Medika, Jakarta, 2003, hal. 72.

melaksanakan tugas pokoknya, misalnya membuat rencana kerja, pelaksanaan kerja dan evaluasi kerja.

b. Frekuensi pekerjaan

Pekerjaan ditinjau dari frekuensi dan penggunaan waktu dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu:

- 1) Pekerjaan rutin yaitu pekerjaan yang dikerjakan dengan frekuensi/jadwal tetap atau lamanya sudah dapat diprediksi.
- 2) Pekerjaan non rutin yaitu pekerjaan yang waktu dan durasinya tidak dapat diprediksi.
- 3) Pekerjaan periodik yaitu pekerjaan yang frekuensi/jadwalnya tetap tetapi durasinya tidak dapat diprediksi.

C. Kelompok Kerja Guru (KKG)

1. Pengertian Kelompok Kerja Guru

Dalam proses belajar mengajar, guru dituntut untuk menjadi guru yang kreatif. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk menciptakan guru yang kreatif dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah adalah pembentukan Kelompok Kerja Guru.

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah yang dijadikan tempat melakukan pertemuan bagi guru kelas atau guru mata pelajaran sejenis bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Melalui KKG, diharapkan berbagai permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan pembelajaran bisa didiskusikan. Para guru, satu sama lain dapat bertukar pikiran dan pengalaman, atau melakukan *sharing* melalui forum KKG.⁴²

Menurut Julia, dijelaskan bahwa Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan wadah dalam pembinaan profesional guru yang dapat

⁴² Depdiknas, *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG*, Depdiknas, Jakarta, 2009, hal. Iv.

dimanfaatkan untuk melakukan komunikasi, bertukar pikiran dan berbagi pengalaman, melaksanakan berbagai demonstrasi, atraksi dan simulasi dalam pembelajaran.⁴³ Selanjutnya menurut Hasibuan yang dikutip Wiryawan, menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴⁴

Senada dengan pendapat di atas, menurut Mulyasa menyebutkan bahwa forum KKG dapat berjalan dengan baik apabila guru memiliki motivasi dan dorongan untuk dapat bergabung dan berpartisipasi secara aktif di dalam forum KKG. Dorongan tersebut dapat berasal dari diri guru sendiri yang memungkinkan menumbuhkan kesadaran guru untuk terus mengembangkan kemampuannya dan menumbuhkan keyakinan guru untuk senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dan memecahkan berbagai persoalannya. Dorongan tersebut juga dapat berasal dari luar diri guru dan lingkungan sekitar yang memungkinkan guru untuk turut terlibat dalam setiap kegiatan KKG.⁴⁵

Berdasarkan beberapa pendapat seperti tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan keterlibatan guru dalam mengikuti setiap kegiatan KKG mulai dari perencanaan program KKG, pelaksanaan KKG hingga pada tahap evaluasi dan pemantauan hasil pelaksanaan KKG di sekolah. Jika guru dapat

⁴³ Ratna Julia, *Peran KKG dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru*. Pustaka Felika, Yogyakarta, 2010, hal. 4.

⁴⁴ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <http://www.eprints.uny.ac.id>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 6.

⁴⁵ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013, hal. 149.

melewati setiap tahapan ini dengan baik maka dapat menambah wawasan guru untuk dapat tampil lebih baik dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Kelompok kerja Guru yang beranggotakan semua guru sekolah dasar yang diwadahi dalam suatu wadah yaitu suatu gugus. Gugus sekolah dasar melalui KKG dapat menyelenggarakan pertemuan-pertemuan rutin, bisa satu kali dalam satu minggu, satu kali dalam dua minggu, atau satu kali dalam satu bulan. Pertemuan yang dimaksud adalah pertemuan antar guru dalam KKG. Melalui pertemuan-pertemuan tersebut diharapkan dapat:⁴⁶

- a. Menumbuhkembangkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan diantara sekolah dasar anggota gugus dalam mencapai tujuan, dan mengusahakan berbagai upaya peningkatan pendidikan di sekolah dasar yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Membudayakan berbagai kegiatan positif yang dapat menambah dan meningkatkan mutu profesionalisme guru yang menyangkut pengetahuan, ketrampilan, dan wawasan yang akan memberi dampak peningkatan mutu pendidikan dan hasil kegiatan belajar-mengajar.
- c. Membangun memecahkan masalah dan saling meringankan beban antar sekolah dasar anggota gugus.
- d. Mencari informasi dan bahan dari berbagai sumber yang dapat dikembangkan bersama sebagai kreativitas dalam menciptakan inovasi pendidikan di dalam gugus sekolah dasar.
- e. Memelihara komunikasi secara teratur antara sesama anggota gugus guna saling menyerap kiat-kiat keberhasilan pada setiap sekolah dasar anggota gugus atau sekolah dasar gugus lain.

⁴⁶ Iwan Dwi Laksono, *Pengaruh Program Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (KKG PAI) Terhadap Profesionalitas Pembelajaran Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Gandusari Kabupaten Trenggalek*, 2011, Diakses dari Internet: <http://digilib.uinsby.ac.id>, tanggal 29 September 2016, hal. 20.

- f. Mengembangkan pola mekanisme pembinaan profesionalisme guru yang lebih efektif dan efisien.
- g. Memacu guru dan kepala sekolah dasar untuk terus belajar meningkatkan mutu dan tanggap terhadap tugas profesi sebagai guru.
- h. Mengembangkan hasil penataran pelatihan sesama teman sejawat dalam meningkatkan mutu profesi guru.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelompok Kerja Guru

Menurut Masrichah, dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja KKG adalah sebagai berikut:⁴⁷

a. Input

Evaluasi dimulai dari proses input yang mencakup komponen organisasi, program, kegiatan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta pembiayaan.

b. Proses

Evaluasi dalam kegiatan proses pelaksanaan KKG mencakup keterlaksanaan kegiatan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam *input*. Komponen-komponen yang akan dipantau di dalam proses kegiatan adalah persiapan dan pelaksanaan program kerja yang didukung oleh komponen-komponen *input*.

c. Output

Hasil-hasil yang diperoleh dalam kegiatan KKG sesuai dengan program kerja yang direncanakan meliputi kebermaknaan pelaksanaan kegiatan dan sejauh mana kegiatan tersebut dapat membantu kesulitan yang dihadapi oleh guru.

Menurut Rohamit, bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kelompok kerja guru, diantaranya adalah sebagai berikut:⁴⁸

⁴⁷ Nadhirotul Masrichah, *Evaluasi Kinerja Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Cengkeh UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung*, Magister Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana FKIP-UKSW, Salatiga, 2014, Diakses dari Internet: <http://repository.uksw.edu>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 38.

a. Faktor Internal:

1) Kemampuan fisik.

Kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2) Kemampuan intelektual.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan melakukan berbagai macam pemecahan masalah.

3) Karakteristik kepribadian.

Karakteristik kepribadian merupakan keseluruhan cara bagaimana seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

b. Faktor Eksternal:

1) Strategi organisasi.

Strategi organisasi adalah penetapan berbagai tujuan dan sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai berbagai sasaran tersebut.

2) Struktur wewenang.

Kejelasan jalur hubungan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pendidik di dalam wadah Kelompok Kerja Guru dan adanya kejelasan hubungan yang tergambar dalam struktur sehingga dalam jalur penyelesaian suatu pekerjaan akan semakin lebih efektif dan dapat saling memberikan keuntungan.

⁴⁸ Rohamit, Mamit. *Kelompok Kerja dan Tim Kerja*, 2010, Diakses dari Internet: <http://lukmancoroners.blogspot.com>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 2.

3) Peraturan.

Peraturan merupakan perangkat yang berisi sejumlah aturan yang dibuat untuk menegakkan ketertiban. Peraturan diciptakan untuk mengatur perilaku dan hubungan antar guru dalam wadah KKG.

4) Prestasi.

Prestasi guru adalah hasil atas usaha yang dilakukan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Ciri-ciri guru yang berprestasi adalah mencintai pekerjaan, memiliki inisiatif dan kreatif, pantang menyerah, serta menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh.

5) Budaya organisasi.

Merupakan pandangan hidup yang dapat berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman dan tradisi dan mempengaruhi sikap serta perilaku setiap orang dalam suatu organisasi.

6) Faktor lingkungan fisik.

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Djamarah dalam Sutrisno, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi peran kelompok kerja guru (KKG) dalam meningkatkan profesionalisme guru, meliputi:⁴⁹

a. Latar belakang pendidikan guru

Salah satu syarat utama yang harus dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah harus memiliki ijazah keguruan. Dengan ijazah keguruan tersebut, guru memiliki bukti pengalaman mengajar dan bekal pengetahuan yang sangat besar pengaruhnya untuk pelaksanaan tugas

⁴⁹ Agus Sutrisno, *Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) Pada Gugus Hasanudin di Kecamatan Karangrayung Kabupaten Grobogan*, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016, Diakses dari Internet: <http://eprints.ums.ac.id>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 34.

guru. Pekerjaan guru adalah sebuah pekerjaan yang bersifat profesi. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya dilakukan untuk oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu, tidak sembarangan orang bisa dengan mudah menjalankannya harus ada kriteria tertentu yang harus dimiliki.

b. Pengalaman mengajar guru

Pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman yang lama seorang guru bukan ukuran mutlak bagi guru menjadi profesional dalam bidangnya tetapi ada sebuah indikasi bahwa lamanya seorang guru tersebut mengajar akan banyak memakan asam dan garam. Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Hal ini ditentukan oleh pengalaman mengajar guru terutama pada latar belakang pendidikan guru.

c. Keadaan kesejahteraan guru

Kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur, dan dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya usia. Jika kesehatan guru jasmani guru terganggu maka hal tersebut akan mengganggu kesehatan rohaninya dan ini akan berpengaruh pada etos kerja yang semakin berkurang begitu pula dengan penghasilan yang sedikit akan sangat berpengaruh pada kinerja seorang guru.

Disamping kewajiban-kewajiban yang harus dijalankan, guru memiliki hak-hak tertentu. Hak-hak ini harus diketahui, dipahami, dan disadari untuk digunakan bagi peningkatan kesejahteraan, kedudukan, serta dengan terpenuhinya hak-hak guru. Seorang guru jika terpenuhi kebutuhannya, maka ia akan lebih aman dalam bekerja, sebaiknya jika tidak terpenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji yang di bawah rata-rata, akan menimbulkan pengaruh negatif seperti: mencari usaha lain

dengan mencari pekerjaan di luar jam-jam mengajar, dan hal yang demikian jika dibiarkan berjalan terus-menerus akan mengganggu efektifitas pekerjaan sebagai guru. Dan ini akan berpengaruh terhadap upaya peningkatan profesionalisme.

d. Tingkat keaktifan pengurus KKG

Setiap organisasi profesi seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) tentu ada pengurus yang mengatur setiap agenda serta program yang terkait dengan meningkatkan profesionalisme guru, sehingga tingkat keaktifan pengurus sangat berpengaruh dalam peran KKG meningkatkan profesionalisme guru.

Faktor keaktifan pengurus Kelompok Kerja Guru dalam mengelola program dan menjadi fasilitator sangat membantu mengembangkan profesionalisme guru dan mencari solusi permasalahan pembelajaran, sehingga guru tidak merasa kesulitan ketika ada permasalahan yang tidak mampu dihadapi sendiri. Kedisiplinan tidak hanya diterapkan pada siswa, tetapi juga diterapkan pada seluruh pelaku pendidikan termasuk guru. Untuk membina kedisiplinan kerja merupakan pekerjaan yang tidak mudah karena masing-masing pelaku pendidikan itu orang yang berbeda. Disinilah fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, pengawas dan pembimbing diharapkan mampu menjadi motivator agar tercipta kedisiplinan dalam lingkungan.

e. Komitmen guru dalam mengikuti KKG

Salah satu faktor yang sangat penting dalam komitmen guru dalam bertanggung jawab dalam mengikuti kegiatan yang telah diprogramkan oleh Kelompok Kerja Guru (KKG).

Disamping dengan keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Tanggung jawab itu

tumbuhnya kesadaran tentang pentingnya suatu kegiatan dan pelaksanaan program kerja yang sebagai sarana pengembangan diri dan meningkatkan profesionalisme guru melalui KKG.

f. Dana kegiatan pelaksanaan KKG

Dalam proses belajar mengajar sarana pendidikan merupakan faktor yang menunjang tercapainya tujuan pembelajaran begitu pula dengan tersedianya dana yang memadai akan mempermudah pencapaian tujuan program kerja, sebaliknya keterbatasan dana akan menghambat pelaksanaan program kerja secara tidak langsung menghambat profesional guru.

Masalah keuangan yang termasuk dalam hambatan suatu kegiatan yaitu tidak memadainya dana dari pemerintah pusat, kondisi perekonomian secara nasional dan penundaan penyampaian dana. Oleh karena itu dituntut kemampuan mencari sumber-sumber dana lain yang akan digunakan untuk kegiatan. Dengan demikian dana sangat diperlukan Kelompok Kerja Guru (KKG) terutama bagi pelaksanaan meningkatkan profesionalnya, meskipun dana merupakan permasalahan klasik yang sering menghambat pelaksanaan suatu program kerja dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kelompok kerja guru (KKG), dapat disimpulkan bahwa Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan salah satu wadah yang berfungsi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kinerja guru, dalam hal produktivitasnya KKG dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor kemampuan intelektual, latar belakang pendidikan dan latar belakang tempat kerja guru. Pembiayaan KKG sebagai faktor eksternal, memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas KKG. Dalam KKG, tingginya tingkat pendidikan guru sebagai anggota KKG dapat membedakan produktivitas kerja guru dalam KKG.

3. Dimensi Kelompok Kerja Guru

Menurut Wiryawan, unsur-unsur kelompok kerja guru (KKG) adalah sebagai berikut:⁵⁰

a. Keterlibatan guru pada perencanaan KKG

1) Merumuskan program tahunan

Program kegiatan tahunan disusun dan dilaksanakan sesuai dengan tuntutan kompetensi guru yaitu konsen dengan peningkatan kompetensi guru terutama terkait dengan peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui kegiatan kolektif guru di KKG.

2) Merumuskan sumber daya dalam KKG

Menyusun dan menentukan nara sumber/instruktur/guru inti sesuai dengan kepakarannya dan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.

3) Merumuskan jadwal dalam KKG.

Kegiatan KKG dilaksanakan sekali dalam sebulan setiap hari Sabtu (disesuaikan), sehingga dalam 1 tahun kegiatan yang dilaksanakan berjumlah minimal 10 kali pertemuan.

b. Keterlibatan guru dalam pelaksanaan KKG

1) Pelaksanaan secara berkelanjutan

Pelaksanaan KKG dilaksanakan satu bulan sekali secara berkelanjutan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas guru dalam pembelajaran.

2) Membangun kerjasama antar guru

Membangun kerja sama antar guru dalam hal mempersiapkan pengajaran, mengorganisir pembelajaran, mempergunakan alat Bantu

⁵⁰ Diaz Wiryawan, *Opcit*, hal.7.

dan melaksanakan evaluasi, di dalam kegiatan mengelola interaksi belajar mengajar.

3) Membangkitkan semangat teman sejawat

Guru membutuhkan bantuan orang lain dalam menjalankan tugasnya, oleh karena itu mereka membutuhkan seseorang yang bisa memotivasi semangat mereka agar mampu memahami tujuan-tujuan pendidikan, tujuan-tujuan kurikulum, tujuan-tujuan instruksional secara operasional, mereka mengharapkan apa dan bagaimana cara memberikan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dalam pembelajaran.

4) Penyelesaian masalah

Masalah-masalah yang dialami guru akibat penerapan kurikulum, masalah yang dialami guru akibat sistem pengajaran yang diterapkan oleh guru itu sendiri, serta masalah yang dialami siswa dalam belajar. Karena pada hakikatnya keberhasilan siswa adalah keberhasilan guru juga, demikian pula sebaliknya kegagalan siswa adalah kegagalan guru juga.

c. Keterlibatan guru pada evaluasi KKG

1) Menentukan standard kriteria keberhasilan KKG

Makin meningkatnya peran aktif guru dalam pendidikan dan pelatihan di KKG, terwujudnya KKG sebagai wadah komunikasi, pembinaan, dan peningkatan profesi dan karier guru yang terpercaya. Meningkatnya kompetensi guru dalam menyiapkan rencana pembelajaran, bahan ajar, dan perangkat penilaian, serta meningkatnya kompetensi dalam menyelenggarakan Pembelajaran yang Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan (PAIKEM).

2) Menilai keberhasilan KKG

Pelaksanaan KKG dikatakan berhasil tolok ukurnya adalah makin meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota KKG dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih profesional ditunjukkan dengan perubahan perilaku mengajar yang lebih baik di dalam kelas, meningkatnya mutu pembelajaran di sekolah melalui hasil-hasil kegiatan KKG oleh anggotanya, terwujudnya peningkatan mutu pelayanan pembelajaran yang mendidik, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa, dan terjadinya saling tukar pengalaman dan umpan balik antar guru anggota KKG.

3) Mengembangkan program KKG masa mendatang

Pengembangan program KKG di masa mendatang diarahkan pada program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru, dan program-program yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru. Program-program tersebut meliputi diskusi permasalahan pembelajaran, penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran, analisis kurikulum, penyusunan laporan hasil belajar siswa, pendalaman materi, pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar, pembahasan materi dan pemantapan menghadapi Ujian Nasional dan Ujian Sekolah.

Disamping hal-hal tersebut, pengembangan program KKG juga mengarah kepada kegiatan penelitian seperti PTK atau studi kasus, penulisan Karya Ilmiah, seminar, lokakarya, kolokium (paparan hasil penelitian), dan diskusi panel, pendidikan dan pelatihan berjenjang (diklat berjenjang), penerbitan jurnal dan buletin KKG, kompetisi

kinerja guru, pendampingan pelaksanaan tugas guru oleh pembimbing/tutor/instruktur/fasilitator di KKG, *lesson study* (suatu pengkajian praktik pembelajaran yang memiliki tiga komponen yaitu *plan, do, see* yang dalam pelaksanaannya harus terjadi kolaborasi antara pakar, guru pelaksana, dan guru mitra), *profesional learning community* (komunitas belajar profesional), *TIPD (Teachers International Profesional Development)*, *Global Gateway*, dan program lain yang sesuai dengan kebutuhan.

D. Penelitian Survey

Pada penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. Berikut ini tabel penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru.

1. Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Sunarto dan Kusdi, 2010	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Daerah Binaan (Dabin) I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan	Kuantitatif	1. Variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). 2. Variabel kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). 3. Variabel beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). 4. Variabel motivasi kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Lanjutan

Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin, 2015	Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki dan Perempuan pada SMK Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan)	Kuantitatif	1. Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi. 2. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi. 3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Kabupaten Sigi.
--	---	-------------	--

Berdasarkan paparan dari penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini.

Persamaan penelitian yang dilakukan Sunarto dan Kusdi (2010) dan Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin (2015) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama mencari pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan subjek penelitiannya adalah guru dan objek penelitiannya sama-sama di dunia pendidikan.

Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya, pada penelitian Sunarto dan Kusdi (2010), variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru lebih difokuskan pada variabel kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja. Demikian juga penelitian Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin (2015) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru lebih difokuskan pada variabel kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih difokuskan pada kemampuan variabel beban kerja dan kelompok kerja dalam mempengaruhi variabel kinerja guru. Ditinjau dari lokasi, subjek dan

objek penelitian juga terdapat perbedaan. Pada penelitian Sunarto dan Kusdi (2010) lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan dan pada penelitian Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin (2015) lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di SMK Negeri 1 Sigi, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

Selanjutnya tabel penelitian terdahulu mengenai pengaruh kelompok kerja terhadap kinerja guru seperti tampak pada tabel berikut ini.

2. Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Sudiyanto, 2008	Pengaruh Supervisi, Pendidikan dan Pelatihan, serta Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru Terhadap Profesional Guru SD di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang	Kuantitatif	- Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesional guru SD. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesional guru SD. - Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesional guru Sekolah Dasar di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang
Diaz Wiryawan, 2015	Kontribusi Partisipasi Guru dalam Kelompok	Kuantitatif	Terdapat kontribusi partisipasi guru dalam KKG

Lanjutan

	Kerja Guru (KKG) dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas Terhadap Kinerja Guru SD se Kecamatan Kotagede Yogyakarta		terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Kotagede diterima. Artinya terdapat pengaruh partisipasi guru dalam KKG terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Kotagede. 2. Terdapat kontribusi intensitas supervise akademik oleh pengawas terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Kotagede diterima. Artinya terdapat pengaruh intensitas supervise akademik oleh pengawas terhadap kinerja guru SD se-Kecamatan Kotagede.
--	--	--	--

Berdasarkan paparan dari penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini.

Persamaan penelitian yang dilakukan Sudiyanto (2008) dan Diaz Wiryawan (2015) dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama mencari pengaruh kelompok kerja guru terhadap kinerja dengan subjek penelitiannya adalah guru dan objek penelitiannya sama-sama di dunia pendidikan.

Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya, pada penelitian Sudiyanto (2008), variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru lebih difokuskan pada variabel supervisi, pendidikan dan pelatihan, serta partisipasi dalam kelompok kerja guru. Demikian juga penelitian Diaz

Wiryawan (2015) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru lebih difokuskan pada variabel partisipasi guru dalam kelompok kerja guru (KKG) dan intensitas supervisi akademik oleh pengawas. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih difokuskan pada kemampuan variabel beban kerja dan kelompok kerja dalam mempengaruhi variabel kinerja guru. Ditinjau dari lokasi, subjek dan objek penelitian juga terdapat perbedaan. Pada penelitian Sudiyanto (2008) lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di SD di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang dan pada penelitian Diaz Wiryawan (2015) lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di SD se Kecamatan Kotagede Yogyakarta, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

Selanjutnya tabel penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan kelompok kerja terhadap kinerja guru seperti tampak pada tabel berikut ini.

3. Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Guru

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Suharni, 2013	Pengaruh Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja pada Guru SD Negeri Se Kecamatan Jakenan Pati	Kuantitatif	1. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kelompok kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Beban kerja, kelompok kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. 4. Hasil uji analisis

Lanjutan

			jalur menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kelompok kerja berpengaruh dominan langsung terhadap kinerja guru daripada melalui kepuasan kerja
--	--	--	--

Berdasarkan paparan dari penelitian di atas terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini.

Persamaan penelitian yang dilakukan Suharni (2013), dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama mencari pengaruh beban kerja dan kelompok kerja guru terhadap kinerja dengan subjek penelitiannya adalah guru dan objek penelitiannya sama-sama di dunia pendidikan. Hasil penelitian yang diharapkan adalah sama-sama mencari pengaruh langsung (*direct*) antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel penelitiannya, pada penelitian Suharni (2013), hasil penelitiannya mencari pengaruh tidak langsung (*indirect*) antara variabel beban kerja dan kelompok kerja yang dimoderasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Demikian juga lokasi, subjek dan objek penelitian juga terdapat perbedaan. Pada penelitian Suharni (2013), lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di SD Negeri Se Kecamatan Jakenan Pati, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan, lokasi, subjek dan objek penelitian dilakukan di Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.

E. Kerangka Berpikir

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, peneliti memilih dua faktor saja yaitu beban kerja dan kelompok kerja guru. Berdasarkan

pemikiran peneliti bahwa, kinerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan, tetapi harus mengingat faktor yang mendukung kinerja guru, antara lain dengan beban kerja guru yang seimbang dan juga bagaimana seorang guru secara rutin dan berkelanjutan selalu mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Dhania yang dikutip Triana, dkk, menyebutkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.⁵¹

Hasil penelitian Soehartati (dalam Shocker)⁵², menemukan bahwa bila seseorang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Guru dengan beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja guru yang mengakibatkan kinerja guru menurun. Hal ini dapat dilihat dari penurunan prestasi siswa karena pola mengajar yang tidak maksimal. Senada dengan penelitian di atas, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarto dan Kusdi⁵³, Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin⁵⁴ menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah partisipasi guru dalam kelompok kerja guru (KKG). Dalam rangka usaha meningkatkan profesionalisme

⁵¹ Kely Triana, Tuti Rahmi, dan Yanladila Yeltas Putra. Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stress Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT)*, Vol. 03, No.01, Januari 2015, hal. 1-18.

⁵² Medical Shocker, *Hubungan Otonomi dan Beban Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja di Ruang Dahlia dan Paviliun Rumah Sakit. Ngudi Waluyo Wlingi, 2008, Diakses dari Internet: <https://www.scribd.com>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 65.*

⁵³ Sunarto dan Kusdi, Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1 Juni 2010, hal. 72-79.

⁵⁴ Abdul Faisal Amboyo, Abdul Wahid Syafar dan Bakri Hasanuddin, Pengaruh Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Laki-laki dan Perempuan Pada SMA Negeri 1 Sigi (Studi Perbandingan). *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3, Nomor 10, Oktober 2015, hal. 185-195.

guru maka keberadaan KKG merupakan sesuatu hal yang sangat penting sekali. Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah yang dijadikan tempat melakukan pertemuan bagi guru kelas atau guru mata pelajaran sejenis bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.⁵⁵

Menurut Hasibuan yang dikutip Wiryawan, menyebutkan Kelompok Kerja Guru (KKG) merupakan suatu wadah dalam pembinaan kemampuan profesional guru, pelatihan, dan tukar menukar informasi dalam suatu mata pelajaran tertentu sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁵⁶

Kelompok Kerja Guru (KKG) dirancang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan proses pembelajaran di kelas. Melalui kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja profesional guru. Empiris dengan pernyataan di atas, hasil penelitian Sudiyanto⁵⁷, Wiryawan⁵⁸ menyimpulkan bahwa partisipasi guru dalam KKG berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Suharni (2013), menemukan bahwa beban kerja dan kelompok kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Se Kecamatan Jakenan Pati.

⁵⁵ Depdikbud, *Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG*, Kemendikbud, Jakarta, 2009, hal. Iv.

⁵⁶ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <http://www.eprints.uny.ac.id>, tanggal 15 Oktober 2016, hal. 6.

⁵⁷ Sudiyanto, *Pengaruh Supervisi, Pendidikan dan Pelatihan, serta Partisipasi dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Terhadap Profesional Guru SD di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang*, 2008, Diakses dari Internet: <https://www.lib.unnes.ac.id>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 8.

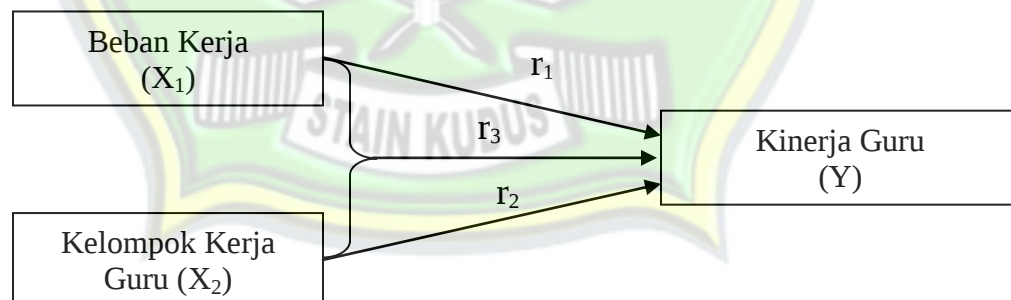
⁵⁸ Diaz Wiryawan, *Kontribusi Partisipasi Guru dalam KKG dan Intensitas Supervisi Akademik oleh Pengawas Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Kotagede Kota Yogyakarta*, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2015, Diakses dari Internet: <https://www.eprint.uny.ac.id>, tanggal 18 Oktober 2016, hal. 9.

Dengan adanya beban kerja yang seimbang ditunjang dengan kelompok kerja guru yang menjadikan guru menjadi lebih profesional dalam upaya peningkatan pendidikan melalui pendekatan sistem pembinaan profesional dan kegiatan pembelajaran aktif, maka diharapkan akan meningkatkan kinerja guru. Karena kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di Sekolah.

Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi, selanjutnya faktor yang mempengaruhi tersebut disebut variabel bebas (*independent variable*) yaitu efektivitas beban kerja dan kelompok kerja guru (KKG), sedangkan yang merupakan variabel dipengaruhi disebut variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru.

Kerangka pemikiran teoritis seperti terlihat pada gambar berikut.

1. Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Kelompok Kerja terhadap
Kinerja Guru SD Negeri Pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliore
Kabupaten Rembang

2. Model Matematik

a. $Y = a + b_1X_1$

b. $Y = a + b_2X_2$

c. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, dapat dirancang hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H_1 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini.Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
2. H_2 : Diduga ada pengaruh kelompok kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini.Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.
3. H_3 : Diduga ada pengaruh beban kerja dan kelompok kerja terhadap kinerja guru SD Negeri pada Gugus KKG Kartini Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang.