

## Manajemen Kelompok Kerja Guru (KKG) pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom Kabupaten Seram Bagian Timur

Darama Rumanama<sup>1</sup>, Th. Laurens<sup>2</sup>, Sumarni Rumfot<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pattimura, Indonesia; rumanamadarama88@gmail.com

<sup>2</sup> Universitas Pattimura, Indonesia; rudolfkempa@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Pattimura, Indonesia; sumarnirumfotmarni@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Teacher Working Group (KKG);  
Management of Working Groups

#### Article history:

Received 2024-03-27

Revised 2024-05-17

Accepted 2024-06-30

### ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the functions of planning, organizing, implementing, and evaluating the Flamboyan Cluster KKG using qualitative testing methods. The results of the research indicate that the Flamboyan Cluster KKG has successfully established a solid foundation through a clear vision, mission, goals, and strategies in the planning aspect. The structured planning provides direction and measurable goals for the group, creating a collaborative environment for professional growth and the improvement of educational quality. In the organizational aspect, the Flamboyan Cluster KKG demonstrates commitment and a holistic approach in forming an effective teacher working group. Participatory approaches, adjustments to needs, and a focus on developing teacher competencies are key elements for the development of professionalism and teaching quality. In the implementation phase, the application of motivational strategies, focused guidance, effective coordination, and the use of digital communication media create a positive working environment. In-depth understanding of member needs, proactive response to feedback, and commitment to individual professional growth strengthen the group's performance. Regarding evaluation, the Flamboyan Cluster KKG adopts a participatory approach in formulating job standard criteria and suggesting future work program recommendations. Despite logistical challenges, the group successfully involves active members and adapts to environmental changes to enhance the effectiveness of KKG activities and the quality of teacher development in their region.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



#### Corresponding Author:

Darama Rumanama

Universitas Pattimura, Indonesia; rumanamadarama88@gmail.com

### 1. PENDAHULUAN

Secara umum, pendidikan adalah suatu proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekumpulan manusia yang diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui

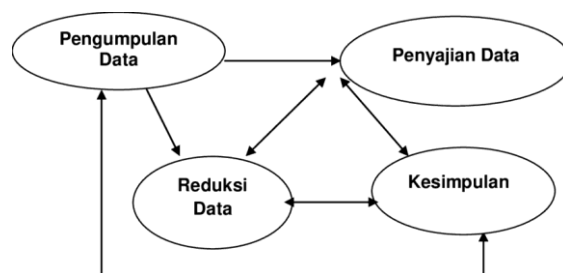
pengajaran, pelatihan, dan penelitian. Dengan kata lain, pendidikan adalah suatu usaha sadar yang dilakukan secara sistematis dalam mewujudkan suasana belajar-mengajar agar para peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional dituangkan di dalam pasal 3 yang mengatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Objek penelitian yang akan diteliti adalah Pola Pengelolaan dan Program yang dilaksanakan oleh Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom. Adapun Teknik pengumpulan data disertai instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Teknik Observasi dengan Instrumen Lembar Hasil Observasi, 2) Teknik Wawancara Mendalam dengan Instrumen Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur. 3) Teknik Dokumentasi. Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahap pengecekan kredibilitas data dengan teknik: Triangulasi dengan Sumber dan Triangulasi dengan Metode. Keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahap pengecekan kredibilitas data dengan teknik: Triangulasi dengan Sumber dan Triangulasi dengan Metode. Peneliti menggunakan dua Teknik pemeriksaan keabsahan data, yaitu Triangulasi dengan Sumber dan Triangulasi dengan metode.

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan Model Analisis Data Miles dan Huberman yaitu: 1) Pengumpulan Data. 2) Reduksi Data. 3) Penyajian Data



Gambar 3.1. Skema Analisis Data

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Perencanaan KKG pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom.

Perencanaan dalam kegiatan KKG diformulasikan untuk memastikan arah dan tujuan organisasi, sehingga dapat menentukan aktivitas yang seharusnya dilakukan, kapan dilaksanakan, metode pelaksanaannya, cara mencegah permasalahan potensial, dan strategi penanggulangan kendala-kendala yang mungkin timbul selama pelaksanaan. Semua ini bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan efektif. Visi menggambarkan kondisi masa depan yang diwujudkan melalui pelaksanaan sejumlah misi. Secara konseptual visi didefinisikan sebagai rangkaian kalimat yang

menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai dimasa depan. Dalam visi organisasi terdapat nilai-nilai, aspirasi serta kebutuhan organisasi di masa depan. Gafar (dalam Agus, 2015) menyebutkan visi sebagai daya pandang jauh ke depan, mendalam, dan luas yang merupakan daya pikir abstrak serta memiliki kekuatan yang maha dahsyat, dapat menerobos segala batas-batas, fisik, ruang dan waktu.

Misi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi yang memuat apa yang disediakan oleh organisasi kepada masyarakat, baik berupa produk ataupun jasa. Dengan demikian misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh organisasi dalam usaha mewujudkan visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju atau menerangkan petunjuk garis besar cara pe6ncapaian visi.

Tujuan merupakan sasaran manajerial, yaitu tujuan yang melukiskan ruang lingkup yang jelas serta memberikan arah pada usaha-usaha seorang manager. Organisasi harus merumuskan tujuan dengan sejelas-jelasnya agar dapat dipahami dan ditafsirkan dengan mudah oleh orang lain. Tujuan yang diinginkan organisasi juga harus wajar, rasional, ideal, dan cukup menantang untuk diperjuangkan dan dapat dicapai oleh orang banyak (Agus, 2016).

## **2. Pengorganisasian KKG pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom.**

Penetapan struktur organisasi merupakan langkah kritis dalam manajemen Kelompok Kerja Guru (KKG) yang memainkan peran integral dalam mengarahkan tujuan dan kegiatan kelompok dengan efektif. Struktur organisasi yang baik membentuk kerangka kerja yang jelas, memungkinkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang tepat, dan mendukung kolaborasi yang harmonis di antara anggota. Dalam merancang struktur organisasi KKG, aspek-aspek penting harus diperhitungkan, seperti pembentukan kepengurusan, identifikasi tim atau kelompok kerja kecil, dan penentuan tanggung jawab masing-masing anggota. Pembangunan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anggota merupakan landasan yang kokoh untuk mencapai keberhasilan dalam upaya pengembangan profesionalisme guru. Dengan memahami peran dan kontribusi setiap anggota serta menyusun struktur organisasi yang mendukung, KKG dapat mencapai efisiensi, fokus, dan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan pengembangan guru.

## **3. Pelaksanaan KKG pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom.**

Pelaksanaan atau pengerakan (*actuating*) merujuk pada tindakan untuk menjalankan atau menggerakkan anggota, serta mendorong mereka untuk mewujudkan rencana menjadi kenyataan. Hal ini dilakukan melalui berbagai bentuk pengarahan dan motivasi, dengan tujuan agar anggota atau karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaannya secara optimal.

Menurut Munir dan Wahyu Ilaihi di dalam proses *actuating* ada beberapa langkah-langkah dalam pelaksanaan (*actuating*) yaitu: Pemberian motivasi, pembimbingan, koordinasi Komunikasi, Pemberian Motivasi Salah satu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuannya untuk memotivasi yang lain dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Kemampuan, keterampilan dan kecakapan anggota sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan tetapi yang terpenting adalah keinginan dan kemauan untuk bekerja giat demi mencapai hasil yang optimal.

## **4. Evaluasi KKG pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom.**

Penilaian dapat diartikan sebagai proses pengukuran dan perbandingan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur sampai sejauh mana tujuan lembaga telah tercapai dan seberapa banyak yang belum dapat dicapai.

### **Pembahasan**

#### **1. Analisis Perencanaan KKG pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom.**

Perencanaan merupakan kegiatan yang esensial dalam suatu organisasi atau manajemen dan menjadi prasyarat mutlak untuk setiap aktivitas administratif dan manajemen. Kegiatan organisasi, manajemen, atau kegiatan lainnya yang dilaksanakan tanpa perencanaan cenderung menghasilkan hasil yang jauh dari ekspektasi. Dalam administrasi, perencanaan tidak hanya merupakan kegiatan awal, tetapi juga terus dilakukan selama berlangsungnya kegiatan administratif. Fungsi perencanaan juga menjadi langkah pertama dalam manajemen di berbagai jenis organisasi, termasuk Kelompok Kerja Guru. Perencanaan terjadi dalam berbagai jenis kegiatan, termasuk kegiatan manajerial dan operasional seperti penyelenggaraan pendidikan dan praktik pembelajaran. Ini adalah proses dasar di mana manajemen menetapkan tujuan dan strategi untuk mencapainya. Perbedaan dalam implementasi perencanaan mencerminkan variasi dalam tipe dan tingkat perencanaan yang diterapkan. Secara keseluruhan, perencanaan di organisasi dianggap sebagai unsur yang sangat penting, melebihi fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Tujuan merupakan sasaran manajerial, yaitu tujuan yang melukiskan ruang lingkup yang jelas serta memberikan arah pada usaha-usaha seorang manager. Organisasi harus merumuskan tujuan dengan sejelas-jelasnya agar dapat dipahami dan ditafsirkan dengan mudah oleh orang lain. Tujuan yang diinginkan organisasi juga harus wajar, rasional, ideal, dan cukup menantang untuk diperjuangkan dan dapat dicapai oleh orang banyak (Agus, 2016).

Tujuan KKG Gugus Flamboyan dapat diartikan sebagai komitmen untuk meningkatkan mutu dan profesionalisme guru melalui beberapa dimensi kunci. Pertama, mereka menetapkan tujuan untuk "meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum," yang menunjukkan perhatian terhadap pengembangan keahlian akademis dan pengetahuan umum para guru. Hal ini mencerminkan pentingnya guru memiliki pemahaman yang mendalam dan komprehensif dalam berbagai aspek pengetahuan. Selanjutnya, tujuan KKG Gugus Flamboyan untuk "meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun administrasi pembelajaran" mencerminkan fokus pada pengembangan keterampilan manajerial. Ini mencakup kemampuan guru dalam merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan administrasi pembelajaran secara efektif, sehingga proses pendidikan dapat berjalan lancar dan terstruktur.

Selanjutnya model akhir diagram jalur dari variabel-variabel penelitian tersebut dapat divisualisasi sebagai berikut.

#### **Analisis Evaluasi KKG pada Gugus Flamboyan Kecamatan Pulau Gorom.**

##### **Menyusun Kriteria Standar Pekerjaan**

Dalam mengevaluasi organisasi KKG Gugus Flamboyan, Ketua KKG menegaskan pendekatan partisipatif dalam merumuskan standar kualitas pekerjaan. Diskusi intensif dengan anggota KKG menjadi langkah utama untuk merumuskan kriteria berdasarkan kebutuhan dan aspirasi guru di bidang pembelajaran. Contoh konkret dari standar kualitas pekerjaan mencakup efektivitas solusi, relevansi, implementasi yang dapat diukur, dan dampak positif terhadap hasil belajar siswa.

Dalam kegiatan lain seperti penyusunan silabus, program semester, dan Rencana Program Pembelajaran, KKG Gugus Flamboyan melibatkan anggota dalam proses penyusunan dokumen tersebut. Kriteria melibatkan kesesuaian dengan standar kurikulum nasional, kreativitas dalam menyusun pembelajaran, serta penekanan pada keberlanjutan pembelajaran.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada perencanaan KKG Gugus Flamboyan telah membentuk fondasi yang kokoh melalui visi, misi, tujuan, dan strategi yang jelas. Adanya perencanaan yang terstruktur memberikan arah dan tujuan yang terukur bagi kelompok ini. Visi dan misi menjadi pemandu untuk pengembangan program pelatihan, kegiatan kolaboratif, dan inisiatif pengembangan diri. Dengan strategi partisipatif, KKG Gugus Flamboyan melibatkan aktif semua anggota dalam setiap langkah perencanaan, menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung pertumbuhan profesional dan peningkatan kualitas pendidikan.

2. Pada pengorganisasian KKG Gugus Flamboyan menunjukkan komitmen dan pendekatan holistik dalam membentuk kelompok kerja guru yang efektif untuk pengembangan profesionalisme dan kualitas pengajaran. Pendekatan partisipatif, penyesuaian terhadap kebutuhan, dan fokus pada pengembangan kompetensi guru menjadi poin-poin kunci yang dapat dijadikan acuan bagi kelompok kerja guru lainnya.
3. Pada pelaksanaan penerapan strategi motivasi, pembimbingan yang terfokus, koordinasi yang baik, dan penggunaan media komunikasi digital yang efektif telah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Flamboyan. Pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan anggota, respons proaktif terhadap umpan balik, dan komitmen terhadap pertumbuhan profesional individu menjadi poin-poin kunci yang memperkuat kinerja kelompok. Melalui pendekatan holistik ini, KKG Gugus Flamboyan berhasil memotivasi anggota, memberikan dukungan bimbingan yang efektif, mengkoordinasikan kegiatan dengan baik, dan menjaga komunikasi yang efisien.
4. Pada evaluasi Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus Flamboyan telah mengadopsi pendekatan partisipatif dalam menyusun kriteria standar pekerjaan dan merumuskan saran-saran program kerja di masa yang akan datang. Keberhasilan kegiatan kelompok terletak pada partisipasi aktif anggota dan kolaborasi efektif, meskipun dihadapi kendala logistik yang signifikan. Solusi yang diusulkan mencerminkan semangat untuk terus berkembang dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Komitmen kelompok untuk meningkatkan efektivitas kegiatan KKG dan kualitas pengembangan guru di wilayah mereka terlihat dari pendekatan inklusif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi.

## REFERENSI

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Achmad Kabiru, Said. 2017. *Manajemen dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Adisasmita, R. 2010. *Pembangunan Kawasan dan Tata Ruang*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*. (Terje: G.A Ticoalu). Bandung: Alfabeta.
- Agus. 2016. *Manajemen Organisasi*. Mataram: Iain Mataram
- Alwi, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Amruddin. 2022. *Pengantar Manajemen (Konsep Dan Pendekatan Teoretis)*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, D. Dkk. 2017. *Manajemen Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Medan: Aqli.
- Depdiknas. 2003. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Guru dan Dosen
- Depdiknas. 2005. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Depdiknas, 2005. Undang –undang Nomor 19 tahun 2005 Tentang standar Nasional Pendidikan.
- Depdiknas. 2005. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Depdiknas. 2007. Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidikan dan Kependidikan.
- Depdiknas. 2008. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008. Tentang Guru.
- Dwi Sapitri, Iriani dan Soeharto. 2015. *Evaluasi Pelaksanaan Praktik Kerja Industri Siswa Kompetensi Keahlian Jasa Boga SMK N 3 Purworejo*, 22, 3, 275-290.
- Erviana, Linda, Dkk, *Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru Program Keahlian Akuntansi Dalam Proses Pembelajaran SMK Kabupaten Karanganyar*. JUPE UNS, 1, 3, 1-11.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gultom, M. L., Purba, D. P., Zepria, & Sinaga, R. (2019). Pengaruh Current Ratio (Rasio Lancar), Return on Equity Dan Total Asset Turn Over (Tato) Terhadap Harga Saham Pada Sector Consumer Goods Industry Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8, 35–44.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*: Yogyakarta: BPFE

- . 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri. 2014. *Manajemen Sekolah Teori dan Praktek*. Bandung: Alfabeta.
- Kristiawan, Muhammad. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Budi Utama.
- Mahmud, H. 2019. *Manajemen Pendidikan Tinggi*. Bandung: Remaja Rosdakarya