

# Manajemen kelompok kerja guru berbasis efektivitas kinerja UPT Kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman

Anang Susanto\*

SD Negeri Jaten Sleman, Bimo Martani Ngemplak, Balong, Bimomartani, Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55584, Indonesia.

Corresponding Author: [Anang\\_susanto85@yahoo.com](mailto:Anang_susanto85@yahoo.com)

**Abstract:** *The aim of this research is to describe management of KKG based on affectivity in Gugus III Wedomartani, Ngemplak, Sleman. Management of KKG in Gugus III Wedomartani includes planning, implementation, and evaluation. Management of KKG Gugus III Wedomartani refers to standard development of KKG/MGMP that published by Ministry of National Education. This research uses qualitative approach namely case study. The data research which use description both orally and written gained from data collecting activity which is done using interview, observation, and documentation. The analysis of the data, the researcher uses three components, namely data reduction, data display, and conclusion drawing verification. The result of this research shows that management of KKG in Gugus III Wedomartani consist of program standard, organization standard, human resources standard, and funding standard. The implementation of KKG includes infrastructure standard, management standard and evaluation standard that consist of internal evaluation and evaluation of sub-district level. Based on the result of the research, the researchers suggest three points, namely: first, maximize the teamwork of organization and decrease the central figure of the organization. Second, make a more various routine program and development program. Third, bring the competent authorities outside to give various suggestions which make KKG organization better.*

**Keywords:** *group management; teacher working group; performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Manajemen Kelompok Kerja Guru (KKG) berbasis efektivitas di Gugus III Wedomartani kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman. Manajemen KKG di Gugus III Wedomartani meliputi perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kegiatan. Manajemen KKG Gugus III Wedomartani mengacu kepada standar pengembangan KKG/MGMP yang diterbitkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan Indonesia Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Data penelitian yang banyak menggunakan kata-kata subyek, baik lisan maupun tulisan ini diperoleh dari Kegiatan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara mendalam, observasi berperan aktif dan metode dokumentasi. Dalam analisis data Peneliti menggunakan 3 komponen kegiatan, yaitu reduksi data (data reduction), display data (data display), dan pengambilan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing verification). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen KKG di Gugus III Wedomartani terdiri dari perencanaan terdiri standar program, standar organisasi, standar sumber daya manusia dan standar pembiayaan. Pelaksanaan KKG meliputi standar sarana prasarana dan standar pengelolaan. dan standar evaluasi meliputi evaluasi internal dan evaluasi tingkat kecamatan. Berdasarkan hasil penelitian diajukan sarana kepada organisasi agar dapat bekerja secara team dan mengurangi fungsi figur-figur sentral dalam kepengurusan, membuat program yang lebih bervariasi baik program rutin maupun program pengembangan, dan mendatangkan pihak-pihak yang berkompeten dari luar organisasi untuk memberikan masukan-masukan yang dapat membangun organisasi KKG lebih baik.

**Kata Kunci:** ; manajemen kelompok; kelompok kerja guru; kinerja

## Pendahuluan

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah sebuah forum atau wadah bagi para guru, terutama di tingkat sekolah dasar, untuk berkumpul dan bekerja sama dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran mereka (Sukirman, S., 2020). KKG berfungsi sebagai tempat di mana para guru dapat saling bertukar informasi, pengalaman, serta strategi pengajaran yang efektif (Lubis, S., 2017). Forum ini biasanya

terdiri dari guru-guru yang berasal dari satu gugus sekolah atau wilayah tertentu. Salah satu tujuan utama dari KKG adalah meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional para anggotanya (Suherman, S., et.al., 2021). Dalam pertemuan KKG, guru-guru dapat mendiskusikan berbagai masalah yang mereka hadapi dalam proses belajar mengajar, mencari solusi bersama, serta mengembangkan metode dan media pembelajaran yang lebih inovatif dan efektif. KKG juga sering kali menjadi tempat untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, lokakarya, atau seminar yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, penilaian, dan teknologi pendidikan.

Kelompok kerja guru, atau yang dikenal sebagai "Teacher Working Group" (KKG), memiliki peran yang sangat penting dalam konteks pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) bagi para pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa KKG dapat menjadi wadah bagi para guru untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran (Adning & Warshina, 2019). Melalui KKG, para guru dapat saling memberikan dukungan, memperbaiki perencanaan dan implementasi pembelajaran, serta meningkatkan kinerja mereka dalam mencapai hasil belajar yang lebih baik bagi siswa (Yanto et al., 2021; Verralesmana et al., 2021). Selain itu, kelompok kerja guru juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen para pendidik terhadap profesi mengajar. Dengan adanya dukungan dan fasilitas yang memadai dari pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya, seperti penyediaan fasilitas perumahan dan layanan kesejahteraan sosial, dapat membantu meningkatkan komitmen para guru terhadap profesi mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian akademis siswa (Mkumbo, 2012). Dalam konteks pembelajaran kolaboratif, kelompok kerja guru juga memungkinkan para pendidik untuk mengimplementasikan strategi pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) dan pembelajaran kolaboratif di kelas. Melalui kerja sama dalam KKG, para guru dapat saling mendukung dalam merancang dan melaksanakan rencana pembelajaran yang melibatkan siswa secara aktif, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih interaktif dan berpusat pada siswa (Ayala & Franco, 2021).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengisyaratkan bahwa kinerja guru meliputi profesionalitas dalam kualifikasi akademik, sertifikasi pendidik serta empat kompetensi guru dapat dikembangkan melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah, dan pertemuan rutin. Pengembangan kinerja guru tersebut dapat dilakukan dalam KKG, namun demikian kinerja KKG di berbagai wilayah belum cukup menggembirakan.. Dalam penelitian Lina Iriyanti (2012) pelaksanaan kegiatan KKG sering mengalami masalah berikut: (a) implementasi program KKG tidak berjalan sesuai yang diprogramkan, (b) proses sharing dalam KKG berlangsung pasif, (c) intensitas kedisiplinan guru yang masih rendah. (d) kegiatan tutorial belum memanfaatkan media. (e) proses interaksi berlangsung secara pasif. (2) Faktor

penghambat dalam kegiatan KKG yaitu: (a) pengalokasian waktu masih sulit, (b) kegiatan yang kurang variatif dan menarik, (c) kurangnya rasa disiplin guru, (d) pengembangan fisik sekolah di SD Inti menyebabkan ditundanya kegiatan KKG, (e) keterbatasan sumber dana (f) kelengkapan fasilitas masih kurang, serta (g) adanya rotasi kepala sekolah menyebabkan perubahan struktur organisasi KKG sehingga pelaksanaan KKG terhambatt.

Pemerintah menyadari peran penting KKG dalam kinerja guru. Oleh karena itu berbagai workshop diselenggarakan agar dapat merevitalisasi KKG. Revitalisasi KKG diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Kegiatan peningkatan kinerja guru khususnya profesionalitasnya sebagai pendidik dan pengajar dimungkinkan dilaksanakan Kelompok Kerja Guru untuk SD dan atau di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk tingkat SMP dan SMA. Mengingat wadah ini adalah komunitas yang tepat bagi guru atau guru mata pelajaran untuk berbagi segala hal dalam upaya peningkatan kinerja guru (Badrudin, B., et.al., 2020). Organisasi KKG/MGMP memegang peranan yang sangat strategis untuk peningkatan kinerja guru, maka manajemen KKG adalah hal utama yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan KKG. Dalam Standar Pengembangan dan Rambu-Rambu Pengembangan KKG/MGMP (Depdiknas, 2008) dapat diuraikan sebagai berikut: (1) standar program, (2), standar organisasi, (3) standar pengelolaan, (4) standar sarana dan prasarana, (5) standar sumber daya manusia, (6) standar pembiayaan, (7) standar operasional.

Mengelola kelompok kerja guru sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa supervisi efektif kepala sekolah dan motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Aprida et al., 2020). Selain itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), yang terlihat dari kolaborasi dan komunikasi antar staf sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Kurniawati et al., 2020). Kelompok kerja seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) menyediakan platform untuk pengembangan profesional, komunikasi, berbagi pengetahuan, dan pembelajaran kolaboratif antar guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja (Rismawan et al., 2020). Selain itu, pelatihan, supervisi, dan praktik manajemen sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, dan supervisi yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja (Sholihin, 2019). Penelitian juga menyoroti dampak kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam lingkungan pendidikan (Nena et al., 2021). Selain itu, kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja, aktivitas individu dan kelompok, serta berbagai faktor seperti pencahayaan, kebisingan, dan tata ruang kerja (Wiranto et al., 2023). Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, yang berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan (Lubis & Anriani, 2023). Manajemen

waktu, motivasi kerja, dan kompetensi profesional merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru dan harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan hasil pendidikan (Badrusalam et al., 2022). Manajemen disiplin yang efektif sangat penting untuk membina komunikasi dan hubungan yang efektif, yang sangat penting untuk mengelola kinerja guru (Suryati dkk., 2021).

Penelitian-penelitian tersebut telah menunjukkan bahwa KKG berkaitan erat dengan kinerja guru dan kualitas Pendidikan. Namun belum ada yang mengkaji secara mendalam terkait bagaimana Kelompok Kerja Guru (KKG) dikelola atau dimanajemen dengan baik agar dapat mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien. Manajemen dalam konteks ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh KKG. Tanpa manajemen yang baik, KKG berisiko menjadi forum yang kurang terarah dan tidak produktif, sehingga potensi untuk meningkatkan profesionalisme guru bisa tidak tercapai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan agar terciptanya KKG yang baik dan selanjutnya berdampak pada kinerja guru dan kualitas pendidikan.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian dilaksanakan di kelompok kerja guru (KKG) Gugus III Wedomartani Kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam (in-depth interview), observasi partisipatif dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling atau menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh lebih representatif (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data menggunakan Miles dan Huberman aktivitas dalam analisis data yaitu data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), dan concluding drawing/verifikasi (verifikasi).

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Perencanaan KKG Gugus III Wedomartani**

Perencanaan kegiatan KKG di Gugus III Wedomartani Kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman memperhatikan standar pengembangan KKG/MGMP (Kemdiknas, 2008) memperhatikan standar program, standar organisasi, standar sumberdaya manusia dan standar pembiayaan

Tahapan penyusunan program KKG meliputi: tahap perencanaan, diskusi internal sampai ke dalam tahap evaluasi. Penyusunan program KKG sangat mengedepankan aspirasi dan kepentingan para seluruh anggota KKG dalam Gugus baik dari anggota, pengurus inti, maupun pengurus KKG.

Program rutin dalam kegiatan KKG antara lain adalah mengangkat permasalahan-permasalahan dalam pembelajaran sehari-hari, penyusunan administrasi pembelajaran, serta hal-hal lain yang bersifat membantu tugas pokok dan fungsi guru. Sedangkan program pengembangan KKG terdiri dari publikasi ilmiah, PTK, bedah kisi-kisi dan program lain yang bisa bersifat insidental sesuai kesepakatan para pengurus dan anggota.

Rencana pembentukan pengurus berasal dari usulan nama dari setiap sekolah yang dianggap mampu untuk duduk dalam kepengurusan KKG. Nama-nama tersebut oleh Gugus kemudian ditetapkan menjadi pengurus berdasarkan kriteria kualitas, kombinasi guru senior dan junior dan keterwakilan dari setiap sekolah. Pertimbangan kualitas diperlukan untuk merespon perkembangan pendidikan khususnya dalam bidang teknologi dan komunikasi, pendekatan pembelajaran, dan media yang semakin variatif. Pertimbangan guru senior dan junior diperlukan untuk memperkuat keseimbangan organisasi khususnya dalam hal penyusunan program dan komunikasi terhadap peserta gugus. Pertimbangan keterwakilan setiap sekolah diperlukan untuk memudahkan komunikasi dalam perencanaan program dan pelaksanaan kegiatan KKG.

Standar sumber daya manusia dalam KKG secara garis besar dibedakan menjadi sumber daya manusia sebagai pengurus organisasi serta sumber daya manusia sebagai narasumber kegiatan KKG. Standar sumber daya manusia organisasi dipilih berdasarkan kriteria akademis maupun non akademis. Akademis dilihat dari segi gelar akademis dan kemampuan menjalankan tugas dan pokok fungsi sehari-hari berdasarkan penilaian dari masing-masing kepala sekolah. Faktor non akademis yang menjadi pertimbangan adalah kombinasi senior junior yang saling melengkapi serta prinsip keterwakilan dari setiap sekolah.

Penentuan narasumber permanen diutamakan dari internal KKG dalam hal ini bisa berasal dari guru yang berkompeten, kepala sekolah, pengawas maupun pengimbasan pendidikan dan pelatihan yang baru saja didapatkan oleh seorang guru. Sedangkan narasumber temporer dapat didasarkan atas aspirasi anggota dan kebutuhan yang biasanya berasal dari universitas maupun balai pendidikan dan pelatihan maupun lembaga lainnya. Pembiayaan kegiatan KKG di Gugus III Wedomartani sepenuhnya ditanggung oleh biaya operasional sekolah (BOS) dengan komposisi jumlah guru kelas dan kepala sekolah dari setiap sekolah. Namun sumber pembiayaan juga berasal dari luar gugus yang meliputi dana blockgrant atau sumbangan yang tidak mengikat.

Temuan penelitian ini relevan dengan penelitian Suherman, (2021) dan Rokhman, (2020) yang mengungkapkan bahwa dalam mengelola kelompok kerja guru, penting untuk memperhatikan kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja, yang dapat berkontribusi pada kinerja guru. Tentu perhatian pada kompetensi yang berkontribusi

pada kinerja guru harus direncanakan dengan baik karena hal ini berkaitan dengan penentuan narasumber yang akan menjadi pembicara. Narasumber yang kompeten akan membawa dampak bagi audiensnya dalam hal ini guru (Aqshalnawitri, D., et.al., 2023).

### **Pelaksanaan KKG Gugus III Wedomartani**

Pelaksanaan kegiatan KKG di Gugus III Wedomartani mengacu kepada standar pengembangan KKG/MGMP (Kemdiknas, 2008) dengan memperhatikan standar pengelolaan dan standar sarana dan prasarana. Peran vital dalam pelaksanaan kegiatan KKG begitu terlihat dalam *Person in charge* atau orang yang paling bertanggung jawab dalam kegiatan KKG adalah pengurus kegiatan KKG secara spesifik ketua gugus dan ketua KKG. *Person in charge* merupakan orang yang menjadi motor dalam kegiatan rutin KKG maupun kegiatan pengembangan. Pengurus KKG menjamin berjalannya kegiatan melalui undangan yang disampaikan beberapa hari sebelum kegiatan, menjamin sarana dan prasarana ketika kegiatan berlangsung, menjadi notulen dalam rapat, melakukan dokumentasi kegiatan dan melakukan evaluasi baik evaluasi bersama anggota, evaluasi bersama narasumber maupun evaluasi internal.

Kinerja KKG dapat dilihat dari Kegiatan KKG yang telah tercapai melalui keterlaksanaan program yang membantu guru secara khusus dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya meliputi penyusunan jadwal, penyusunan silabus, kurikulum, instrumen penilaian, rencana pembelajaran, hingga evaluasi atau lebih populer disebut dengan administrasi guru dari PG 1 sampai dengan PG 7. Selain itu untuk merespon peraturan menteri nomor 16 tahun 2009 tentang pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, KKG menyelenggarakan kegiatan yang berfokus pada pemberdayaan sumber daya manusia internal KKG untuk berkiprah sebagai narasumber, bedah kisi-kisi, dan lain sebagainya.

Penentuan sarana dan prasarana baik sarana prasarana utama maupun tambahan telah ditentukan dalam penyusunan program. Akan tetapi dalam pelaksanaannya berpindah-pindah sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan anggota KKG. Sarana utama yang digunakan adalah tempat pusat kegiatan belajar yang layak dan tersedia lokal ruang yang cukup. Dalam kegiatan KKG sarana dan prasarana yang digunakan adalah gedung atau pusat kegiatan belajar, LCD proyektor, akses internet, sound sistem dan perlengkapan ATK.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa diperlukan peran besar ketua KKG dalam memberikan arahan-arahan terkait pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan oleh tim KKG. Hal ini relevan dengan penelitian Juhaeni, J., et.al (2023) yang menyatakan bahwa Peran ketua KKG sangat mempengaruhi jalannya program yang telah disusun dengan baik. Oleh karena itu, pelaksanaan KKG ini sangat tergantung dari peran ketua KKG dalam mengarahkan para anggotanya untuk aktif

dalam kegiatan-kegiatan yang telah disusun. Terutama perannya sebagai motivator para anggota, untuk memotivasi para anggotanya agar aktif dalam kegiatan-kegiatan KKG.

### **Evaluasi KKG Gugus III Wedomartani**

Kegiatan KKG/MGMP perlu disertai dengan sistem penjaminan mutu yang akan melihat kesesuaian antara standar dengan pemenuhannya. Data untuk penjaminan mutu diperoleh dengan melakukan pemantauan dan evaluasi. Pelaksanaan penjaminan mutu yang meliputi mekanisme pemantauan dan evaluasi serta pelaporannya diatur dalam Anggaran Rumah Tangga (ART). Laporan meliputi substansi kegiatan dan administrasi disampaikan kepada ketua KKG/MGMP, ketua KKKS/MKKS,

Evaluasi kegiatan KKG di Gugus III Wedomartani dilaksanakan setingkat kecamatan. Artinya setelah evaluasi kecil yang dilaksanakan sesuai kegiatan dengan cara para pengurus berkumpul untuk mendiskusikan kelebihan dan kekurangan. Secara umum evaluasi akan dibawa pada tingkat gugus pada rapat setiap tahunnya. pelaksanaan evaluasi internal yang dilakukan lewat diskusi kecil secara internal oleh pengurus KKG setiap pelaksanaan kegiatan. Evaluasi dimulai pada setiap akhir kegiatan oleh pengurus dengan cara berkumpul dan memberikan gambaran tentang kelebihan dan kekurangan suatu kegiatan. Hasil-hasil evaluasi pada setiap kegiatan kemudian dibawah oleh Ketua KKG dan Ketua Gugus untuk disampaikan pada rapat tahunan.

### **Kesimpulan**

Perencanaan kegiatan KKG di Gugus III Wedomartani Kecamatan Ngemplak Kabupaten Sleman memperhatikan standar program, standar organisasi standar sumber daya manusia, dan standar pembiayaan. Peran vital dalam keterlaksanaan kegiatan KKG begitu terlihat dalam Person in charge atau orang yang paling bertanggung jawab dalam kegiatan KKG adalah pengurus kegiatan KKG secara spesifik ketua gugus dan ketua KKG. peran PIC telah berhasil memastikan KKG dilaksanakan dengan baik. Person in charge merupakan orang yang menjadi motor dalam kegiatan rutin KKG maupun kegiatan pengembangan. Kegiatan KKG/MGMP perlu disertai dengan sistem penjaminan mutu yang akan melihat kesesuaian antara standar dengan pemenuhannya yang telah diatur dalam AD/ART KKG. Evaluasi KKG terbatas evaluasi internal dan evaluasi tahunan dan belum melibatkan pihak luar.

Manajemen yang baik dalam KKG mendorong partisipasi aktif dan kepemimpinan di antara guru, sehingga memberdayakan mereka untuk mengambil peran lebih besar dalam pengembangan profesional mereka sendiri. Ini menyiratkan bahwa pelatihan dan dukungan manajerial perlu diberikan kepada koordinator atau pemimpin KKG agar mereka dapat menjalankan peran mereka secara efektif. Studi lebih mendalam diperlukan untuk menganalisis faktor-faktor spesifik yang menentukan keberhasilan

manajemen KKG, seperti keterlibatan pemangku kepentingan, sumber daya yang tersedia, dan dukungan kebijakan. Memahami faktor-faktor ini akan membantu dalam merancang intervensi yang lebih efektif untuk mendukung KKG.

### Daftar Pustaka

- Adning, M. and Warshina, J. (2019). Assessment continued professional development (cpd) through mobile phone in teacher working group; age matter.. <https://doi.org/10.26499/iceap.v0i0.223>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160-164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Aqshalnawitri, D., Reanata, D. M., & Santika, N. A. (2023). Analisis Pelaksanaan Event Workshop Pentingnya Membangun Personal Branding di Media Sosial. *Jurnal Socia Logica*, 2(1), 44-50.
- Ayala, D. and Franco, R. (2021). Implementing lesson plans for collaborative learning with children in an efl context. *Gist Education and Learning Research Journal*, (22), 199-226. <https://doi.org/10.26817/16925777.872>
- Badrudin, B., Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 66-75. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i1.1151>
- Badrusalam, N. and Fadullah, N. (2022). Hubungan manajemen waktu dan motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru sma. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 9(2), 441-454. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v9i2.902>
- Juhaeni, J., Yunus, M., & Ma'ruf, M. W. (2023). Manajemen Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogi Guru di Kecamatan Simbang Kabupaten Maros. *Referensi*, 1(2).
- Kemdiknas, (2008). *Standar Pengembangan KKG/MGMP*. Jakarta:Kemdiknas
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen berbasis sekolah. *Journal of Education Research*, 1(2), 134-137. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>
- Lian, B. (2021). The influence of principal leadership and teacher working group activities on teacher performance at state of elementary school cluster iii district kayuagung.. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.040>
- Lubis, N. and Anriani, N. (2023). Implementasi model center for the study of evaluation-university of california in los angeles (cse-ucla) dalam penilaian kinerja guru. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 860-866. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1663>



- Lubis, S. (2017). Peningkatan Profesionalisme Guru PAI Melalui Kelompok Kerja Guru (KKG). *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 2(2), 189-205. [https://doi.org/10.25299/althariqah.2017.vol2\(2\).1045](https://doi.org/10.25299/althariqah.2017.vol2(2).1045)
- Mkumbo, K. (2012). Teachers' commitment to, and experiences of, the teaching profession in tanzania: findings of focus group research. *International Education Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v5n3p222>
- Nena, M., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi kasus guru akuntansi kejuruan bisnis dan manajemen smk di jakarta pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49-65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>
- Rismawan, E., Hawi, A., & Ismail, F. (2020). Analisis kegiatan kelompok kerja guru pendidikan agama islam sekolah dasar di kecamatan ilir barat satu palembang. *Muaddib Islamic Education Journal*, 3(1), 44-49. <https://doi.org/10.19109/muaddib.v3i1.6298>
- Sholihin, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan supervisi terhadap prestasi kerja dimediasi variabel etos kerja guru pada smp negeri gondang 2 Mojokerto. *Progressa Journal of Islamic Religious Instruction*, 2(2), 9. <https://doi.org/10.32616/pgr.v2.2.129.9-16>
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suherman, S., Hermansyah, A., & Jaelani, D. A. (2021). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pai Melalui Kelompok Kerja Guru (Kkg). *Jurnal'Ulumuddin*, 3(1), 1-30.
- Sukirman, S. (2020). Efektivitas kelompok kerja guru (KKG) dalam peningkatan kompetensi guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 201-208.
- Suryati, S., Rokhmawanto, S., & Fauziah, M. (2021). Manajemen disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *An-Nidzam Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 8(1), 53-61. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v8i1.363>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Bandung: Citra Umbara, 2006
- Wiranto, E., Wibowo, N., Winarto, B., & Widiastuti, Y. (2023). Kepuasan kerja guru: antecedents and consequences. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 11(1), 1-16. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v11i1.266>