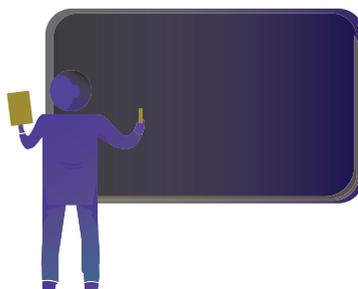




# PENGUATAN KOMPETENSI GURU

Mengimplementasikan Kurikulum melalui  
KKG-MGMP Jenjang Dikdas





**PENGUATAN KOMPETENSI GURU  
MENGIMPLEMENTASI KURIKULUM  
MELALUI KKG-MGMP JENJANG  
PENDIDIKAN DASAR**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
PUSAT PENELITIAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
TAHUN 2018**

## **Penguatan Kompetensi Guru Mengimplementasikan Kurikulum melalui KKG-MGMP Jenjang Pendidikan Dasar**

### **Tim Penyusun :**

Dr. Etty Sisdiana  
Dr. Idris HM Noor, M.Ed.  
Dra. Etty Sofyatiningrum, M.Ed.St.  
Dra. Asri Ika Dwi Martini  
Agus Sudarmaji, S.Kom, MM

ISBN : 978-602-0792-03-3

### **Penyunting :**

Dr. Subijanto, M.Ed.  
Ir. Yendri Wirda, M.Si.  
Nur Listiawati, SS, M.Ed.

### **Penerbit :**

Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

### **Redaksi :**

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Gedung E Lantai 19  
Jalan Jenderal Sudirman-Senayan, Jakarta 10270  
Telp. +6221-5736365  
Faks. +6221-5741664  
Website: <https://litbang.kemdikbud.go.id>  
Email: [puslitjakbud@kemdikbud.go.id](mailto:puslitjakbud@kemdikbud.go.id)

Cetakan pertama, November 2018

### **PERNYATAAN HAK CIPTA**

© Puslitjakdibud/Copyright@2018

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA SAMBUTAN

Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan (Puslitjakkidbud), Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tahun 2018 menerbitkan Buku Laporan Hasil Penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2017. Penerbitan buku laporan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk menyebarkan hasil penelitian kepada berbagai pihak yang berkepentingan dan sebagai salah satu upaya untuk memberikan manfaat yang lebih luas dan wujud akuntabilitas publik.

Hasil penelitian ini telah disajikan di berbagai kesempatan secara terbatas, sesuai dengan kebutuhannya. Buku ini sangat terbuka untuk mendapatkan masukan dan saran dari berbagai pihak. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi para pengambil kebijakan dan referensi bagi pemangku kepentingan lainnya dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan kebudayaan.

Akhirnya, kami menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penerbitan buku laporan hasil penelitian ini.



Jakarta, Juli 2018

Kepala Pusat,

Muktiono Waspo

NIP 196710291993031002

## KATA PENGANTAR

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah wadah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB dan SMK/MAK di tingkat kabupaten/kota yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Tujuan KKG dan MGMP antara lain , meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, melalui program dan berbagai aktivitas dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai Kurikulum 2013.

Laporan kegiatan pengkajian Penguatan Kompetensi Guru Mengimplementasikan Kurikulum melalui KKG dan MGMP Jenjang Pendidikan Dasar ini disusun sebagai hasil akhir dari serangkaian kegiatan dari pengembangan instrumen, pengkajian data sekunder, verifikasi data di beberapa lokasi, dan analisis data. Bagian akhir laporan ini memuat saran dan opsi kebijakan yang mendorong pemberdayaan KKG dan MGMP melalui alur kerja secara bertahap dari tingkat lokal yaitu sekolah sampai pada tingkat kabupaten/kota.

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada jajaran pimpinan, konsultan, pelaksana verifikasi data di lapangan, petugas penunjang administrasi dan keuangan, pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota tempat pelaksanaan verifikasi data, serta berbagai pihak lainnya yang belum kami sebutkan satu-persatu yang telah mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pengkajian ini sejak tahap awal kegiatan sampai pada tahap penyusunan laporan. Ucapan terimakasih kami juga kami sampaikan kepada nara sumber saat verifikasi data di lapangan

yang telah memberikan data dan informasi sesuai dengan kebutuhan kegiatan kami.

Harapan kami semoga laporan ini bermanfaat terutama bagi pembuat kebijakan di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, maupun bagi pembaca pada umumnya yang memerlukan informasi berkenaan dengan program KKG dan MGMP.

Kami mengakui bahwa laporan kami masih memiliki banyak kelemahan. Oleh karena itu kami mengharapkan pada pembaca dapat memberikan kritik dan sarannya demi menghasilkan laporan yang lebih sempurna.

Jakarta, 2017

Tim Studi

## DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Ruang Lingkup	6
E. Hasil yang Dicapai	6
BAB II KAJIAN LITERATUR	7
A. Kompetensi Guru	7
B. Kurikulum 2013	11
C. Pelatihan Kurikulum 2013	13
D. Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Pendekatan dan Metode Kajian	21
B. Lokasi Pengumpulan Data	21
C. Strategi Pengumpulan Data	22
D. Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Pelatihan dan Sosialisasi Kurikulum 2013	25
B. Kompetensi Guru tentang Kurikulum 2013	34
C. Program KKG dan MGMP	39
D. Pemantauan dan Evaluasi KKG - MGMP	58
E. Peran Dinas Pendidikan terhadap KKG - MGMP	59
BAB V SIMPULAN DAN OPSI KEBIJAKAN	64
A. Simpulan	64
B. Saran dan Opsi Kebijakan	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Guru memiliki peran penting sebagai kunci keberhasilan sistem pendidikan. Guru memiliki tiga peran utama yaitu sebagai fasilitator belajar, *professional leader* dan agen pengembangan sosial kemasyarakatan (Sa'ud, 2008). Peran guru sebagai fasilitator belajar, didefinisikan sebagai guru sebagai media penyampaian nilai-nilai spiritual, sosial, keterampilan dan pengetahuan yang merupakan kompetensi inti guru yang termasuk di dalamnya sikap serta keterampilan hidup siswa.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, memberikan amanat kepada guru untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa. Kemampuan guru dalam mengimplementasikan kurikulum merupakan bentuk pengejawantahan dari pemahaman guru tentang kurikulum yang diwujudkan dalam bentuk pembelajaran di sekolah pada aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil belajar. Kompetensi guru dalam pengembangan kurikulum, penyelenggaraan pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi informasi dan

komunikasi, merupakan bagian dari kompetensi pedagogik (Permendikbud No. 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru). Oleh sebab itu, sudah sewajarnya kalau guru dituntut melaksanakan pembelajaran sebagaimana dipersyaratkan oleh berbagai standar yang menjadi rujukan pada pengembangan kurikulum di sekolah (KTSP).

Dalam upaya percepatan pelaksanaan prioritas pembangunan nasional, dilakukan penyempurnaan kurikulum dan metode pembelajaran aktif berdasarkan nilai-nilai budaya bangsa untuk membentuk daya saing dan karakter bangsa (Inpres No 1 tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional 2010). Penyempurnaan kurikulum tersebut, diwujudkan dalam bentuk Kurikulum 2013 (K-2013) yang diimplementasikan secara bertahap mulai tahun ajaran 2013/2014 (Pasal-1 Permendikbud No. 81A tahun 2013 tentang Implementasi Kurikulum). K-2013 yang sudah diimplementasikan secara terbatas di beberapa sekolah tersebut, mengalami penyempurnaan lagi. K-2013 hasil penyempurnaan tersebut dinyatakan sebagai K-2013 versi tahun 2016.

Seiring dengan kebijakan pemerintah dalam implementasi K-2013, telah dilakukan sosialisasi dan pelatihan dengan materi utama K-2013. Sosialisasi atau pelatihan tersebut berlangsung

sejak tahun 2013 pada saat K-2013 tersebut belum disempurnakan, sampai dengan setelah K-2013 disempurnakan di tahun 2016. Pelatihan dimaksud berlangsung secara bertahap dan berjenjang. Pelatihan bertahap berlangsung dari tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Sementara itu, pelatihan berjenjang berlangsung dari pelatihan bagi nara sumber, instruktur nasional, instruktur provinsi, instruktur kabupaten/kota, dan terakhir kepada guru sekolah sasaran (GS). Pelatihan tersebut merupakan pelatihan atau sosialisasi K-2013 dengan cara tatap muka. Selanjutnya setelah mengikuti pelatihan, GS akan mendapatkan pendampingan saat mengimplementasikan hasil pelatihannya di sekolah. Khusus bagi GS, pelatihan K-2013 yang diikuti dengan pendampingan berharap dapat menghasilkan guru yang mampu dan terampil mengimplementasikan K-2013.K-2013 secara kreatif, inspiertatif, dan konsisten menjadi teladan bagi siswa (Panduan Pelatihan, Pendampingan dan Bantuan Pemerintah untuk Pendampingan K-2013, Kemdikbud, Ditjen Dikdasmen, 2016).

Sejauh ini, pelatihan K-2013 masih menjumpai banyak kendala. Jumlah guru yang terlalu besar menyebabkan tidak semua guru bisa mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut. Data bulan Desember 2016 menunjukkan bahwa jumlah guru di Indonesia adalah sebanyak 3.133.638 orang (Pusat Data dan

Statistik Pendidikan, 2017). Selain itu, Indonesia yang merupakan negara kepulauan juga menjadi kendala bagi pelatihan K-2013 karena terbatasnya alat transportasi yang tersedia. Beberapa wilayah di Indonesia yang termasuk daerah terpencil dan sulit dijangkau, tentunya merupakan kendala bagi penyelenggaraan pelatihan K-2013. Penetapan waktu pelatihan yang diseragamkan, merupakan kendala juga terutama apabila GS harus mengerjakan tugas yang tidak dapat ditinggalkan seperti pembagian rapor. Kendala lainnya yakni materi yang disampaikan disamakan untuk seluruh wilayah yang kadangkala kurang sesuai dengan kebutuhan GS dan tidak mengacu pada hasil pre tes (Kajian Pelatihan K-2013 dari IK kepada GS, Puslitjakdikbud, 2016). Selama ini, pelatihan K-2013 belum melibatkan Kelompok Kerja Guru (KKG) maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Berkenaan dengan efektivitas pelatihan K-2013, diketahui bahwa pelatihan kurikulum yang selama ini dilakukan oleh Kemendikbud, dinilai belum menunjukkan efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi guru dalam teknis kegiatan belajar - mengajar (Ahmad, 2014). Pada tataran praktis, masih ditemukan guru yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan dan mengoperasionalkan kurikulum ke dalam metode pengajaran dan bentuk nyata dalam

pembelajaran, mengingat waktu pelatihan yang sangat terbatas. Waktu pelatihan yang hanya berlangsung 52 jam pelajaran dan berlangsung satu kali menyebabkan guru belum sepenuhnya mampu menerjemahkan kurikulum dalam bentuk yang lebih aplikatif dengan metode pengajaran yang tepat dalam menyampaikan pesan-pesan yang akan disampaikan kepada siswa (Ahmad, 2014).

KKG merupakan wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah kecamatan, sedangkan MGMP merupakan wadah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK di tingkat kabupaten/kota yang terdiri atas sejumlah guru dari sejumlah sekolah (Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP, kemendiknas, ditjen PMPTK, 2010). KKG dan MGMP menjadi salah satu media pertukaran informasi dan pengetahuan, serta keterampilan antarsesama guru untuk menemukan metode-metode pembelajaran dan pengajaran yang baru, menarik dan inovatif. Hal ini secara tidak langsung menstimulus peningkatan partisipasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Pertukaran informasi yang terjadi pada pelatihan, membuka khazanah dan pengetahuan guru tidak hanya tentang

metode dan teknik belajar-mengajar, namun merupakan forum diskusi membahas pemecahan masalah yang ditemukan pada proses pembelajaran di sekolah. Hasil dari forum ini kemudian dijadikan rujukan dalam mengatasi hambatan yang ditemukan di sekolah, termasuk penerapan kurikulum dalam kegiatan belajar-mengajar.

MGMP dan KKG memberikan pengaruh signifikan dalam pengembangan kemampuan dan keterampilan guru pada proses pembelajaran, yaitu dalam kegiatan mendiskusikan isi kurikulum, membuat perencanaan pembelajaran, menyusun program pembelajaran dan lain-lain (Ma'rifataini, 2014). Pengembangan kemampuan dan keterampilan guru tersebut telah sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan yang mengarahkan proses pembelajaran diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreatifitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang diikuti dengan Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP 2010 (Ditjen PMPTK, 2010) memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan

profesionalisme secara berkelanjutan melalui pelatihan yang dilaksanakan dengan melibatkan KKG dan MGMP. Peran KKG dan MGMP dinilai strategis untuk peningkatan kompetensi guru dan kinerja guru, sehingga pemberdayaan KKG atau MGMP merupakan hal mendesak yang harus segera dilakukan. Mutu manajemen KKG dan MGMP menjadi salah satu catatan dalam upaya meningkatkan kualitas pelatihan yang dilakukan KKG dan MGMP. Salah satu kelemahan KKG dan MGMP adalah belum tertatanya struktur KKG dan MGMP di beberapa daerah serta belum adanya pedoman yang dapat digunakan guru dan pengurus KKG atau MGMP dalam melakukan aktivitas kelompok kerja atau musyawarah kerja.

Program pendampingan yang dilaksanakan instruktur terhadap guru sebagai tindak lanjut pelaksanaan kegiatan KKG atau MGMP juga belum berjalan intensif dan berhenti ketika pelatihan berakhir, sehingga pelatihan yang hanya dilaksanakan satu kali tidak memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan pemahaman Kurikulum 2013 oleh guru. Selain itu, laporan evaluasi pelaksanaan kegiatan KKG atau MGMP menyebutkan, bahwa masih ditemukan KKG atau MGMP yang belum menunjukkan peningkatan kinerja yang berarti (Kemendikbud, 2010). Kegiatan KKG dan MGMP juga belum berjalan sesuai harapan dan hanya optimal dalam beberapa

tujuan kegiatan seperti peningkatan kebutuhan guru serta pengembangan kemampuan dan keterampilan guru seperti mendiskusikan, menyusun dan mengembangkan serta mengimplementasikan kurikulum di tingkat satuan pendidikan. KKG dan MGMP efektif dalam membantu guru menyusun program kerja pembelajaran, mendiskusikan pendalaman materi pembelajaran, pengembangan dan penggunaan metode dan media pembelajaran untuk mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran sesuai bidangnya, membantu anggota dalam pengembangan instrumen dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran dan hasil belajar peserta didik untuk mata pelajaran atau rumpun mata pelajaran sesuai bidangnya. KKG dan MGMP belum efektif dalam pengembangan profesi dan wawasan pendidik termasuk penyelenggaraan pelatihan (Ma'rifataini, 2014).

Perbaikan struktur serta kinerja KKG dan MGMP merupakan hal yang harus segera dilakukan mengingat pentingnya peran KKG dan MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai pendekatan dan metode pelatihan. KKG dan MGMP diharapkan dapat melanjutkan pelatihan oleh Kemendikbud agar manfaatnya dapat dirasakan oleh guru dan pendampingan yang dilakukan dapat memberikan efek positif yang berkesinambungan bagi peningkatan kompetensi dan

keterampilan guru dalam menerjemahkan prinsip Kurikulum 2013 pada teknis pengajaran siswa.

### **B. Rumusan Masalah**

Model pemberdayaan KKG/MGMP yang bagaimanakah yang secara efektif dapat memberikan penguatan guru SD dan Guru SMP mengimplementasikan kurikulum?

### **C. Tujuan Penelitian**

Menghasilkan usulan saran kebijakan tentang “Model Pemberdayaan KKG dan MGMP” pada penguatan kompetensi guru mengimplementasikan Kurikulum.

### **D. Ruang Lingkup**

1. Jenjang : Pendidikan Dasar mencakup SD dan SMP
2. Mata pelajaran : Semua mapel (SD), dan mapel UN (SMP)
3. Wilayah : Indonesia Bagian Barat, Indonesia Bagian Tengah, dan Indonesia Bagian Timur

### **E. Hasil yang Dicapai**

Model Penguatan Peran KKG-MGMP yang efektif dapat memberikan penguatan guru SD dan guru SMP dalam mengimplementasikan kurikulum.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

Strategi yang ditetapkan kementerian pendidikan dan kebudayaan dalam upaya mencapai visi pendidikan yakni terbentuknya insan serta ekosistem pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter dengan dilandasi semangat gotong royong, terdiri atas strategi pada aspek (i) penguatan pelaku pendidikan dan kebudayaan, (ii) peningkatan mutu dan akses, serta (iii) pengembangan efektivitas birokrasi melalui perbaikan tata kelola dan pelibatan publik. Penyempurnaan kurikulum, termasuk di dalam langkah strategi butir ke-2 yang antara lain berbunyi yakni meningkatkan mutu pendidikan sesuai lingkup standar nasional pendidikan. Selanjutnya, kurikulum hasil pengembangan atau penyempurnaan yang dikenal sebagai Kurikulum 2013, baik yang dikembangkan berdasarkan hasil kajian kurikulum 2006 maupun hasil penyempurnaan Kurikulum 2013 yang baru digunakan dalam lingkup yang masih sangat terbatas tersebut, perlu disosialisasikan dan dilatihkan kepada unsur-unsur di sekolah agar dapat terimplementasi dengan baik.

Pembahasan terkait dengan kompetensi guru, Kurikulum 2013, pelatihan Kurikulum 2013 dan KKG-MGMP di sajikan pada uraian berikut.

### **A. Kompetensi Guru**

Guru merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Berbagai pengembangan kurikulum telah dilakukan, yang pada akhirnya menuntut tanggung jawab guru untuk mentransfernya kepada siswa melalui pembelajaran. Guru yang memiliki kemampuan melakukan pembelajaran dengan baik, akan menghasilkan lulusan yang baik pula. Secara tidak langsung guru ikut berkontribusi terhadap keberhasilan pembangunan melalui upaya mencetak sumber daya manusia. Dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik yang profesional adalah pendidik yang memiliki keahlian sesuai standar mutu yang telah mengikuti pendidikan profesi serta melakukan pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan kehidupannya.

Kewajiban guru sesuai dengan PP no 19 tahun 2017 tentang Perubahan atas PP no. 74 tahun 2008 tentang Guru, antara lain melakukan kegiatan pokok mencakup: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik. Dalam hal merencanakan pembelajaran, guru wajib membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) pada awal tahun pelajaran atau awal semester sesuai dengan rencana kerja sekolah. Pembelajaran merupakan kegiatan *transfer of knowledge* dari guru kepada peserta didik melalui interaksi yang sengaja dirancang oleh guru. Dalam pembelajaran ini, guru memiliki peran yang besar dalam menentukan keberhasilan pembelajaran karena peserta didik sangat dipengaruhi oleh kualitas guru terutama guru yang memperhatikan kuantitas dan kualitas interaksinya dengan peserta didik (De Luca, 2016). Kegiatan pembelajaran dilakukan guru melalui tatap muka baik langsung maupun melalui media yang sesuai.

Guru seharusnya memiliki sejumlah pengetahuan dan keterampilan yang penting untuk melaksanakan tugas profesionalnya. Hal tersebut karena orang tua dan peserta didik perlu diyakinkan bahwa di sekolah, peserta didik akan mendapatkan pengalaman belajar yang positif. Terdapat 10 kompetensi inti guru (Zeiger, 2018), yaitu:

### 1. *Interacting Well with Students*

Pendidik harus dapat berinteraksi secara baik dengan semua siswa tanpa membedakan siswa yang satu dengan lainnya. Siswa yang mengalami kesulitan belajar, siswa yang harus bekerja, dan siswa lainnya yang berkebutuhan khusus, harus diberi peluang oleh guru. Guru sebaiknya berpikir positif terhadap setiap siswa dan memberi kesempatan yang sama kepada mereka masing-masing untuk mengikuti pembelajaran dengan nyaman.

### 2. *Creating a Learning Environment*

Guru harus dapat menciptakan lingkungan belajar yang aman dan kondusif. Guru juga harus menetapkan kinerja dan perilaku yang tinggi dari siswa, termasuk menegakkan aturan secara konsisten yang adil bagi semua siswa. Guru harus dapat membuat siswa aman dan nyaman ketika menyampaikan pendapatnya tanpa khawatir mendapatkan cemoohan siswa lainnya.

### 3. *Good at Lesson Plan Design*

Guru harus mampu merancang rencana pelajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam hal ini guru harus mampu memilih dan membuat bahan ajar, menetapkan ruang lingkup materi dan kecukupan waktu menyajikan masing-masing materi

pelajaran yang mengakomodasi siswa sesuai dengan tingkat perkembangannya.

4. *Able to Use Varied Teaching Strategies*

Guru harus memiliki kompetensi tentang berbagai strategi pembelajaran termasuk yang non-tradisional agar efektif dalam melaksanakan pembelajaran sesuai kurikulum. Kompetensi tentang strategi pembelajaran yang dimiliki guru ini dapat membantu guru memberikan layanan pembelajaran secara profesional kepada siswa sesuai gaya belajar mereka. Guru perlu hadir pada kegiatan rutin untuk mengembangkan profesional mereka secara berkala terutama untuk mempelajari berbagai praktek baru dan praktek baik tentang pembelajaran.

5. *Able to Assess*

Guru harus dapat melakukan penilaian secara efektif mencakup: merencanakan, merakit, melaksanakan dan mengelola. Penilaian dimaksud sebaiknya dapat mengukur kompetensi secara efektif, atau harus secara akurat mengukur apa yang telah diajarkan dan apa yang telah dipelajari siswa. Guru juga harus kompeten dalam menggabungkan teknik penilaian formal dan informal untuk memantau kinerja siswa, termasuk diantaranya

adalah memanfaatkan teknologi, portofolio dan metode kreatif lainnya.

6. *Able to Identify Student Needs*

Guru harus mampu mengidentifikasi dan menjawab kebutuhan siswa. Hal ini dilakukan dengan menggunakan penilaian formal dan informal yang dapat membantu mengarahkan guru dalam pembelajaran. Selain itu, guru harus mampu mengenali minat siswa termasuk adanya perubahan suasana hati siswa ketika pembelajaran untuk memastikan secara mental dan emosional siswa terfokus pada pembelajaran.

7. *Good at Communication*

Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua siswa dan pemangku kepentingan lainnya dalam upaya memberikan layanan terbaik kepada siswa. Dalam hal ini guru yang kompeten, akan melaporkan secara rutin tentang kemajuan siswa kepada orang tua termasuk permasalahan yang dihadapi siswa mendiskusikan yang menghasilkan keputusan untuk mencari jalan terbaik bagi siswa.

8. *Able to Collaborate*

Guru harus mampu berkolaborasi dengan seluruh guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah agar masing-

masing dapat belajar satu sama lain sehingga tumbuh menjadi guru yang lebih baik. Kolaborasi guru dengan seluruh warga sekolah dapat membuat sekolah menjadi lingkungan belajar yang aman dan efektif bagi siswa yang dapat meningkatkan citra sekolah.

#### 9. *Maintaining a Professional Appearance*

Guru harus mempertahankan (*maintanance*) profesionalnya setiap saat termasuk diantaranya adalah berperilaku dan bersandang. Hal tersebut karena guru sering berfungsi sebagai teladan bagi siswa. Tindakan guru seperti menggunakan bahasa kotor, bergosip tentang guru dan siswa atau berpakaian secara tidak pantas dapat menyebabkan siswa kehilangan rasa hormat terhadap seorang guru.

#### 10. *Demonstrating a Commitment to the Profession*

Guru harus membuat komitmen untuk pendidikan dan pengembangan profesional. Hal tersebut karena materi pelajaran mungkin tidak berubah, namun strategi pembelajaran mengalami pembaharuan karena dilakukannya berbagai penelitian tentang pendidikan dan pembelajaran. Komitmen yang dapat dilakukan guru antara lain melalui pendidikan maupun pengembangan diri secara profesional.

Sementara itu, di Indonesia kompetensi guru secara rinci ditetapkan di dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 16 tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Lampirannya. Di dalam standar ini, kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dua kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pembelajaran. Hal tersebut karena, pencapaian guru atas kedua kompetensi ini akan mendukung keberhasilan pembelajaran.

Pencapaian kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru ditetapkan melalui Uji Kompetensi Guru (UKG) yang mulai diberlakukan di tahun 2014 dan 2015. Berdasarkan hasil UKG di tahun 2015, diperoleh informasi bahwa dari 34 provinsi, hanya terdapat tujuh provinsi yang memperoleh nilai lebih tinggi dari SKM sebesar 55. Ketujuh provinsi tersebut, yakni: DI Yogyakarta (62,58), Jawa Tengah (59,10), DKI Jakarta (58,44), Jawa Timur (56,73), Bali (56,13), Bangka Belitung (55,13), dan Jawa Barat (55,06) dalam Maulipaksi (2016). Fakta tentang pencapaian kedua kompetensi dapat dimaknai bahwa guru masih harus meningkatkan

kompetensinya. Upaya meningkatkan kompetensi guru, dapat dilakukan oleh pemerintah maupun oleh guru secara mandiri.

## **B. Kurikulum-2013**

Kurikulum menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (19) adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Penyelenggaraan pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam UUD No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional diharapkan dapat mewujudkan proses berkembangnya kualitas pribadi peserta didik sebagai generasi penerus bangsa di masa depan, yang diyakini akan menjadi faktor determinan bagi tumbuh kembangnya bangsa dan negara Indonesia sepanjang jaman. Penyelenggaraan pendidikan membutuhkan berbagai sumber daya. Kurikulum 2013 merupakan langkah lanjutan pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yang telah dirintis pada tahun 2004 dan KTSP 2006 yang mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara terpadu (Panduan Pelatihan Kurikulum 2013).

Dasar hukum pengembangan Kurikulum 2013 yaitu amanat RPJMN 2010-2014 berupa arahan untuk memantapkan pelaksanaan sistem pendidikan nasional, melalui penyediaan sistem pembelajaran, penyempurnaan kurikulum pendidikan dasar dan menengah, serta pembelajaran. Selain itu, pada Inpres No. 1 Tahun 2010 juga memuat bahwa pelaksanaan prioritas pembangunan nasional yakni penyempurnaan kurikulum dan metode pembelajaran aktif berdasarkan nilai-nilai budaya bangsa untuk membentuk daya saing dan karakter bangsa. Kurikulum 2013 hadir dengan semangat menyiapkan generasi emas 2045, yaitu generasi dengan kemampuan kreatif-kritis dan berkarakter kuat, seperti mampu bertanggung jawab, memiliki rasa sosial, toleran, produktif, dan adaptif. Landasan Kurikulum 2013 yakni: (i) pendidikan berakar pada budaya bangsa, kehidupan masa kini, dan membangun landasan kehidupan masa depan, (ii) pendidikan adalah proses pewarisan dan pengembangan budaya, (iii) pendidikan memberikan dasar bagi peserta didik untuk berpartisipasi dalam membangun kehidupan masa kini, (iv) pendidikan mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik, (v) pendidikan adalah proses pengembangan jatidiri peserta didik, (vi) pendidikan menempatkan peserta didik sebagai subyek yang belajar.

Sejak dicanangkan K-13 untuk digunakan secara bertahap di seluruh jenjang dan jenis pendidikan, kurikulum tersebut mengalami penyempurnaan atau perbaikan. Hasil perbaikan kurikulum tersebut tetap dinamakan Kurikulum 2013, artinya dokumen kurikulum yang diberlakukan sekarang adalah dokumen Kurikulum 2013 yang disempurnakan. Perbaikan kurikulum tersebut merujuk pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 160 tahun 2014 tentang Pemberlakuan Kurikulum 2006 dan Kurikulum 2013. Pelaksanaan perbaikan kurikulum juga atas dasar masukan dari berbagai lapisan publik terhadap ide, dokumen, dan implementasi kurikulum yang diperoleh melalui monitoring dan evaluasi dari berbagai media. Perbaikan atau penyempurnaan kurikulum dilakukan agar tujuan menjadi cita-cita kita semua dapat terwujud, yaitu membangun manusia Indonesia yang cerdas, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia. Oleh sebab itu, pengembangan kurikulum tidak dapat dilepaskan dari konteks dan kebutuhan jangka panjang dengan pertimbangan antara lain, upaya membangun NKRI, demokrasi, keberagaman, pembangunan berkelanjutan, penegakan hak asasi manusia, peningkatan kualitas hidup, dan pemeliharaan lingkungan untuk menjamin kehidupan yang sejahtera, aman dan damai.

Tujuan Kurikulum 2013 mencakup empat kompetensi, yaitu (i) kompetensi sikap spiritual, (ii) sikap sosial, (iii) pengetahuan, dan (iv) keterampilan. Keempat kompetensi tersebut dapat dicapai melalui proses pembelajaran intrakurikuler, ko kurikuler dan nonkurikuler/ekstrakurikuler. Perbaikan Kurikulum 2013 menetapkan bahwa KI-1 dan KI-2 tidak dijabarkan ke dalam KD, kecuali mata pelajaran Agama dan Budi Pekerti dan mata pelajaran PPKn. Penilaian sikap tentang KI-1 dan KI-2 hanya diberlakukan pada kedua mata pelajaran ini, sehingga dianggap lebih menyederhanakan dan memudahkan pekerjaan guru dalam melakukan penilaian.

Perbaikan Kurikulum 2013 berdampak pada perbaikan buku teks pelajaran. Perbaikan buku teks pelajaran meliputi: (i) menyelaraskan isi buku terhadap perubahan KI-KD dan pembelajaran, (ii) memastikan kembali tidak ada materi dan ilustrasi yang bersifat kontroversi, (iii) memastikan kredensial penulis, penelaah, penilai, dan pereviu secara terbuka dan dapat dihubungi oleh pengguna/ pembaca, (iv) mengembangkan pembelajaran yang menumbuhkan toleransi, hidup bersama secara harmonis, dan damai, (v) penataan kembali buku tematik terpadu di SD agar selaras antarKD dengan pembelajaran antar mata pelajaran yang terikat dalam satu tema, dan (vi) tidak

menuliskan langkah-langkah pendekatan saintifik ke dalam buku teks pelajaran.

Implementasi kurikulum harus memastikan terjadinya keselarasan antara dokumen kurikulum (*intended/written curriculum*), pembelajaran (*taught/implemented curriculum*), dan hasil belajar (*evaluated/achieved curriculum*). Untuk itu, kurikulum perlu diberlakukan secara bertahap. Setiap tahapan menjadi bagian dari proses penyempurnaan untuk memastikan terjadinya keselarasan antara dokumen kurikulum dengan implementasi dan hasil yang dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut, pemberlakuan Kurikulum 2013 dilakukan secara bertahap. Kurikulum 2013 mulai diberlakukan pada tahun pelajaran 2015 sebanyak 6% sekolah dari total jumlah sekolah di Indonesia. Pada tahun pelajaran 2016/2017 meningkat menjadi 25%, berikutnya pada tahun pelajaran 2017/2018 direncanakan 60%, dan ditargetkan pada tahun pelajaran 2018/2019 100% (Kemendikbud 2016).

### **C. Pelatihan K-2013**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 60 tahun 2014 tentang Pemberlakuan Kurikulum tahun 2006 dan Kurikulum 2013 pasal-4, dinyatakan bahwa Satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah dapat

melaksanakan Kurikulum tahun 2006 paling lama sampai dengan tahun pelajaran 2019/2020. Ketentuan ini memberikan kesempatan kepada sekolah yang belum siap melaksanakan K-2013 untuk tetap melaksanakan Kurikulum 2006 sambil melakukan persiapan-persiapan sehingga selambat-lambatnya pada tahun 2020 sekolah tersebut sudah mengimplementasikan K-2013 setelah mencapai kesiapan optimal.

Penerapan Kurikulum 2013 telah ditetapkan tidak secara serempak diberlakukan kepada seluruh sekolah. Dalam hal ini, penerapan Kurikulum 2013 diberlakukan secara bertahap, dari sekolah yang dianggap sanggup atau siap, dan pada akhirnya akan diberlakukan pada seluruh sekolah pada tahun 2021. Sebagai langkah awal yang telah dilakukan dalam rangka persiapan pelaksanaan Kurikulum 2013 adalah melakukan pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah serta unsur-unsur lain yang terlibat langsung dalam proses pendidikan. Pelatihan Kurikulum 2013 yang berlangsung di tahun 2016 ini dilaksanakan secara berjenjang mencakup: (i) pelatihan kurikulum tingkat pusat, (ii) pelatihan tingkat provinsi, (iii) pelatihan tingkat kabupaten/kota, serta (iv) pelatihan bagi sekolah sasaran. Tahapan pelatihan Kurikulum 2013 yang diawali dengan pelatihan untuk instruktur nasional (IN) dengan pelatih Tim

Pengarah dan Narasumber Nasional. Tingkat ke dua adalah pelatihan untuk tingkat provinsi/instruktur provisini (IP) dengan pelatih dari IN. Berikutnya adalah pelatihan tingkat kabupaten (IK) dengan pelatih IP. Terakhir adalah pelatihan untuk guru sasaran (GS) dengan pelatih IK.

Tujuan pelatihan Kurikulum 2013 secara umum yakni: (i) peserta pelatihan dapat memahami materi pelatihan berupa konsep dan implementasi Kurikulum 2013 serta strategi pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menyampaikan materi pelatihan tersebut dengan baik kepada peserta pelatihan, dan (ii) memberikan penguatan pemahaman kepada pengawas, kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, orang tua/komite sekolah, dan pemangku kepentingan di sekolah untuk menjamin keterlaksanaan kurikulum secara efektif dan efisien. Sementara itu, tujuan khusus pelatihan Kurikulum 2013 yakni: (i) meningkatkan pemahaman peserta pelatihan berkenaan dengan materi pokok, materi umum, dan materi penunjang terkait dengan implementasi Kurikulum 2013, (ii) meningkatkan keterampilan guru dalam menggunakan buku guru dan siswa, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola pembelajaran, melakukan penilaian pembelajaran, mengisi buku rapor, serta menerapkan literasi dalam pembelajaran, (iii) meningkatnya keterampilan peserta

pelatihan dalam melaksanakan pendampingan terhadap guru, kepala sekolah, pengawas, dan pemangku pendidikan di sekolah dalam implementasi Kurikulum 2013, (iv) memberikan fasilitasi sekolah sasaran dalam memberikan implementasi Kurikulum 2013, (v) memberikan bantuan konsultasi, pemodelan, dan penguatan secara personal, dan spesifik bagi guru, kepala sekolah, pengawas, dan pemangku pendidikan dalam implementasi Kurikulum 2013 secara langsung di sekolah, dan (vi) membantu memberikan solusi kontekstual dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sekolah sasaran dalam implementasi Kurikulum 2013 di sekolah.

Pelatihan Kurikulum 2013 memiliki dua sasaran peserta bergantung pada peruntukannya, yaitu pelatihan yang ditujukan kepada peserta yang akan berperan sebagai pelatih atau nara sumber pada pelatihan Kurikulum 2013 tahap berikutnya, dan pelatihan yang ditujukan kepada peserta yang langsung akan menggunakan hasil pelatihan tersebut pada pelaksanaannya di sekolah. Oleh sebab itu, peserta pelatihan dikelompokkan menjadi peserta calon instruktur dan peserta dari sekolah sasaran. Calon instruktur sebagai peserta pelatihan Kurikulum 2013 dalam hal ini mencakup tingkat pusat sampai dengan tingkat kabupaten/kota. Peserta dari sekolah sasaran yang akan menggunakan hasil pelatihannya dalam hal ini terdiri atas

kepala sekolah dan guru sekolah sasaran. Peserta pelatihan kurikulum tingkat pusat terdiri atas instruktur nasional, widyaiswara LPMP, LPPKS, dan dosen LPTK yang pernah mendapat pelatihan Kurikulum 2013. Peserta pelatihan kurikulum tingkat provinsi terdiri atas unsur widyaiswara LPMP, Kasi Kurikulum dinas pendidikan provinsi, pengawas sekolah, kepala sekolah/Guru dan dosen LPTK yang pernah mendapatkan pelatihan Kurikulum 2013. Peserta pelatihan kurikulum tingkat kabupaten/kota terdiri atas unsur kepala sekolah/guru, praktisi, widyaiswara LPMP/P4TK, dan dosen LPTK yang pernah mendapatkan pelatihan Kurikulum 2013. Peserta pelatihan kurikulum pada lingkup sekolah sasaran terdiri atas guru-guru kelas I dan IV (untuk SD), guru mata pelajaran kelas I SMP, dan guru mata pelajaran kelas I SMA yang berasal dari sekolah sasaran Kurikulum 2013.

Agar pelatihan Kurikulum 2013 dapat efektif di seluruh tingkatan, perlu dilakukan koordinasi bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan pelatihan tersebut. Adapun pihak-pihak yang dianggap berkaitan dengan pelatihan Kurikulum 2013, terdiri atas: direktorat pembinaan terkait, dinas pendidikan provinsi, LPMP, dinas pendidikan kabupaten/kota, serta sekolah inti dan sekolah imbas. Khusus yang berkaitan erat dengan pelatihan Kurikulum 2013 bagi sekolah sasaran, pihak yang bertanggung

jawab terdiri atas: LPMP dan dinas pendidikan kabupaten/kota. Dalam hal ini, LPMP bertanggung jawab dalam hal: (i) melakukan koordinasi pendataan dengan dinas pendidikan kabupaten/kota terkait jumlah sekolah, jumlah guru, jumlah pengawas, dan jumlah sekolah inti, (ii) mengikuti sosialisasi tentang pelatihan dan pendampingan Kurikulum 2013 dari ditjen dikdasmen, (iii) mengusulkan calon instruktur provinsi ke direktorat pembinaan terkait, (iv) melakukan pelatihan tingkat kabupaten/kota tentang implementasi Kurikulum 2013 bagi IK, (v) melakukan pelatihan GS tentang implementasi Kurikulum 2013, guru mata pelajaran, kepala sekolah sasaran Kurikulum 2013 pada tahun 2016, (vi) menetapkan sekolah penerima bantuan pemerintah pendampingan Kurikulum 2013 tahun 2016 atas usulan dinas pendidikan kabupaten/kota, (vii) menyalurkan dana bantuan pemerintah pendampingan Kurikulum 2013 tahun 2016, (viii) melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelatihan dan pendampingan implementasi kurikulum, (ix) mengumpulkan laporan pertanggung jawaban akhir dari sekolah inti dan sekolah imbas terkait pemanfaatan dana *blockgrant* implementasi kurikulum, serta (x) membuat laporan pelaksanaan pelatihan implementasi kurikulum. Sementara itu, dinas pendidikan kabupaten/kota memiliki tugas dan tanggung jawab dalam hal: (i) mengusulkan data tambahan sekolah pelaksana Kurikulum 2013, (ii)

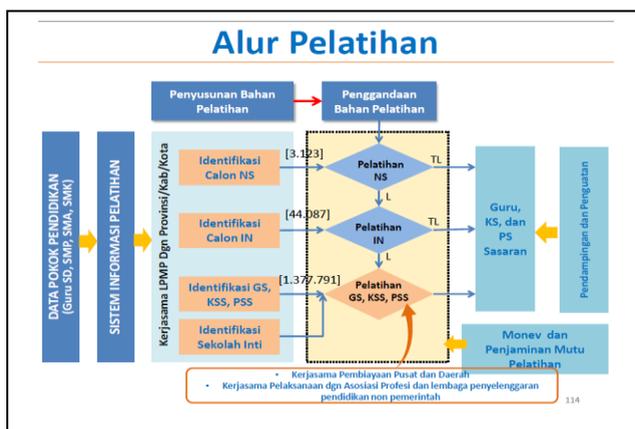
menghimpun data gugus sekolah, (iii) menetapkan SK penetapan gugus sekolah, (iv) membantu validasi data gugus sekolah pada saat asistensi pendataan pelatihan implementasi kurikulum, (v) mengikuti sosialisasi kegiatan pelatihan dan pendampingan kurikulum, (vi) melakukan koordinasi pendataan terkait dengan jumlah sekolah, jumlah guru, jumlah pengawas, jumlah sekolah inti dengan LPMP, (vii) memfasilitasi sekolah lain dari kabupaten/kota terdekat yang ingin bergabung dalam pelatihan Kurikulum 2013 (terutama di daerah perbatasan), dan (viii) mengkoordinir pelaksanaan pelatihan IK.

Pelatihan tentang implementasi Kurikulum 2013 bagi GS dilaksanakan dengan menggunakan pola pelatihan 60 jam/52 jam @ 45 menit, selama lima hari. Materi pelatihan bagi IN memiliki perbedaan dengan materi pelatihan bagi GS. Hal tersebut karena berhubungan dengan perbedaan peran masing-masing peserta pelatihan. Materi pelatihan bagi GS dikelompokkan menjadi, materi umum, materi pokok, dan materi penunjang. Materi umum diberikan selama 14 jam pelajaran dengan muatan materi yang terdiri atas: (i) pembelajaran aktif, (ii) gerakan penumbuhan budi pekerti dan sekolah aman, (iii) kebijakan dan dinamika perkembangan kurikulum, serta (iv) penguatan literasi dalam pembelajaran.

Materi pokok diberikan selama 34 jam pelajaran dengan muatan materi terdiri atas: (i) kompetensi, materi dan pembelajaran, (ii) analisis kompetensi, materi pembelajaran, proses pembelajaran, dan penilaian, (iii) perancangan pembelajaran dan penilaian, (iv) prakek pembelajaran dan penilaian, serta (v) praktek pengolahan dan pelaporan penilaian hasil belajar. Materi penunjang diberikan selama 4 jam pelajaran dengan muatan sebagai berikut: (i) tes awal, (ii) pembukaan berupa kebijakan peningkatan mutu pendidikan, (iii) tes akhir, serta (iv) penutupan berupa revidi dan evaluasi pelatihan.

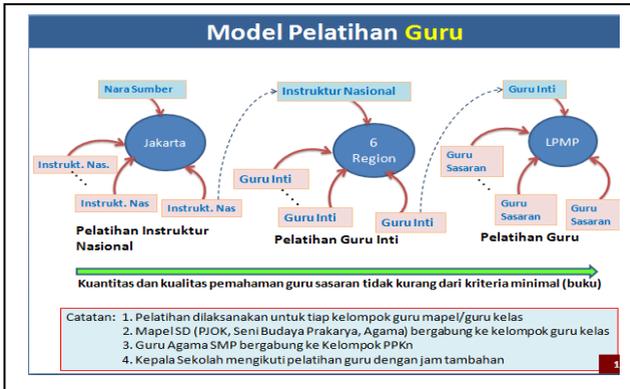
Nara sumber pelatihan Kurikulum 2013 terdiri atas: (i) tim pengembang kurikulum, (ii) praktisi pendidikan seperti guru, kepala sekolah, pengawas, dan pegiat pendidikan, (iii) akademisi seperti dosen LPTK, widyaiswara P4TK, dan Widyaiswara LPMP, (iv) manajemen. Khusus untuk kegiatan pelatihan Kurikulum 2013 pada cakupan sekolah sasaran, pelatih atau nara sumber terdiri atas: unsur LPMP, Widyaiswara, instruktur atau praktisi pendidikan, dan kepala seksi kurikulum dinas pendidikan kabupaten/kota. Agar pelatihan Kurikulum 2013 dapat memberikan hasil yang optimal, maka instruktur khususnya yang menyajikan materi pokok, diharuskan memenuhi kriteria, salah satunya adalah telah mengikuti dan lulus ToT yang diselenggarakan oleh

berbagai pihak yang mencakup pemerintah, dinas pendidikan provinsi, LPMP, atau dinas pendidikan kabuapten/kota, dengan nilai minimal baik. Selain itu, khususnya karena akan berperan sebagai IK bagi GS, maka sudah selayaknya IK memiliki pengetahuan minimal setara dengan materi yang diberikan kepada GS pada pelatihan Kurikulum 2013.



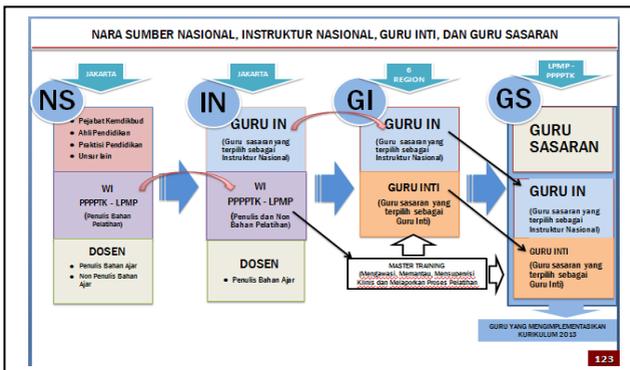
Sumber: Paparan Mendikbud pada Press workshop, Pondok Cabe 14 Januari 2014.

Diagram 2.1 Alur Pelatihan K-2013 pada Awal Implementasi



Sumber: Arahan Mendikbud pada Penyegaran Nara Sumber Pelatihan Guru untuk Implementasi K-2013, Jakarta 26-28 Juni 2013

Gambar 2.2 Model Pelatihan K-2013 pada Awal Implementasi



Sumber: Arahan Mendikbud pada Penyegaran Nara Sumber Pelatihan Guru untuk Implementasi K-2013, Jakarta 26-28 Juni 2013

Gambar 2.3 Narasumber Pelatihan K-2013 pada Awal Implementasi

#### **D. KKG-MGMP**

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Sementara itu, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah wadah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB dan SMK/MAK di tingkat kabupaten/kota yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 antara lain mempersyaratkan guru untuk memiliki: (i) kualifikasi akademik minimum S-1 atau D-IV, (ii) kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta (iii) sertifikat pendidik. Mengacu pada undang-undang ini, suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya antara lain melalui pelatihan. Kegiatan dimaksud sangat dimungkinkan dilaksanakan melalui KKG atau MGMP, karena keduanya dapat dijadikan sebagai tempat pertemuan yang berarti bagi guru kelas atau guru mata pelajaran.

KKG dan MGMP saat ini sudah mengalami pembaharuan atau revitalisasi. Hasil yang diharapkan pada KKG dan MGMP yang sudah diperbarui tersebut yakni: (i) memperluas wawasan dan

pengetahuan guru dalam berbagai hal seperti penyusunan dan pengembangan silabus, RPP, menyusun bahan ajar berbagai teknologi informasi dan komunikasi, strategi/metode/pendekatan/media pembelajaran, sumber belajar, kriteria ketuntasan minimal, pembelajaran remedial, soal tes untuk berbagai kebutuhan, menganalisis hasil belajar, menyusun program dan pengayaan, dan membahas berbagai permasalahan serta mencari alternatif solusinya, (ii) memberi kesempatan kepada guru untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik, (iii) meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru, (iv) memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar, (v) mengubah budaya kerja dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan, (vi) meningkatkan mutu proses pendidikan dan pembelajaran yang tercermin dari peningkatan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas, (vii) mengembangkan kegiatan monitoring dari guru senior kepada guru junior, serta (viii) meningkatkan kesadaran guru terhadap permasalahan pembelajaran di kelas yang selama ini tidak disadari dan tidak terdokumentasi dengan baik.

Program KKG dan MGMP merujuk pada pencapaian empat kompetensi guru, yaitu, kompetensi profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian. Struktur program KKG dan MGMP terdiri atas program umum, program inti dan program penunjang. Program umum merupakan program yang bertujuan untuk memberikan wawasan kepada guru tentang kebijakan-kebijakan pendidikan di tingkat daerah sampai pusat, seperti kebijakan terkait dengan pengembangan profesionalisme guru. Program inti adalah program-program utama yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalisme guru. Program inti dapat dikelompokkan ke dalam program rutin dan program pengembangan. Program rutin mencakup: (i) diskusi permasalahan pembelajaran, (ii) penyusunan dan pengembangan silabus, program semester, dan rencana program pembelajaran, (iii) analisis kurikulum, (iv) penyusunan laporan hasil belajar siswa, (v) pendalaman materi, (vi) pelatihan terkait dengan penguasaan materi yang mendukung tugas mengajar, serta (viii) pembahasan materi dan pementapan menghadapi ujian nasional dan ujian sekolah. Program rutin ini merupakan program yang erat kaitannya dengan implementasi kurikulum di sekolah.

Kegiatan KKG dan MGMP memiliki salah satu tahapan yaitu pelatihan. Untuk itu diperlukan nara sumber yang terdiri atas nara sumber utama dan nara sumber pendukung. Nara sumber utama dapat berasal dari unsur guru, fasilitator, dan tenaga fungsional lainnya. Nara sumber pendukung dapat berasal dari unsur: kepala sekolah, pengawas sekolah, tenaga struktural di dinas pendidikan, dan tenaga struktural / non struktural dari instansi lainnya. Baik nara sumber utama maupun nara sumber pendukung, keduanya harus memenuhi kriteria: (i) keahlian yang relevan dengan materi yang disampaikan atau pakar di bidang tertentu yang khas atau unik dan telah diakui keberadaannya, dan (ii) kepribadian dan kemampuan sosial yang baik.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Metode Kajian**

Pengkajian bertujuan untuk menghasilkan rekomendasi tentang model pemberdayaan KKG/MGMP yang secara efektif dapat memberikan penguatan guru SD dan Guru SMP mengimplementasikan kurikulum. Rekomendasi ini dihasilkan berdasarkan hasil pengkajian tentang 1) pelatihan dan sosialisasi K-2013 di tahun 2016, 2) kompetensi guru tentang K- 2013, 3) pemantauan dan evaluasi KKG dan MGMP, serta 4) peran dinas pendidikan kabupaten/kota terhadap KKG dan MGMP.

Pengkajian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan secara kualitatif dengan teknik wawancara, FGD, dan studi literatur. Kegiatan pengkajian ini juga menggali informasi melalui data sekunder. Data yang diperoleh selanjutnya diolah secara kualitatif yang disajikan secara diskripsi. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dan hasilnya disajikan secara diskripsi.

## **B. Lokasi Pengumpulan data**

Pengumpulan data dilakukan di empat kabupaten/kota yang dipilih berdasarkan kriteria yaitu, kabupaten/kota yang terdapat program KKG/MGMP. Kabupaten/kota yang digunakan sebagai lokasi pengumpulan data telah mempertimbangkan kewilayahan, yakni wilayah Indonesia Bagian Barat, Wilayah Indonesia Bagian Tengah dan Wilayah Indonesia Bagian Timur. Meskipun pengumpulan data hanya dilaksanakan di empat lokasi, namun penetapan perwakilan berdasarkan kewilayahan tersebut dianggap bisa memberi gambaran yang diperlukan pada kajian ini. Keempat kabupaten/kota yang ditetapkan sebagai lokasi pengumpulan data yakni: Kota Bandung, Kota Sorong, Kabupaten Kulonprogo, dan Kabupaten Bima.

## **C. Strategi Pengumpulan Data**

Sumber data dan informasi yang dikumpulkan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan pada pengkajian ini mencakup: data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer berlangsung dengan menggunakan teknik wawancara dan diskusi kelompok terpumpun/ *Focus Group Discussion* (DKT/FGD). Sementara itu, pengumpulan data sekunder berlangsung dengan cara menelaah dokumen hasil penelitian

yang pernah ada yang mendukung kebutuhan pengkajian ini yang berhubungan dengan pentingnya KKG dan MGMP dalam upaya meningkatkan kemampuan guru mengimplementasikan K-2013 di sekolah.

## **1. Pengumpulan data melalui Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan nara sumber: unsur pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota, pengurus KKG dan pengurus MGMP. Wawancara dimaksud menggunakan instrumen: 1) Pedoman Wawancara Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota, 2) Pedoman Wawancara Pengurus KKG, dan 3) Pedoman Wawancara Pengurus MGMP. Berdasarkan wawancara tersebut, diperoleh informasi sebagai berikut:

### **a. Wawancara dengan unsur pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota:**

- 1) Tugas dan tanggung jawab dinas pendidikan kabupaten/kota pada program KKG dan MGMP.
- 2) Koordinasi antara dinas pendidikan kabupaten/kota dengan UPTD berkenaan dengan pembinaan kepada KKG.
- 3) Saran-saran pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota agar KKG dan MGMP dapat secara optimal menjalankan tugasnya

meningkatkan kompetensi guru mengimplementasikan kurikulum.

- 4) peran, tugas dan tanggung jawab dinas pendidikan kabupaten/kota.dalam pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan K-2013

**b. Wawancara dengan pengurus KKG dan MGMP:**

- 1) Program KKG dan MGMP terkait dengan pelatihan kurikulum.
- 2) Keberhasilan program KKG/MGMP.
- 3) Tindak lanjut oleh pemerintah, pemerintah daerah dan sekolah terhadap program-program KKG/MGMP.
- 4) Koordinasi antara dinas pendidikan kabupaten/kota setempat dengan UPTD berkenaan dengan pembinaan terhadap KKG.
- 5) Kendala KKG/MGMP dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab penguatan kompetensi guru mengimplementasikan kurikulum.
- 6) Saran agar program penguatan kompetensi guru mengimplementasikan kurikulum 2013 dapat berjalan dengan baik.

## **2. Pengumpulan data melalui DKT/FGD**

DKT/FGD dilakukan dengan melibatkan guru-guru SD dan guru-guru SMP sebagai nara sumber. Seluruh guru yang dilibatkan dalam DKT/FGD ini merupakan anggota KKG atau MGMP dan sudah pernah mengikuti pelatihan K-2013. DKT/FGD berlangsung dengan menggunakan Pedoman DKT/FGD sebagai rujukan. Berdasarkan hasil DKT/FGD diperoleh informasi sebagai berikut.

- a. Pengalaman anggota KKG/MGMP mengikuti pelatihan K-2013.
- b. Implementasi yang dilakukan anggota KKG/MGMP setelah mengikuti pelatihan K-2013.
- c. Pengetahuan pengurus KKG/MGMP terhadap kebutuhan anggota dan upaya yang dilakukan pengurus KKG/MGMP.
- d. Program yang dilakukan oleh KKG/MGMP dalam upaya meningkatkan kompetensi guru (anggota KKG/MGMP) mengimplementasikan kurikulum.
- e. Keberhasilan KKG/MGMP dalam hal meningkatkan kompetensi anggota KKG/MGMP yang berdampak pada peningkatan mutu layanan pembelajaran kepada siswa.

- f. Kendala yang dihadapi anggota mengikuti program yang ada di KKG/MGMP.

### **3. Penelaahan Data Sekunder**

Penelaahan data sekunder dimaksudkan untuk menggali berbagai alasan yang menguatkan tentang pentingnya KKG dan MGMP dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran dengan mengacu pada kebijakan implementasi K-2013. Penelaahan data sekunder dimaksud, menghasilkan informasi tentang:

- a. Pelaksanaan Pelatihan K-2013 dari Instruktur Kabupaten/Kota kepada Guru Sekolah Sasaran.
- b. Kompetensi Guru tentang K-2013.
- c. Efektivitas KKG/MGMP meningkatkan kompetensi Guru.

#### **D. Analisis Data**

Pada pengumpulan data, diperoleh data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis. Pengolahan data dilakukan dengan cara mereduksi seluruh data dan menggabungkan data dengan yang sama dari sumber yang berbeda. Hasil reduksi dan penggabungan data ini selanjutnya disajikan secara diskripsi yang kemudian dianalisis.

Berdasarkan analisis data, diperoleh kesimpulan tentang: 1) pelatihan K-2013 yang pernah diikuti guru dan hubungannya dengan kemampuan guru mengimplementasikan hasil pelatihan, 2) peran dinas pendidikan kabupaten/kota terhadap KKG/MGMP, 3) manfaat KKG/MGMP, 4) keterlaksanaan pelatihan oleh KKG/MGMP berdasarkan aspek instruktur atau nara sumber, ketersediaan sarana-prasarana, dan ketersediaan dana pendukung, 5) pengelolaan KKG/MGMP, serta 6) pemantauan dan evaluasi KKG/MGMP. Merujuk pada hasil analisis data, ditetapkan saran atau opsi kebijakan yang berhubungan dengan model pemberdayaan KKG/MGMP meningkatkan kompetensi guru mengimplementasikan K-2013.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah disampaikan terdahulu bahwa tujuan kegiatan pengkajian ini adalah menghasilkan saran kebijakan berupa model pemberdayaan KKG dan MGMP dalam upaya meningkatkan kompetensi guru menerapkan K-2013. Pembahasan terkait dengan pengkajian ini merupakan sinergi informasi dari data primer maupun data sekunder. Hasil analisis data dimaksud disajikan dalam bentuk diskripsi yang dikelompokkan ke dalam tujuh komponen, yaitu: 1) pelatihan dan sosialisasi K-2013, 2) kompetensi Guru tentang K-2013, 3) program KKG/MGMP, 4) pemantauan dan evaluasi program KKG/MGMP, serta 5) peran dinas pendidikan kabupaten/kota terhadap keberdayaan KKG/MGMP. Hasil penelitian dan pembahasannya disajikan pada uraian berikut.

#### **A. Pelatihan dan Sosialisasi K-2013**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan penerapan K-2013, oleh sebab itu sudah selayaknya kalau guru memiliki kompetensi yang berhubungan dengan K-2013. Pelatihan K-2013 merupakan proses fasilitasi pemerolehan dan/atau peningkatan kompetensi pelaksanaan K-2013. Informasi tentang

pelatihan K-2013 diperoleh dari Guru Sekolah Sasaran (GS) yang mengikuti pelatihan K-2013 di tahun 2016 dan dari guru anggota KKG/MGMP yang pernah mengikuti pelatihan K-2103 di tahun 2016.

### **1. Pelatihan K-2016 Tahun 2016 kepada GS**

Pelatihan K-2013 bagi GS dengan instruktur kabupaten/kota (IK) dilaksanakan pada minggu III April sampai minggu IV Juni 2016 (Panduan Pelatihan, Pendampingan dan Bantuan Pemerintah untuk Pendampingan K-2013, Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar, 2016).

GS dapat dikatakan sebagai ujung tombak pada keberhasilan implementasi K-2013. Hal tersebut karena GS merupakan aktor sekaligus sebagai unsur yang dominan dalam pelaksanaan pembelajaran dan penilaian di kelas. Kemampuan GS dalam mengimplementasikan K-13 antara lain ditunjang oleh keberhasilan dari pelatihan yang mereka ikuti, karena tujuan pelatihan tentang K-2013 kepada GS antara lain agar GS memiliki pemahaman tentang K-2013 untuk menjamin implementasi K-2013 oleh GS di sekolah.

Temuan berkenaan dengan pelatihan Kurikulum 2013 yang dilaksanakan pada tahun 2016, dapat disampaikan sebagai berikut.

### **a. Penyelenggara Pelatihan**

Penyelenggara pelatihan bagi GS di tingkat kabupaten/kota adalah LPMP dan dinas pendidikan kabupaten/kota. Direktorat terkait menyiapkan panduan pelatihan yang digunakan oleh LPMP dan Disdik kab/kota sebagai acuan penyelenggaraan pelatihan K-2013. Peran LPMP dalam pelatihan di tingkat kab/kota antara lain: melakukan koordinasi dengan disdik kab/kota, melakukan pelatihan bagi IK, menetapkan dan memilih IK, menetapkan jadwal harian, serta mengeluarkan dana sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah. Peran Disdik kab/kota dalam pelatihan antara lain: berkoordinasi dengan LPMP, menetapkan sekolah tempat pelaksanaan pelatihan, dan menetapkan peserta pelatihan. Peran yang dimiliki baik oleh LPMP maupun disdik kab/kota dirasakan masih kurang lengkap, karena tidak adanya peran dalam hal: mengatur pengeluran dana yang sesuai dengan kondisi daerah, menetapkan waktu pelaksanaan pelatihan, menetapkan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan GS, mengatur beban waktu setiap materi pelatihan, dan menyediakan buku siswa. Pemenuhan peran kepada kedua lembaga ini

diharapkan dapat lebih memperlancar jalannya pelatihan K-2013.

#### **b. Instruktur Kabupaten/Kota**

IK dipilih dari yang sudah mengikuti pelatihan K-2103 di tingkat provinsi. Penetapan IK tersebut lebih menekankan pada penguasaan materi pelatihan K-2013. Selama penyajian, IK lebih banyak berceramah. Beberapa kekurangan IK antara lain: 1) selama penyajian didominasi oleh ceramah, 2) tidak dapat menjawab pertanyaan GS secara lugas, 3) tidak menyampaikan contoh tentang K-2013 secara luas dan mendalam, serta 4) kurang menguasai kelas. IK berpendapat bahwa kurang maksimalnya penyajian antara lain karena: 1) terbatasnya pelatihan K-2013 yang pernah diikutinya, 2) IK merasa materi saat pelatihan K-2013 yang diikutinya kurang luas dan mendalam karena terbatasnya waktu, dan 3) kurang percaya diri karena masih 'junior'. IK berharap adanya pelatihan secara terus menerus dan berjenjang dari tingkat pemula sampai dengan tingkat mahir agar lebih menguasai K-2013 dan bisa lebih percaya diri berhadapan dengan GS. Disarankan agar rekrutmen

IK tidak hanya memperhatikan aspek pengetahuan saja.

**c. Sarana dan Prasarana Pendukung Pelatihan**

Pada umumnya pelatihan berlangsung di sekolah dengan memanfaatkan ruang kelas. Tidak ada standar atau kriteria yang ditetapkan tentang ruang pelatihan. Mayoritas kondisi ruang kelas kurang nyaman selama pelatihan berlangsung seperti: terlalu sempit sehingga menyulitkan mobilitas peserta maupun IK maupun mengatur meja untuk kerja berpasangan atau kerja kelompok, ruang pelatihan yang kurang terang, dan terasa pengap dan panas sehingga mengganggu konsentrasi peserta. Listrik selama pelatihan berlangsung, umumnya tidak bermasalah khususnya karena pelaksanaan berlangsung pada siang hari. Kelengkapan lain di ruang pelatihan, *infocus* tidak tersedia secara memadai di salah satu kabupaten Sorong.

Salah satu yang digunakan langsung oleh peserta adalah buku siswa. Sesuai dengan panduan pelaksanaan pelatihan K-2013, buku siswa dibagikan kepada peserta untuk dianalisis. Namun di beberapa

lokasi, buku yang dibagikan berupa foto copy. Kondisi ini menyulitkan GS menganalisis karena beberapa gambar atau foto yang berwarna di dalam buku siswa yang asli, menjadi hitam putih pada foto copynya. Kondisi yang sama, ketika buku teks siswa yang dibagikan berupa soft copy seperti di Kab. Tidore.

Panduan-panduan sebagai sarana pendukung pelatihan, di seluruh lokasi dibagikan kepada GS dalam bentuk hard copy. Namun karena tidak ada standarnya, sehingga ada di salah satu lokasi yang hasil cetakannya terlalu kecil untuk dapat dibaca seperti di kota Yogyakarta.

#### **d. Kecukupan Materi Pelatihan**

Materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan terdiri atas tiga kelompok yaitu: materi umum, materi pokok, dan materi penunjang. GS beranggapan bahwa seluruh materi penting bagi mereka dalam menjalankan tugas sebagai guru. Namun, materi pokok yang berhubungan langsung dengan implementasi K-2013 melalui pembelajaran di kelas, menurut GS masih kurang. Materi pokok dimaksud yakni: 1) kompetensi, materi, dan pembelajaran, 2)

analisis kompetensi, materi pembelajaran, proses pembelajaran, dan penilaian, 3) perancangan pembelajaran dan penilaian, 4) praktek pembelajaran dan penilaian, serta 5) praktek pengolahan dan pelaporan hasil belajar. Sementara itu, pre tes yang diikuti oleh seluruh GS, terkesan tidak digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penyajian materi pokok tersebut. Baik IK maupun GS berharap adanya pelatihan yang lebih mendalam tentang materi pokok ini, karena pelatihan yang hanya satu kali saja sangat kurang untuk bisa langsung diimplementasikan pada situasi sesungguhnya.

**e. Kecukupan Waktu Pelatihan**

Waktu pelatihan K-2013 bagi GS ditetapkan 52 jam @ 45 menit untuk penyajian tiga kelompok materi. Secara umum, GS merasakan kekurangan waktu khususnya untuk materi pokok. Demikian pula IK merasakan waktu tidak mencukupi untuk menyajikan seluruh materi selama pelatihan. Baik GS maupun IK berharap adanya pelatihan lagi dengan jumlah jam yang sama namun khusus untuk materi pokok saja yang harus dikuasai GS untuk mengimplementasikan K-2013 melalui pembelajaran di kelas.

Uraian di atas menunjukkan bahwa masih dijumpai kendala pada pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi K-2013 di tahun 2016. Kondisi ini tentunya secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh negatif terhadap pemenuhan kebutuhan seluruh GS dalam hal penguasaan K-2013. Lebih lanjut guru dengan keterbatasan kompetensi tentang K-2013 tersebut, akan merasa 'gamang' untuk menerapkan hasil pelatihannya pada pembelajaran di sekolah. Sementara itu, pemerintah maupun pemerintah daerah tidak mungkin melakukan pelatihan dan sosialisasi lagi kepada GS yang sama, mengingat kendala yang akan dihadapi terutama berkenaan dengan kebutuhan dana untuk pelatihan yang tidak sedikit. Kendala lainnya yakni, pelatihan yang memerlukan waktu panjang terutama kalau diperhitungkan secara nasional. Oleh karena itu, tampaknya diperlukan upaya selain pelatihan yang dapat membantu pemerintah dan pemerintah daerah dalam mengatasi keterbatasan pelaksanaan pelatihan K-2103 bagi GS. Upaya dimaksud dapat dilakukan antara lain melalui KKG untuk guru SD atau MGMP untuk guru SMP maupun guru SMA.

Uraian terdahulu merupakan hasil kajian tentang pelaksanaan pelatihan K- 2013 berdasarkan informasi langsung dari peserta maupun instruktur pelatihan K-2013 di tahun 2016. Sementara itu, dalam anggota konteks kegiatan KKG dan MGMP, diperoleh informasi tentang pengalaman pelatihan K-2013 sebagaimana disajikan berikut.

**a. Pengalaman Pelatihan K-2013 di Kota Bima**

Menurut kepala Bidang Kurikulum Dikdas Dinas Pendidikan kota Bima, Bapak Dr Karyadi, pelatihan kurikulum 2013 di kota Bima belum merata, ada beberapa guru yang belum ikut pelatihan dari pusat, beberapa baru ikut dari kabupaten, ada juga yang belum sempat sama sekali, sehingga pelaksanaan Kurikulum 2013 belum sepenuhnya dilaksanakan, masih ada beberapa sekolah yang menggunakan KTSP. Ada rencana dinas akan membuat format khusus yang akan diatur, sehingga implementasi kurikulum 2013 terstandar, ada penyeragaman. Disamping belum semua guru dilatih, pola pelatihan yang ada juga masih banyak tidak seragam dan kurang detail, (MGMP Bolo), sehingga setelah pelatihan dan kembali ke sekolah, penyampain materi ke teman-

teman atau sosialisasi hanya dijelaskan sekilas juga, tidak dijelaskan secara rinci.

Data lain menunjukkan bahwa baru 114 sekolah (25%) yang sudah ikut pelatihan dan sudah menjalankan Kurikulum 2013, hal ini menurut mantan kepala seksi kurikulum SMP karena belum ada anggaran dari Pemda. Mengenai dana yang diperlukan, jika dihitung, diperlukan sekitar 25 sampai dengan 30 juta rupiah untuk 1 gugus pertahun; saat ini ada sekitar 110 KKG/MGMP, tiap gugus terdiri atas 10 sekolah inti dan sekolah imbas; sehingga jika dihitung diperlukan sekitar 2,7 M pertahun. Anggaran terhambat karena anggota dewan khususnya komisi pendidikan tidak familiar dengan istilah KKG dan MGMP; yang mereka kenal hanya istilah-istilah seperti DAK, DUK, DAU, BOSS. Untuk mengantisipasi hal ini, mereka mengusulkan jika ada rebugnas sebaiknya mengundang komisi Pendidikan dari DPR, agar anggota DPRD tersebut memahami betul kegiatan sekolah, dan kebutuhan dana pendidikan, diharapkan nanti akan mendukung jika ada pengajuan dana untuk kegiatan di KKG/MGMP.

Kegiatan KKG/MGMP di kota Bima ini sering pasang surut, tergantung ada tidaknya dana pendukung, misalnya pernah ada dana dari P4TK atau ADB, hasilnya sangat memuaskan karena programnya terencana secara matang. Untuk kegiatan MGMP, di kota Bima baru berdiri tahun ke tiga; yang sudah aktif MGMP IPA, Bahasa Inggris setengah aktif, dan matematika kurang aktif. MGMP IPA yang dimotori Ibu Sarah, sudah memulai kegiatan setiap 2 kali sebulan, dengan dana serba pribadi baik untuk makan, snack maupun transportasi. Hal yang dibahas diprioritaskan adalah substansi IPA, hanya terhambat oleh minimnya sarana prasarana laboratorium IPA. Diharapkan ada bantuan sarana prasarana khususnya bahan dan alat untuk kegiatan praktikum IPA.

Naskah-naskah mulai KI, KD, buku guru juga buku siswa belum sampai ke kota Bima; guru-guru diminta download dari internet, sementara kemampuan sekolah masih terbatas, sehingga guru-guru belum pernah melihat naskah dan buku-buku Kurikulum 2013 secara langsung (MGMP Matematika). Hal lain dari pelatihan K-13 yang belum jelas yaitu belum bakunya cara dan format penilaian siswa, sehingga

membuat bingung guru di lapangan (KKG Bajo). Lain lagi yang dikeluhkan KKG SDN Rato, Bolo, bahwa belum ada pedoman pembelajaran Kurikulum 2013, sehingga kesulitan menterjemahkan dalam implementasi pembelajaran.

Temuan lainnya yang menyedihkan yaitu ada guru yang menyatakan setelah mengikuti pelatihan kurikulum seperti belum penataran, karena belum begitu faham, sehingga masih perlu pendalaman di MGMP, namun MGMP sendiri tidak ada dana. Begitu juga kepala sekolah tidak melakukan tindak lanjut, mungkin karena sumbernya sama, tidak ada pelatihan khusus untuk kepala sekolah. Kekurangan lainnya yaitu peserta penataran dijadikan satu kelas, tidak dipisah berdasarkan tingkat kemampuan, padahal kemampuan peserta pelatihan bervariasi. Harapan dari pengurus dan anggota KKG/MGMP, sebaiknya dinas mengkoordinir kegiatan KKG/MGMP sehingga kegiatan lebih terarah, dan kualitas Pendidikan lebih maju.

Sebagai saran dari pengurus KKG/MGMP yaitu (1) mensosialisasikan istilah KKG/MGMP kepada komisi Pendidikan di DPRD, agar KKG/MGMP

dikenal mereka, sehingga memudahkan dalam pengusulan anggaran; (2) diharapkan ada bantuan sarana prasarana khususnya bahan dan alat untuk kegiatan praktikum IPA; (3) dikirim naskah kurikulum beserta pedoman-pedoman yang relevan dalam bentuk *print out*; (3) pusat membakukan format penilaian, sehingga jelas dan bisa diimplementasikan

**b. Pengalaman Pelatihan K-2013 di Kabupaten Kulonprogo**

Pengalaman guru di kabupaten Kulonprogo tidak berbeda jauh dengan yang dialami mereka di kota Bima. Pengalaman guru yang mengikuti pelatihan kurikulum bervariasi ada hal positif ada juga yang negatif. Hal yang positif antara lain sangat menarik karena mendapat pengalaman baru, walau masih banyak yang belum paham. (pengurus MGMP IPA SMPN 3 Pengasih, Sidomulyo). Hal negatif yang dialami peserta pelatihan yaitu berasal dari instruktur itu sendiri, yaitu ketika ditanya peserta, jawabannya kurang jelas dan kurang detail. Hal lainnya yaitu tidak ada kesinambungan materi pelatihan karena peserta pada pelatihan awal (Bapak /Ibu A) berbeda dengan peserta pada pelatihan lanjutan (Bapak/Ibu B); juga

ada kendala dari peserta yaitu masih ada yang kurang mampu menangkap pesan instruktur.

Mengenai materi pelatihan yang masih sulit difahami peserta pelatihan yaitu penilaian sikap siswa, karena konsep, format penilaian dan penjelasan instruktur kurang jelas. Mengenai waktu pelatihan, pelaksanaan pelatihan dinilai terlalu singkat atau kurang, sehingga melelahkan karena harus sampai sore, dan penjelasan kurang detail; juga saat pelatihan bersamaan dengan kegiatan di sekolah. Kemudian pelaksanaan pelatihan dilaksanakan pada bulan puasa sehingga hasilnya kurang maksimal (MGMP IPA SMPN 3 Pengasih, Sidomulyo). Ada juga yang berpendapat bahwa pelatihan tahun ini waktunya tepat karena dilaksanakan disaat libur semeseter genap sebelum tahun ajaran baru 2017/2018. Beberapa langkah sebagai solusi yang sudah dilakukan pengurus KKG/MGMP antara lain; untuk peningkatan kemampuan penggunaan TIK, telah dilakukan pelatihan sehingga sebagian besar guru di gugus IV Kokap menguasai TIK

Ada beberapa saran dari pengurus KKG/MGMP yaitu (1) cara menentukan instruktur sebaiknya dipilih dari

internal dulu baru dari luar unit seperti UNY (KKG Gugus IV Kokap. Tejongan Hargarejo Kokap); (2) Sebaiknya waktu ditambah, sehingga kegiatan harian tidak melelahkan; (3) strategi pelaksanaan pelatihan sebaiknya menggunakan prinsip andragogy (pembelajaran orang dewasa) dengan mengutamakan kebutuhan, situasi pekerjaan dan pengalaman peserta, tanya jawab, penugasan, berbagai pengalaman, dan sebagainya yang menekankan partisipasi aktif peserta. (KKG Gugus I Pengasih); (3) ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan ditingkatkan secara memadai, demikian juga penyediaan dana (MGMP IPA SMPN 3 Pengasih, Sidomulyo); (4) nara sumber dipilih yang lebih memahami kurikulum dan selalu menyediakan waktu dan fleksibel bagi pelaksanaan pelatihan (MGMP Bahasa Inggris Wates 6 Kulon Progo).

### **c. Pengalaman Pelatihan di Kota Bandung**

Pelaksanaan pelatihan kurikulum 2013 di Bandung berlangsung dengan metode ceramah, diskusi, peer teaching. Tetapi yang paling banyak adalah ceramah yang sudah diatur jadwalnya dan terkesan memenuhi jam yang telah dialokasikan saja. Pelaksanaan

pelatihan pada bulan puasa dianggap peserta menyulitkan karena banyaknya peserta yang kelelahan. Pelaksanaan pelatihan pada bulan Juni, yang bersamaan dengan PSB merupakan kendala karena beberapa guru peserta pelatihan adalah panitia pada PSB tersebut; jika waktunya pada akhir tahun ajaran dianggap lebih baik, karena guru sudah tidak memiliki tugas pembelajaran dan pengisian rapor.

Adapun mengenai materi pelatihan kurikulum 2013, banyak materi yang diberikan pada pelatihan tetapi sebetulnya kurang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan pembelajaran; sedangkan materi yang sebetulnya diperlukan oleh guru, namun tidak diberikan kepada guru saat pelatihan. Beberapa materi pelatihan tidak dapat diimplementasikan oleh guru, karena ada yang tidak sesuai antara buku siswa dengan buku gurunya. Beberapa materi kurang dapat diimplementasikan, misalnya penyusunan RPP dan penilaian, karena waktu pelatihan yang terlalu singkat tidak sampai menyentuh praktek pembuatan RPP. Di SD, pelatihannya menekankan pada tematik, tetapi penilaiannya masih mata pelajaran, sehingga guru

beranggapan bahwa materi pelatihan masih belum dapat diimplementasikan

Peserta pelatihan beragam kemampuannya dari yang tidak memiliki pengetahuan sampai dengan yang sudah sering ikut pelatihan K-2013; ada beberapa yang senior, perbandingan antara senior: yunior = 1 : 3. Hal ini menjadi kendala bagi peserta yunior karena peserta yang senior tidak mampu memanfaatkan IT sehingga perlu dibelajarkan oleh peserta yunior pada malam hari. Ini tentunya memakan waktu bagi peserta yunior khususnya apabila banyaknya tugas yang diberikan oleh instruktur, sedangkan peserta tidak diinapkan selama pelatihan berlangsung. Guru SMP ada yang sulit mengimplementasikan hasil pelatihan di sekolah karena merasa baru satu kali mengikuti pelatihan sehingga beranggapan masih belum mampu. Namun ada pengurus yang pernah mengikuti pelatihan tentang kurikulum, maka pengurus ini juga menjadi nara sumber atau sebagai tutor sebaya bagi anggota lainnya. Ada juga peserta yang berpendapat bahwa pelatihan yang diikuti guru belum maksimal, masih perlu pendalaman dan praktek.

#### **d. Pengalaman Pelatihan di Kota Sorong**

Sebelum mulai pelatihan ada pre test, namun hasil pre test tidak digunakan untuk menetapkan materi yang harus diberikan pada pelatihan. Pelatihan kurikulum 2013 dari provinsi dilakukan di Makasar, kendalanya pada saat pelatihan, memerlukan waktu lebih banyak lagi daripada yang sebelumnya, karena model pembelajaran yang harus diterapkan terasa sangat kurang sekali waktunya, sebaiknya kegiatan bisa lebih detail lagi. Untuk Instruktur tidak ada kendala, bagus, sesuai dengan tugasnya. Kemampuan instruktur bervariasi, ada yang menguasai materi, ada juga yang tidak; begitu juga materi pelatihan, ada yang cocok dengan kebutuhan guru, ada yang tidak.

Untuk pelatihan pertama, disuruh membuat RPP, tetapi tidak ada pendampingan selama pembuatan RPP, hal ini menyulitkan peserta pelatihan. Instruktur juga tidak menjelaskan dengan baik 5 M (Mengamati, Menanya, Mencoba, Menalar, dan Mengkomunikasikan) seperti apa, akhirnya para guru bingung untuk menerapkan 5 M tersebut. Materi yang dikuasai peserta masih kurang, karena waktu pelatihan terlalu singkat. Implementasi hasil pelatihan

ke anak-anak di sekolah sulit terlaksana, karena di pinggir lebih banyak yang putra daerah, di pedalaman, kalau anak-anak diminta membawa alat-alat pelajaran biasanya mereka tidak membawa, motivasi belajar mereka masih rendah. Tidak ada praktek saat pelatihan, menyebabkan guru-guru kesulitan mengimplementasikan di daerahnya, harus ada diskusi sesama guru di KKG, karena jika bekerja sama dengan guru lain di KKG pekerjaan dapat diselesaikan. Mengenai penilaian, begitu banyak penilaian siswa, ketika dipraktikkan di sekolah, pekerjaan guru bertambah banyak. Disamping itu sebaiknya kegiatan selama pelatihan lebih detail lagi.

## **B. Kompetensi Guru tentang K-2013**

Pelatihan tentang K-2013 kepada guru-guru di lapangan tentunya mengandung harapan bahwa guru-guru menjadi lebih mampu melaksanakan kurikulum 2013 pada kegiatan pembelajarannya. Hal tersebut karena ketetapan tentang implementasi K-2013 selain berbentuk pelatihan, juga berbentuk penerapan hasil pelatihan K-2013 di sekolah melalui pembelajaran oleh guru. Sebagaimana diketahui bahwa terkait

dengan K-2013, terdapat dua pendekatan pelatihan karena kurikulumnya juga mengalami penyempurnaan.

Kajian terkait dengan kemampuan guru terhadap K-2013 yang disempurnakan tahun 2016 sebagai hasil dari pelatihan di tahun 2016, belum dilakukan. Informasi tentang kemampuan guru tersebut baik dalam hal pengetahuan maupun implementasinya pada aksi pembelajaran di sekolah, baru didasarkan pada pelatihan yang pernah dilakukan pada tahun 2014.

Pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di tahun 2013, ternyata hasil *post test* seluruh peserta yang terdiri atas Instruktur Nasional, Guru Inti dan Guru Sasaran menunjukkan bahwa perolehan seluruh responden dapat dikatakan masih belum ‘cakap’ untuk diimplementasikan pada situasi sesungguhnya. Sebagaimana Paparan dari Pusat Kurikulum dan Perbukuan tentang Implementasi Kurikulum 2013, , menunjukkan bahwa nilai tertinggi yang dicapai para Instruktur Nasional, yang nantinya bertugas untuk melatih guru-guru inti, hanya 73,56 untuk materi tentang Rasional Kurikulum, 65,12 untuk materi Analisis Bahan Ajar, dan 62,74 untuk materi Rancangan Pembelajaran dan Praktek. . Demikian pula, Guru Inti yang nantinya juga harus melaksanakan pelatihan kepada guru-guru, ternyata juga mendapatkan nilai *post test* yang jauh dari memuaskan. Bahkan

pada materi pokok analisis bahan ajar dan rancangan pembelajaran dan praktek, perolehan nilai Guru Inti berkisar 50 – 55 saja. Guru Inti dengan perolehan nilai yang demikian apabila menjadi nara sumber pada pelatihan bagi Guru Sasaran akan memberikan materi pelatihan sesuai yang diketahuinya tersebut. Pelatihan yang demikian, tentunya akan berdampak hasil pelatihan yang kurang maksimal. Hal tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.1, yakni perolehan nilai guru berkisar antara 48 – 58 untuk ketiga materi pokok yang mencakup: rasional kurikulum, analisis bahan ajar, serta rancangan pembelajaran dan praktek. Hasil post test Instruktur Nasional, Guru Inti dan Guru Sasaran seperti yang sudah diuraikan, ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Perolehan Hasil *Post Test* Peserta Pelatihan Kurikulum 2013

No	Materi Pokok	Hasil Post Test Peserta Pelatihan		
		Instruktur Nasional	Guru Inti	Guru Sasaran
1	Rasional Kurikulum	73,56	61,6	58,02
2	Analisis Bahan Ajar	65,12	54,62	52,46
3	Rancangan Pembelajaran dan Praktek	62,74	50,09	48,06

Sumber: Data diolah dari Bahan Paparan Mendikbud pada Press *Workshop*: Implementasi Kurikulum 2013, 14-1-2014

Guru sasaran merupakan garda depan pelaksanaan implementasi kurikulum 2013 yang secara nyata berhadapan langsung dengan *users* yang dalam hal ini adalah peserta didik. Oleh sebab itu, sudah seharusnya guru memiliki kompetensi tentang ketiga materi pokok pelatihan kurikulum 2013 tersebut. Merujuk pada Tabel 4.1 yang memperlihatkan hasil post test guru sasaran yang masih rendah, tentunya diperlukan upaya peningkatannya.

Kondisi tentang kompetensi guru setelah mengikuti pelatihan kurikulum 2013 tersebut (Tabel 4.1) merupakan informasi yang terjadi pada saat responden mengikuti sosialisasi Kurikulum 2013 di tahun 2013 dan akan dilakukan implementasi secara parsial di sekolah-sekolah. Informasi berikutnya terkait dengan pengetahuan guru tentang kurikulum 2013 tersebut tampaknya tidak jauh berbeda dengan kondisi setelah guru mengimplementasikan kurikulum 2013. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil kajian Profesionalisme Pendidik Jenjang Pendidikan Dasar dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013 (Puslitjaldikbud Balitbang Kemdikbud, 2014) yang menunjukkan bahwa pengetahuan guru SD dan guru SMP belum dapat mencapai persyaratan untuk mengimplementasikan K-2013. Pada tabel berikut,

disampaikan informasi tentang pengetahuan Guru terhadap K-2013.

Tabel 4.2 Pengetahuan Guru tentang Kurikulum 2013

No	Jenis Guru	Jumlah Responden	Nilai Pengetahuan Guru tentang K-2013				Nilai Rata-rata
			Konsep K-2013	Analisis Materi Ajar	Perancangan Model Pembelajaran	Nilai Rata-rata	
1	Guru kelas I SD	70	53,63	50,26	42,68	48,86	
2	Guru kelas IV SD	69	53,51	46,51	40,76	46,93	
3	Guru kelas VII SMP B. Indonesia	48	62,18	45,83	37,5	48,50	
4	Guru kelas VII SMP B. Inggris	51	61,99	66,67	54,03	60,90	
5	Guru kelas VII SMP Matematika	46	54,85	56,52	39,57	50,31	
6	Guru kelas VII SMP IPA	47	60,72	47,14	52,13	53,33	
7	Guru kelas VII SMP IPS	46	59,36	52,37	55,71	55,81	
8	Guru kelas VII SMP PPKn	45	63,93	39,56	36,21	46,57	
	<b>Nilai Rata-rata</b>		<b>58,77</b>	<b>50,61</b>	<b>44,82</b>	<b>51,40</b>	

Sumber: Data diolah dari Kajian Profesionalisme Pendidik Jenjang Dikdas dalam Mengimplementasikan K-2013, Puslitjak, Balitbang, Kemendikbud, 2014

Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa materi K-2013 tentang pengetahuan guru terhadap kurikulum 2013 masih sangat kurang untuk kebutuhan guru tersebut mengimplementasikannya pada pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan pada Tabel 4.2 bahwa nilai rata-rata pengetahuan guru tentang K-2013 adalah 51,40.

Pada tabel yang sama juga ditunjukkan bahwa yang paling dikuasai oleh guru baik SD maupun SMP yaitu Konsep Kurikulum 2013 dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 58,77. Perolehan nilai tertinggi itupun, tampaknya masih belum memadai apabila guru akan mengimplementasikannya pada pembelajaran di sekolah. Sementara itu, Analisis Materi Ajar juga dapat dianggap masih belum dapat dikuasai guru, karena nilai rata-rata yang diperoleh seluruh guru adalah 50,61. Kurangnya pengetahuan guru tentang Analisis Materi Ajar, dapat dimaknai bahwa guru kurang menguasai substansi materi pelajaran yang akan dibelajarkan kepada siswa. Kondisi ini tentunya akan berdampak pada hasil pembelajaran yang kurang optimal.

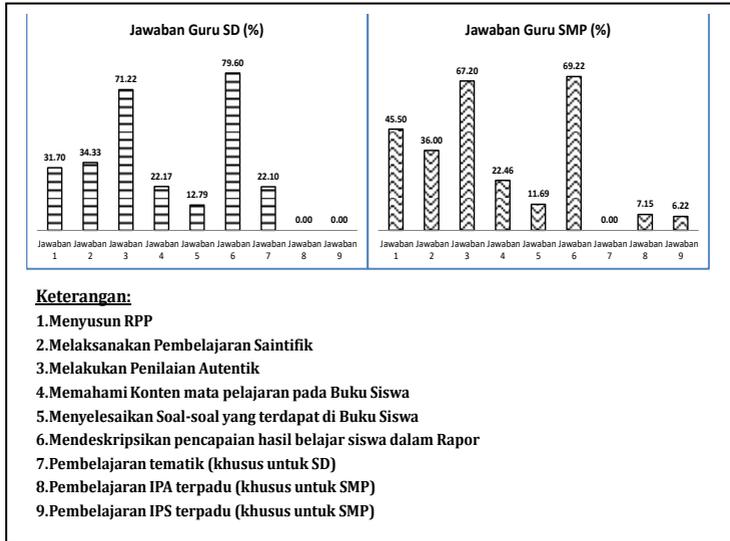
Pada Tabel 4.2 terlihat bahwa materi yang paling sedikit dikuasai guru SD dan guru SMP adalah Perancangan Model Pembelajaran, dengan perolehan nilai rata-rata 44,82.

Perancangan Model Pembelajaran mencakup aspek penyiapan dokumen mencakup silabus, Rencana Program Pembelajaran (RPP) serta penyiapan sarana-prasarana pembelajaran penyiapan dokumen yang terdiri atas tahapan menyusun silabus dan menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), penyiapan soal latihan serta penyiapan sarana dan prasarana untuk pembelajaran antara lain mencakup: buku pelajaran, alat pelajaran, maupun alat penampil. Perancangan Model Pembelajaran ini tidak dapat diabaikan dalam kegiatan pembelajaran. Hal tersebut karena, perancangan model pembelajaran menggambarkan strategi pembelajaran yang akan dilakukan guru, termasuk segala aspek yang menyertainya seperti pengelolaan kelas, aktivitas pembelajaran, model penilaian yang akan dilakukan guru.

Secara keseluruhan, Tabel 4.2 menggambarkan bahwa kompetensi guru tentang K-2013 masih lemah sehingga menyulitkan guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai K-2013 dengan baik. Salah satu penyebab rendahnya tingkat pengetahuan guru tentang K-2013 ini adalah kurang mampunya instruktur dalam menyampaikan materi K-2013 dalam pelatihan. Hal ini dinyatakan oleh 56,3 persen guru SD dan 68,7 persen guru SMP (Kajian Profesionalisme

Pendidik Jenjang Pendidikan Dasar dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013, Puslitjakkidbud Balitbang Kemdikbud, 2014).

Kelemahan penguasaan guru SD dan guru SMP terhadap Konsep Kurikulum 2013, Analisis Bahan Ajar, dan Perancangan Model Pembelajaran tersebut harus diperbaiki. Harus ada upaya untuk meningkatkan kompetensi baik pada aspek pengetahuan maupun keterampilan guru sehingga lebih berdaya dalam mengimplementasikan K-2013. Senada dengan informasi tentang kemampuan guru yang diperoleh setelah guru mengikuti pelatihan melalui *post test* maupun setelah guru mengimplementasikan kurikulum 2013, ternyata Pusat Kurikulum dan Perbukuan pada kegiatan monitoring dan evaluasi K-2013 juga menemukan bahwa guru masih menghadapi permasalahan dalam mengimplementasikan kurikulum 2013. Grafik berikut, memberikan gambaran tentang berbagai kesulitan guru dimaksud.



Sumber: Data diolah dari Laporan Monitoring dan Evaluasi K 2013 ( Puskurbuk, 2014).

Grafik 4.1 Kesulitan Guru Melaksanakan K-2013

Pada grafik 4.1 terlihat bahwa persentasi yang tinggi terkait kesulitan guru baik guru SD maupun guru SMP adalah yang berhubungan dengan penilaian, seperti dalam hal: 1) mendeksripsikan pencapaian hasil belajar siswa dalam rapor yang dijawab oleh 79,60% guru SD dan 69,22 guru SMP, serta 2) melakukan penilaian otentik yang dijawab oleh 71,22% guru SD dan 67,20% guru SMP. Meskipun demikian, jawaban guru tentang kesulitan melaksanakan kurikulum tersebut, selayaknya tidak diabaikan. Hal tersebut karena kesulitan yang dihadapi guru tersebut secara langsung berdampak kepada kegiatan pembelajaran

oleh guru, dan secara tidak langsung dapat merugikan peserta didik.

Sebagaimana diketahui bahwa program pelatihan kurikulum yang diikuti dengan program pendampingan, baik oleh pemerintah maupun oleh pemerintah daerah, merupakan program yang terjadwal dan memiliki batas waktu. Selain dibatasi dalam hal waktu, juga dibatasi dalam hal pesertanya. Biasanya pada pelatihan tersebut guru diikuti sebanyak satu kali selama lima hari. Dengan pembatasan peserta tersebut, dapat diduga bahwa belum semua guru yang bisa mengikuti pelatihan kurikulum 2013. Demikian pula dengan pembatasan jumlah waktu pelatihan dapat berdampak bahwa hanya sedikit materi tentang K-2013 yang dapat dikuasai guru. Padahal guru sebagai pelaku langsung implementasi kurikulum 2013 melalui pembelajaran, selalu memerlukan informasi dan pengetahuan baru berkenaan dengan kurikulum 2013. Oleh karena itu, diperlukan cara yang mendukung kebijakan pelaksanaan implementasi kurikulum 2013. KKG dan MGMP yang merupakan wadah bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam menerapkan kurikulum 2013, sebetulnya dapat dimanfaatkan oleh pemerintah maupun pemerintah daerah menjalankan

kebijakan penerapan kurikulum 2013. Namun demikian, pemberdayaan KKG dan MGMP ini harus ditetapkan modelnya agar secara optimal dapat menjalankan perannya dalam meningkatkan kompetensi guru menerapkan K-2013.

### **C. Program KKG dan MGMP**

KKG atau MGMP adalah forum pertemuan bagi guru kelas untuk sekolah dasar maupun guru mata pelajaran untuk sekolah menengah pertama sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. KKG dan MGMP dapat dikatakan sebagai wadah yang efektif dalam membantu pemerintah mengatasi permasalahan terkait dengan penerapan kurikulum di sekolah. Demikian pula, KKG maupun MGMP tentunya akan memberikan manfaat bagi guru di dalam meningkatkan kompetensi mereka sehingga dapat menunjukkan kinerja optimalnya di dalam penerapan K-2013 yang diaktualisasikan dalam bentuk pembelajaran di sekolah.

#### **1. Efektivitas KKG/MGMP Meningkatkan Kemampuan Guru**

Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kegiatan profesional bagi guru SD/MI/SDLB di tingkat

kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah, sedangkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP adalah wadah kegiatan professional bagi guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP/MTs/SMPLB, SMA/MA/SMALB, dan SMK/MAK di tingkat kabupaten/kota yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah. (Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP, Depdiknas, Ditjen PMPTK 2009). Sebagaimana diketahui bahwa pengembangan atau peningkatan kemampuan profesional guru harus merujuk pada kebutuhan atau permasalahan nyata yang dihadapi guru, agar bermakna. Beberapa hasil penelitian tentang KKG dan MGMP memberikan gambaran tentang efektivitas, keberdayaan, maupun perlunya revitalisasi. Hasil penelitian dimaksud, disajikan secara deskriptif sebagai berikut.

Evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui efektivitas program KKG khusus pada pelaksanaan KTSP mata pelajaran PPKn di SD/MI se kecamatan Selong (Zuriatun S, Nyoman D, dan Wayan L, 2013) dikelompokkan pada variabel konteks, input, proses dan

produk. Perolehan masing-masing variabel sebagai hasil evaluasi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Evaluasi Efektivitas KKG Mata Pelajaran PPKn di Kecamatan Selong

No	Variabel	Cakupan	Hasil Evaluasi
1	Konteks	kompetensi guru, visi KKG, misi KKG, sasaran mutu KKG, audit, tinjauan manajemen, kognitif guru, afekif guru, dan keadaan geografis	69,23%
2	Input	manajemen dan saranna-prasarana	53,85%
3	Proses	organisasi, penyusunan program, SDM, pembiayaan, pelaksanaan, kegiatan	53,85%
4	Produk	silabus, RPP	53,85%

Sumber: Data diolah dari e-Journal Program Pasca Sarjana Undiksa Program Studi Pendidikan Dasar, Vol 3 tahun 2013

Merujuk pada Tabel 4.3 terlihat bahwa KKG mata Pelajaran PPKn di Kecamatan Selong, dapat dikatakan efektif untuk keempat variabel yang terdiri atas variabel: konteks, input, proses dan produk. Perolehan efektivitas KKG mata pelajaran PPKn di kecamatan Selong perlu lebih ditingkatkan lagi dengan cara: 1) kepala sekolah lebih menggiatkan sosialisasi program KKG mata pelajaran PPKn terutama tentang pemahaman program KKG mata pelajaran PPKn dalam pelaksanaan KTSP kepada seluruh warga sekolah, 2) kepala sekolah

memotivasi komitmen warga sekolah menerapkan kesepakatan program KKG mata pelajaran PPKn di sekolah, 3) meningkatkan keberlangsungan workshop, sosialisasi, dan pelatihan tentang PPKn kepada warga sekolah, 4) memberikan penghargaan kepada guru yang rajin dan berprestasi, 5) mendistribusikan kepada guru dan tenaga kependidikan di sekolah sesuai dengan kompetensi masing-masing, 6) menetapkan pengurus KKG berdasarkan pemilihan oleh guru dengan mempertimbangkan kompetensi masing-masing, dan 7) melaksanakan manajemen terbuka atau transparan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Senada dengan temuan pada hasil evaluasi seperti yang sudah disampaikan di atas, Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kab. Poso (Legarano, Candiasa, dan Natajaya, 2014) menemukan bahwa Kegiatan KKG di SD Gugus II ini sudah berjalan secara efektif. Penentuan efektivitas KKG SD Gugus II ini dikelompokkan ke dalam empat komponen mencakup: konteks, input, proses dan produk. Selain temuan hasil evaluasi yang bersifat positif pada masing-masing komponen, namun evaluasi ini juga menemukan berbagai kendala dalam

pelaksanaannya. Hasil evaluasi dimaksud dimuat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan KKG SD Gugus II Pamona Selatan.

No	Komponen		Hasil Evaluasi	Kendala
	Komp	Rincian		
1	Konteks	Organisasi dan Administrasi KKG, kebijakan pemerintah, dukungan sekolah, kerjasama dengan masyarakat dan kondisi geografis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Memiliki visi-misi</li> <li>Ada dukungan pemda</li> <li>Ada dukungan kasek</li> <li>Diterima masyarakat</li> <li>Lokasi dapat ditempuh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perumusan visi-misi belum melibatkan seluruh anggota</li> <li>Komite belum optimal menjalin kerjasama dengan sekolah.</li> </ul>
2	Input	SDM, Tutor, dokumen Kurikulum, Silabus, RPP, kondisi sekolah,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sebagian besar anggota sering ikut pelatihan.</li> <li>Tutor layak</li> <li>Tersedia silabus dan RPP</li> <li>Hubungan antar warga sekolah, mendukung mutu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sebagian anggota masih kurang memenuhi standar kualifikasi.</li> <li>Dukungan dana dari sekolah kurang memadai.</li> <li>Ketersediaan buku dan media pembelajaran berbasis IT, belum memadai</li> </ul>
3	Proses	Pelaksanaan pembelajaran, fungsi manajerial, ketenagaan guru, program pembelajaran, efektifitas pembelajaran, supervisi, waktu, pemanfaatan sarana-prasarana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jadwal kegiatan disusun dengan teratur.</li> <li>Kegiatan kontinyu.</li> <li>Diskusi pemecahan masalah berjalan dengan baik.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengelola belum optimal melaksanakan manajemen.</li> <li>Kurang kesadaran sebagian anggota tentang pentingnya kegiatan di KKG.</li> <li>Fungsi kepemimpinan dari dinas pendidikan, belum optimal.</li> </ul>

No	Komponen		Kendala
	Komp	Rincian	
4	Produk	ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam KKG, kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan evaluasi/ penilaian, mutu keluaran dari kegiatan KKG terhadap hasil belajar siswa	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Kemampuan guru mewujudkan pembelajaran yang efektif, belum berkembang.</li> <li>● Penggunaan berbagai strategi penilaian oleh guru, belum optimal.</li> <li>● Guru masih lemah dalam menggunakan media berbasis IT.</li> <li>● Prestasi siswa dalam olimpiade tingkat kabupaten, belum memuaskan.</li> </ul>

Sumber: Data diolah dari: Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kab. Poso (Legarano dkk., 2014)

Sementara itu, kajian tentang Efektivitas Kegiatan MGMP dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan (Permatasari, Burhanuddin, dan Sobri, 2016), memberikan berbagai temuan antara lain efektivitas berdasarkan aspek: 1) kegiatan MGMP, dan 2) kinerja guru anggota MGMP. Efektivitas MGMP dilihat dari kegiatan yang berlangsung, sesuai dengan temuan pada kajian ini menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan melalui MGMP sangat efektif. Selain itu, temuan lainnya berkenaan dengan efektivitas MGMP disini, menunjukkan bahwa kinerja Guru yang mengikuti kegiatan di MGMP adalah sangat efektif yang dinyatakan oleh 76% responden dan efektif sebesar 24% responden. Di dalam Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP (Ditjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional, 2010) memuat tujuan kegiatan di KKG atau MGMP, beberapa diantaranya yakni: 1) memperluas wawasan dan pengetahuan guru dalam berbagai hal terkait dengan pembelajaran, antara lain: penyusunan silabus dan RPP, penyusunan bahan ajar berbasis IT, pembahasan materi esensial yang sulit dipahami, pembahasan berbagai strategi atau metode

pembelajaran atau pendekatan dalam pembelajaran, pembahasan berbagai sumber belajar, dan penyusunan soal tes, 2) meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif bagi guru, serta 3) memberdayakan dan membantu guru dalam melaksanakan tugas-tugas guru di sekolah dalam rangka meningkatkan pembelajaran sesuai dengan standar.

Merujuk pada hasil kajian Efektivitas Kegiatan MGMP dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan tersebut, maka pemenuhan pencapaian harapan tentang keberadaan MGMP tentunya terwujud. kondisi ini secara langsung akan dapat memperbaiki kualitas pembelajaran yang pada akhirnya berdampak pada hasil pembelajaran yang optimal.

## **2. Manfaat KKG dan MGMP Bagi Guru**

Pelatihan yang dilakukan KKG dan MGMP dinilai dapat meningkatkan kemampuan guru, terkait teknis pengajaran dan metode belajar siswa. Hasil diskusi di Bandung menyebutkan bahwa pelatihan merupakan media guru untuk mendapatkan informasi tentang

penyiapan rencana pengajaran (RPP), kurikulum, penilaian, pembuatan soal, pengelolaan kelas serta pengetahuan tentang metode pembelajaran yang variatif, menarik dan efektif bagi siswa. Pelatihan secara tidak langsung membantu guru dalam mengembangkan kegiatan belajar mengajar yang salah satunya menurut MGMP Matematika Kulonprogo adalah berupa pengembangan metode pengajaran yang menarik dan kreatif dengan memanfaatkan media belajar yang tersedia di sekolah. Guru yang terlatih berdasarkan hasil diskusi dengan MGMP Bahasa Inggris Kulonprogo, akan memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam mencari inovasi tentang variasi kegiatan pembelajaran yang menyenangkan dan efektif bagi siswa. Kekayaan informasi yang didapatkan guru melalui pelatihan, secara berkesinambungan akan meningkatkan pengetahuan guru dalam proses belajar mengajar, sehingga menumbuhkan karakter guru pembelajar dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru.

Kegiatan KKG dan MGMP yang tidak sekadar melibatkan guru dari satu sekolah, membuka peluang pembahasan permasalahan dalam kegiatan pembelajaran

dan pengajaran di sekolah lain dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan pemecahan masalah yang dihadapi guru di sekolahnya. Hasil diskusi MGMP Sorong menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan menganalisa berbagai permasalahan yang terjadi di sekolah lain melalui studi pemecahan masalah dalam konteks penerapannya di sekolah di mana guru berada.

Kegiatan KKG dan MGMP tidak sekadar menjadi media meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar, tapi juga merupakan media pertukaran informasi khususnya terkait dengan perkembangan dunia pendidikan seperti aturan-aturan yang berlaku, penggunaan kurikulum, buku pegangan, atau sumber belajar lainnya. Perkembangan media informasi mewadahi dan memberi ruang bagi pertemuan antar anggota KKG dan MGMP secara tatap muka dilanjutkan pada forum diskusi yang sifatnya daring (online) dan intensif antar anggota karena tidak terkendala ruang dan waktu kegiatan. Hasil diskusi MGMP Bahasa Inggris di Bima menunjukkan bahwa forum diskusi yang intensif dilakukan secara daring, dinilai mendukung pertukaran informasi antar guru tetap terjalin efektif dan intensif sehingga tidak berhenti ketika pelatihan berakhir.

Pelatihan yang dilaksanakan KKG dan MGMP terbukti menstimulus guru untuk membagi pengetahuan yang didapatkannya kepada guru lain atau menjadi tutor teman sebayanya (tutor kepada guru yang lain), walaupun efektivitas dan kebermanfaatannya belum sepenuhnya dirasakan guru. Pertukaran informasi yang terjadi antara guru yang telah dan yang belum mengikuti pelatihan menciptakan kolaborasi yang baik antara guru senior dan junior dalam pengembangan dan inovasi metode pembelajaran dan pengajaran. Sistem tutor teman sebaya antar guru menyebabkan hambatan komunikasi yang biasanya terjadi karena adanya jarak antara guru yang didasarkan pada lamanya bekerja (senior/junior), dapat dikurangi.

Pelatihan juga memberikan dampak positif bagi kompetensi individu guru. Hasil diskusi di Kulonprogo menunjukkan bahwa guru menjadi produktif dalam menghasilkan karya tulis yang dipublikasikan dan karya inovatif yang didiseminasikan. Pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran juga menjadi giat dilakukan oleh guru dan sekolah, khususnya terkait dengan pemanfaatan sumber belajar yang mulai banyak bersifat elektronik dan dapat dimanfaatkan

penggunaannya melalui penguasaan teknologi informasi. Tuntutan penguasaan teknologi informasi memudahkan guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa khususnya terkait dengan metode belajar dengan memanfaatkan media ajar seperti penyampaian materi dengan menggunakan media visual yang menarik, bentuk-bentuk permainan, buku elektronik dan bentuk materi ajar lain yang mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi yang saat ini masif terjadi.

Kegiatan KKG dan MGMP sebagai media peningkatan kapasitas guru dan pertukaran informasi secara tidak langsung memberikan pengaruh pada hasil belajar siswa. Pengembangan metode pembelajaran dan mengajar guru yang menarik dan inovatif, menstimulus siswa untuk hadir dan terlibat aktif di dalam kelas. Hasil diskusi MGMP di Bima menunjukkan bahwa metode pengajaran yang menarik menyebabkan siswa lebih senang berada di dalam ruang kelas untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar padahal sebelumnya siswa dinilai terlalu sering meminta ijin untuk keluar kelas. Hasil diskusi KKG di Kulonprogo menunjukkan bahwa peningkatan motivasi guru dalam memberikan pengajaran di dalam kelas

secara simultan berpengaruh pada motivasi siswa dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar.

Kegiatan KKG dan MGMP juga dinilai dapat meningkatkan hasil belajar siswa walaupun bukan menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi peningkatan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan hasil diskusi di MGMP Bahasa Inggris Kulon Progo yang menunjukkan bahwa pada tahun 2017 misalnya, hasil Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) Kabupaten Kulon Progo mengalami peningkatan yaitu menjadi urutan ketiga dari sebelumnya berada di urutan keempat se-Provinsi DIY. Peningkatan kompetensi dan keterampilan guru dalam penyusunan kisi-kisi ujian yang disampaikan dalam kegiatan pelatihan/*try out* soal-soal ujian memberikan dampak yang signifikan terhadap kemampuan siswa memahami soal ujian dan secara tidak langsung menyiapkan siswa dalam menghadapi ujian khususnya di jenjang kelas 6 SD.

Hasil diskusi di Sorong menunjukkan bahwa pembahasan materi dan diskusi yang terjadi dalam pelatihan KKG dan MGMP melalui studi perbandingan permasalahan yang ditemukan antar sekolah dinilai cukup efektif, mengingat permasalahan yang ditemukan pada setiap guru memiliki

karakteristik berbeda di setiap unit satuan pendidikan. Studi perbandingan tersebut menstimulus guru untuk meningkatkan kapasitas diri dan substansi pengajaran secara berkesinambungan, sehingga menumbuhkan sikap positif dalam mengajar secara lebih menyenangkan. Sikap positif guru memberikan pengaruh besar pada pengelolaan stres oleh guru. Hasil diskusi di Sorong menunjukkan bahwa pertukaran informasi tentang berbagai pengetahuan dalam memperbaiki cara mengajar, menyebabkan guru dapat mengendalikan emosinya dalam menghadapi tekanan khususnya bagi guru kelas 6 ketika menghadapi siswa yang akan menghadapi ujian kelulusan.

### **3. Keterlaksanaan Program KKG dan MGMP**

#### **a. Nara Sumber dan Instruktur di KKG dan MGMP**

Pelatihan kurikulum dimaksudkan agar guru sekolah sasaran (GS) memiliki perubahan pola pikir, mampu mempersiapkan pembelajaran dan melaksanakannya serta mengevaluasi hasil pembelajaran dengan baik dan benar. Salah satu indikator keberhasilan pelatihan tersebut tercermin pada pembelajaran yang ditunjukkan guru. Pada pelatihan kurikulum tentunya

diperlukan instruktur yang kompeten. Instruktur yang diharapkan pada suatu pelatihan antara lain: 1) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, 2) menguasai konsep, prinsip, dan prosedur pengembangan kurikulum, 3) menguasai teori, prinsip, dan strategi pembelajaran, 4) menciptakan situasi pembelajaran yang aktif, interaktif, komunikatif, efektif, dan menyenangkan, serta pembimbingan belajar peserta didik yang efektif, 5) menguasai pemanfaatan media, teknologi komunikasi, dan informasi, serta tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran, serta 6) menguasai konsep, prinsip, dan strategi penilaian pembelajaran (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2014) .

Merujuk pada ketentuan tentang instruktur atau nara sumber pada pelatihan, dan sekiranya pelatihan kurikulum yang diselenggarakan pada cakupan kabupaten/kota identik dengan pelatihan yang diselenggarakan pada cakupan KKG maupun MGMP, sudah selayaknya diperlukan nara sumber dengan kemampuan yang memadai. Ada dua informasi tentang instruktur yang diperoleh melalui FGD

dengan anggota KKG maupun anggota MGMP. Informasi tersebut yakni, penetapan instruktur untuk pelatihan di KKG dan MGMP, serta kompetensi instruktur tersebut dalam menyajikan materi kurikulum.

Berkenaan penetapan instruktur untuk pelatihan di KKG dan MGMP, diperoleh informasi sebagai berikut.

Peserta FGD di Kabupaten Bima menyatakan bahwa instruktur pada pelatihan di KKG dan MGMP yang terpilih adalah yang lulus dari UKG tahun 2015 dengan nilai yang baik. Peserta dari kabupaten yang sama, menyatakan bahwa instruktur untuk pelatihan di KKG dan MGMP ditunjuk oleh pengurus berdasarkan kompetensi dan syarat lainnya yang memadai. Instruktur yang ditunjuk oleh pengurus ini, menurut anggota KKG maupun anggota MGMP, memiliki kemampuan yang memadai kalau sesuai dengan bidangnya yang mereka dapatkan pada pelatihan secara berjenjang dari pemerintah sampai kabupaten/kota. Selain itu menurut peserta FGD di Kabupaten Bima, penunjukan instruktur yang memenuhi syarat kompetensi dan kriteria lain sebagai

instruktur, ikut menentukan kompetensi instruktur saat menjadi nara sumber pada pelatihan yang diselenggarakan oleh pengurus KKG maupun pengurus MGMP.

Dalam hal penetapan nara sumber untuk pelatihan di KKG dan MGMP, peserta FGD di kota Bandung menyatakan bahwa pengurus KKG maupun MGMP memilih instruktur disesuaikan dengan materi yang akan dilatihkan. Penetapan instruktur KKG dan MGMP berlangsung melalui musyawarah antara pengurus, pengawas, ketua gugus, dan kepala sekolah. Anggota KKG maupun MGMP tidak dilibatkan saat penentuan instruktur, karena jumlah anggota yang sangat besar yakni 500-600 guru se-kota Bandung sehingga dianggap akan menyulitkan. Permintaan tentang kebutuhan instruktur disampaikan oleh pengurus karena dianggap paling memahami kebutuhan guru-guru anggota KKG atau MGMP. Namun pada umumnya, tutor ditetapkan oleh dinas pendidikan kota Bandung berdasarkan kebutuhan pelatihan. Kriteria tutor yang ditetapkan oleh panitia antara lain, 1) sedapat mungkin teman sejawat, 2) sudah sering mengikuti pelatihan tentang kurikulum,

3) menguasai materi yang akan dilatihkan, dan 4) mampu menguasai kelas yang merupakan teman sesama guru. Berkenaan dengan kemampuan instruktur, peserta FGD di kota Bandung tersebut memberi jawaban bahwa pada umumnya instruktur memiliki kemampuan karena mereka sudah pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh dinas provinsi. Kemampuan instruktur sebagai nara sumber pada pelatihan di KKG juga didukung oleh rasa percaya diri mereka karena memberikan pengetahuan tanpa ada beban apapun, dan instruktur merasa sebagai teman sejawat yang perlu memberikan informasi yang dimilikinya kepada guru lainnya. Dukungan pimpinan dinas pendidikan Kota Bandung, merupakan modal bagi instruktur di kota Bandung tersebut untuk lebih meningkatkan kemampuan mereka.

Sementara itu, instruktur di kota Sorong ditetapkan bersama antar pengurus berdasarkan pengalaman pelatihan tentang materi yang akan disampaikan. Di kota Sorong tersebut, ada ketentuan yang ditetapkan oleh pengurus dan anggota KKG maupun MGMP bahwa, guru-guru yang baru pulang dari

pelatihan termasuk pelatihan kurikulum 2013, bertugas membagi pengetahuan yang telah diperolehnya tersebut kepada guru-guru lainnya yang tidak mengikuti pelatihan. Peserta FGD dari SD menyatakan bahwa kadangkala saat kegiatan pelatihan atau workshop, instruktur yang ditunjuk adalah guru yang telah mengikuti pelatihan di Jakarta. Namun peserta FGD yang sama juga menyampaikan bahwa pelatihan tentang kurikulum 2013 yang diikutinya bukan diselenggarakan oleh KKG melainkan oleh pemerintah dengan instruktur didatangkan dari pemerintah.

Terkait dengan penetapan instruktur, anggota KKG dan MGMP di kabupaten Kulonprogo menyatakan dalam FGD bahwa instruktur biasanya ditetapkan berdasarkan kebutuhan pelatihan. Instruktur tersebut, menurut anggota KKG dan anggota MGMP, selain anggota atau pengurus juga bisa berasal dari UNY, Pengawas, Dinas Pendidikan Kabupaten Kulonprogo maupun proktisi profesional seperti seniman. Instruktur yang sudah ditetapkan tersebut merupakan nara sumber yang memiliki kemampuan memadai. Hal tentang kompetensi instruktur tersebut dinyatakan

oleh peserta FGD bahwa instruktur memiliki kompetensi yang memadai karena sebagian besar instruktur sudah mengikuti pelatihan atau sosialisasi K-2013 baik di tingkat provinsi maupun di tingkat nasional. Kemampuan instruktur tersebut, menurut peserta FGD, semakin diperkuat dengan diimplementasikannya hasil pelatihan K-2013 oleh masing-masing instruktur di sekolah mereka. Kemampuan yang dimiliki oleh instruktur diantaranya, substansi materi pokok, metode pelatihan yang bervariasi, pengembangan materi yang disajikan.

Salah seorang anggota MGMP di Kota Sorong, selalu ditunjuk menjadi instruktur karena sering mengikuti pelatihan. Menurut yang bersangkutan, kemampuannya menyampaikan materi ditunjukkan oleh kemampuan guru-guru anggota MGMP menindak lanjutinya dalam bentuk penyusunan RPP. Berdasarkan kemampuan instruktur dalam memberikan pengetahuan yang diperlukan guru-guru, peserta FGD di Kota Sorong menyatakan bahwa hanya 50% pengetahuan yang diperoleh instruktur yang baru kembali dari pelatihan. Salah satu kendala

yang dihadapi oleh guru yang ditunjuk sebagai instruktur yakni, keikutsertaan pada instruktur tidak bersifat kontinyu. Dalam hal ini, guru yang bersangkutan tidak selalu diikutkan pada pelatihan karena dinas pendidikan Kota Sorong menghendaki adanya pemerataan dalam keikutsertaan guru-guru pada pelatihan. Akibatnya, guru sering tertinggal dalam hal informasi terbaru terkait dengan kurikulum sehingga guru yang semula sering berperan sebagai instruktur, tidak lagi memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diharapkan. Sementara itu, guru lainnya yang juga bertugas sebagai instruktur juga menghadapi kendala karena tidak lengkapnya pengetahuan yang dimiliki guru tersebut. Peserta FGD di Kota Sorong memberi saran agar penunjukan guru untuk bertugas sebagai instruktur, ditindak lanjuti dengan pemberian kesempatan kepada guru tersebut untuk mengikuti pelatihan materi yang relevan secara berkesinambungan.

Agak berbeda dengan MGMP, peserta FGD dari kelompok anggota KKG menyatakan kurangnya keikutsertaan mereka pada pelatihan tentang berbagai materi yang berhubungan dengan kurikulum.

Menurut peserta FGD, sebetulnya ada guru yang kompeten untuk menjadi tutor sebaya bagi guru lainnya. Namun karena yang bersangkutan jarang sekali mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh dinas pendidikan, berakibat bahwa guru yang bersangkutan kurang memiliki pengetahuan tentang kurikulum. Menurut peserta FGD dari SD tersebut, ketika seseorang ditugaskan mengikuti pelatihan tentang kurikulum, maka pengetahuan tidak hanya didapatkan dari instruktur atau nara sumber saja melainkan juga dari tukar pengalaman dengan peserta lain yang berasal dari kota lainnya. Sebagaimana diketahui bahwa pengetahuan tentang kurikulum sangat diperlukan oleh guru-guru dalam melaksanakan kebijakan pemerintah mengimplementasikan kurikulum.

Selain terkait dengan kemampuan yang berhubungan dengan substansi materi, ternyata instruktur juga memerlukan rasa percaya diri dihadapan peserta pelatihan meskipun semua adalah rekan sesama guru. Salah seorang peserta FGD yang sering ditugaskan untuk menjadi instruktur di Kota Sorong menyatakan bahwa meskipun kemampuannya diakui oleh guru

lain, namun dirinya sering kurang memiliki rasa percaya diri. Alasan yang dikemukakan atas kurang percaya diri tersebut yakni, sulit menyampaikan pesan kepada sesama guru terutama kepada guru yang lebih senior.

Pada FGD dengan anggota KKG di Kota Sorong disampaikan bahwa instruktur, materi pelatihan, dan sarana pendukung ditetapkan melalui rapat antara pengurus dengan anggota. Meskipun demikian, ternyata adakalanya kondisi saat pelatihan tidak sesuai dengan harapan. Pada saat pelatihan dengan materi segi-5 dan segi-6 yang pelaksanaannya di SMPN-9 Kota Sorong misalnya, ternyata tidak bisa didemonstrasikan oleh pelatih cara menggambar segi-5 dan segi-6 tersebut menggunakan jangka karena papan tulis kapur tidak tersedia. Dengan demikian, instruktur dapat dikatakan menguasai materi yang akan disajikan namun ternyata tidak didukung oleh sarana yang diperlukan.

#### **b. Ketersediaan Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan komponen yang sangat diperlukan untuk mendukung keterlaksanaan kegiatan KKG-MGMP. Kurangnya pemenuhan

kebutuhan sarana dan prasarana bisa menyebabkan kurang optimalnya penyelenggaraan kegiatan KKG-MGMP yang dapat mengakibatkan masing-masing anggota tidak merasakan manfaat dari keikutsertaannya pada pertemuan tersebut.

Sarana minimal yang diperlukan pada pertemuan KKG-MGMP misalnya, laptop, komputer, media penampil, buku-buku pendukung, *soft file* tentang pembelajaran dan penilain, buku pelajaran, modul pelatihan maupun alat-alat pelajaran sesuai tema pertemuan. Sementara itu, prasarana yang diperlukan agar bisa terlaksananya pertemuan KKG-MGMP dapat terdiri atas, ruangan, meja, kursi, papan tulis, dan alat tulis lainnya.

Pertemuan KKG-MGMP bisa memanfaatkan ruang serba guna di sekolah, kelas, perpustakaan, dan sebagainya. Berkenaan dengan ruang pertemuan KKG-MGMP di empat lokasi pengumpulan data ternyata masih menghadapi kendala. Salah satu penyebab yang dikemukakan oleh informan saat wawancara yakni, sudah beberapa tahun belakangan ini masing-masing sekolah menghadapi kekurangan ruang belajar sehingga tidak ada yang tersisa yang

dapat digunakan untuk pertemuan KKG-MGMP terutama apabila pelaksanaannya bersamaan dengan jam sekolah. Sejak diberlakukannya 8 (delapan) standar nasional pendidikan yang salah satunya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang membatasi jumlah maksimal siswa di dalam kelas, yakni 28 siswa untuk SD dan 32 siswa untuk SMP. Adanya kebijakan ini menyebabkan banyak sekolah yang menghadapi kekurangan ruangan kelas. Hal tersebut karena sebelum adanya Standar Proses, hampir seluruh sekolah menampung lebih dari 40 siswa di setiap rombongan belajarnya. Banyak sekolah yang memiliki lokal atau ruang yang tidak dimanfaatkan untuk pembelajaran. Ruang-ruang kelas yang tidak digunakan untuk pembelajaran inilah yang sebetulnya digunakan untuk kegiatan atau aktivitas selain pembelajaran, antara lain kegiatan pertemuan KKG-MGMP. Namun karena di sekolah kekurangan ruang untuk kegiatan pembelajaran menyebabkan KKG dan MGMP tidak dapat melaksanakan kegiatannya karena ruang yang sedianya diperuntukan bagi kegiatan

KKG dan MGMP digunakan untuk kegiatan pembelajaran.

Ruangan yang diperlukan untuk pertemuan guru-guru dalam wadah KKG atau MGMP selayaknya sesuai dengan kebutuhan dan tugas guru. Dengan demikian, guru-guru kelas untuk sekolah dasar memerlukan ruangan kelas sesuai dengan tingkat guru mengajar, dan guru-guru mata pelajaran di SMP memerlukan ruangan sesuai dengan mata pelajaran masing-masing guru. Meskipun pertemuan KKG dan MGMP dapat diatur tidak setiap hari namun kebutuhan ruangan untuk pertemuan tetap belum dapat diatasi oleh keempat lokasi yang didatangi. Kendala tidak adanya ruang pertemuan untuk kegiatan KKG-MGMP tersebut masih belum dapat diatasi dengan membangun ruangan khusus KKG-MGMP. Tidak adanya dana pemerintah maupun pemerintah daerah yang dialokasikan untuk membangun ruangan khusus KKG-MGMP tersebut menyebabkan belum adanya ruang KKG atau ruang MGMP. Kesulitan membangun ruang khusus KKG maupun MGMP tersebut tergambarkan dari tidak adanya tanggapan atau tindak lanjut dari dinas pendidikan

kabupaten/kota setempat saat mendapatkan laporan tentang kebutuhan ruang pertemuan oleh pengurus KKG maupun pengurus MGMP.

Di kota Bima, ruangan yang dapat digunakan yakni di sekolah inti, kondisinya rusak dan beberapa ruang kelas terlihat lapuk. Jumlah siswa di sekolah ini jauh lebih banyak dari pada ketersediaan ruangan kelas. Keadaan ini semakin mempersulit penggunaan ruang untuk kegiatan KKG atau MGMP di kota Bima tersebut karena sekolah biasanya akan memilih ruang kelas yang relatif masih baik untuk kegiatan pembelajarannya. Meskipun sekolah memberlakukan sistem sekolah pagi dan sekolah siang, namun kendala tidak tersedianya ruangan untuk kegiatan KKG dan MGMP masih belum dapat diatasi.

Sementara itu, di Kulonprogo, ketidaktersediaan ruang kegiatan KKG dan MGMP bukan disebabkan karena rusaknya ruang yang ada di sekolah melainkan karena jumlah ruang kelas yang memang sedikit. Ruang belajar di Kulonprogo tersebut, hanya bisa mencukupi untuk aktivitas pembelajaran sesuai dengan jumlah rombongan belajarnya. Apabila kegiatan KKG dan MGMP bersamaan waktunya

dengan aktivitas pembelajaran di sekolah, sangat dimungkinkan bahwa kegiatan tidak dapat dilakukan di ruang kelas. Dalam hal ini, sekolah penyelenggara kegiatan KKG atau kegiatan MGMP dapat menggunakan ruangan serbaguna hanya di sekolah yang memang memiliki ruangan tersebut.

Di kota Sorong, kegiatan MGMP ada yang pernah dilaksanakan di ruang Laboratorium IPA, yakni di sekolah inti SMPN 9 Kota Sorong. Laboratorium IPA di SMPN 9 Kota Sorong memiliki alat percobaan dan alat peraga yang lengkap. Pelaksanaan kegiatan di laboratorium ini sangat membantu guru-guru peserta kegiatan, karena pembahasannya adalah materi IPA yang biasanya berhubungan dengan percobaan atau peragaan IPA. Permasalahan terkait penggunaan ruang laboratorium untuk kegiatan MGMP tersebut muncul pada saat ruang laboratorium ini diubah fungsinya menjadi ruang untuk kegiatan pembelajaran. Perubahan fungsi laboratorium ini terpaksa dilakukan oleh pimpinan SMPN 9 Kota Sorong karena kurangnya ruang kelas untuk pembelajaran. Pengurus MGMP mata pelajaran IPA kota Sorong melakukan upaya agar kegiatan MGMP

terutama yang berhubungan dengan percobaan atau peragaan materi IPA tetap dapat dilaksanakan. Upaya dimaksud yakni memindahkan kegiatan pertemuan dari SMPN 9 ke SMPN 1 kota Sorong. Namun permasalahan mengubah fungsi dari laboratorium IPA menjadi ruang pembelajaran juga terjadi di SMPN 1 Sorong dengan alasan yang sama, yakni sekolah kekurangan ruang kelas. Kondisi tidak dapat diselenggarakannya kegiatan MGMP mata pelajaran IPA di laboroatorium terjadi juga ketika pengurus memindahkan kegiatannya di SMP Muhammadiyah Sorong. Di sekolah ini, ruangan laboratorium diubah fungsinya menjadi ruangan kelas. Dengan kondisi demikian, pengurus MGMP mata pelajaran IPA menyatakan bahwa sampai saat ini masih belum jelas tempat pelaksanaan MGMP mata pelajaran IPA dan bahkan ada ancaman bahwa tidak dapat melakukan kegiatan untuk batas waktu yang tidak dapat ditentukan. Merujuk dari pernyataan pengurus MGMP mata pelajaran di kota Sorong tersebut, terkesan bahwa kegiatan MGMP masih menghadapi kendala berkenaan dengan ruangan pertemuannya. Namun berdasarkan pengurus MGMP lainnya, kendala keterbatasan ruangan tersebut bisa diatasi

dengan cara pelaksanaan kegiatan MGMP pada hari-hari sekolah. Kemungkinan keterlaksanaan kegiatan MGMP di hari sekolah tersebut karena ada sekolah-sekolah yang salah satu ruangnya dapat digunakan untuk kegiatan pertemuan. Selain itu, tidak adanya keharusan aktivitas di laboratorium juga dapat mendukung keterlaksanaan kegiatan MGMP tersebut. Meskipun di kota Sorong belum memberlakukan lima hari sekolah, namun kegiatan MGMP dapat dilakukan di hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Tugas kepala sekolah dalam hal ini adalah mengatur jadwal guru di masing-masing sekolahnya agar bisa menghadiri pertemuan MGMP.

Sama halnya dengan Bima, Kulonprogo maupun Kota Sorong berkenaan dengan ketersediaan ruangan, di kota Bandung juga tidak tersedia ruangan khusus untuk kegiatan KKG maupun MGMP. Salah satu solusinya yakni, ketua KKG atau MGMP berinisiatif menggunakan sekolah secara bergiliran, bergantung kesiapan sekolah masing-masing dan tentunya kepala sekolahnya. Kepala sekolah yang memiliki sarana prasarana memadai, akan mengizinkan kegiatan pertemuan KKG atau MGMP di sekolahnya asalkan

tidak mengganggu aktivitas siswa. Sejauh ini pengurus tidak menetapkan sarana dan prasarana di sekolah yang akan digunakan pada kegiatan, karena SD yang sudah ditetapkan sebagai sekolah inti biasanya telah memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Kadang kadang pelaksanaan kegiatan tidak berlangsung di SD Inti melainkan di SD imbasnya; dalam hal ini ketersediaan sarana dan prasarana disesuaikan dengan apa yang dimiliki di SD Imbas tersebut. Sekolah tersebut tidak selamanya mudah dijangkau oleh transportasi, ada sekolah yang agak masuk ke dalam tetapi menjadi tempat berkumpul guru-guru dalam KKG atau MGMP karena sarananya lengkap, seperti ada lab nya, ada perangkat IT nya, dan sekolahnya memiliki banyak ruangan sehingga kalau digunakan satu ruangan kelasnya, tidak akan mengganggu jalannya pembelajaran. Prasarana khususnya ruangan, meja, kursi lebih mudah ketersediaannya kalau pelaksanaan pelatihan di MGMP adalah hari Sabtu, karena tersedia ruangan yang tidak digunakan untuk pembelajaran, termasuk kalau di sekolah tersebut tersedia aula.

Berkenaan dengan sarana pendukung kegiatan KKG dan MGMP, keterbatasan yang paling dirasakan oleh pengurus KKG maupun MGMP adalah LCD. Pengurus MGMP di Kulonprogo menyatakan bahwa beberapa aktivitas KKG maupun MGMP ada yang harus menyewa LCD karena tidak tersedianya di sekolah penyelenggara kegiatan KKG atau MGMP. Kebutuhan sarana pendukung lainnya, seperti alat-alat peraga ada yang dapat disediakan dan ada pula yang tidak dapat disediakan oleh sekolah penyelenggara kegiatan. Kegiatan MGMP Matematika di Kota Sorong, pernah menghadapi masalah ketika instruktur ingin memperagakan cara membuat lingkaran menggunakan jangka besar, karena papan yang tersedia adalah *whiteboard*. Sementara di lokasi lainnya, ditemukan bahwa belum tersedianya buku pelajaran juga menjadi penghambat kegiatan KKG dan MGMP terutama apabila akan melakukan analisis atau bedah buku pelajaran.

### **c. Ketersediaan Dana Pendukung**

Ketersediaan dana KKG yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pada umumnya berasal dari dana BOS. Akan tetapi dana yang disediakan tersebut

tidak cukup besar untuk membiayai seluruh keperluan kegiatan di KKG tersebut. Oleh karena itu jika terdapat kekurangan terhadap kebutuhan dana untuk kegiatan KKG, biasanya pengurus bermusyawarah dengan seluruh anggota KKG. Kebutuhan biaya khusus di kota Bandung, tidak pernah diperoleh melalui penarikan iuran dari anggota KKG. Oleh karena itu untuk kemudahan dan kelancaran kegiatan yang diprogramkan dan sudah dijadwalkan, maka masing-masing sekolah melalui kepala sekolahnya memberikan iuran yang dikumpulkan di bendahara KKG. Disamping itu juga menetapkan proposal, khususnya yang memerlukan pembiayaan. Biasanya pengurus akan menyampaikannya kepada ketua Gugus yang selanjutnya oleh ketua Gugus akan disampaikan kepada seluruh kepala sekolah di bawah gugusnya. Dalam hal ini, seluruh kepala sekolah dan ketua Gugus akan berkoordinasi untuk menetapkan program KKG yang akan berjalan termasuk berkoordinasi dalam hal pembiayaannya. Pengumpulan dana untuk pertemuan di KKG tersebut tidak bersifat rutin setiap bulan atau setiap minggu.

Menurut anggota KKG di daerah lain masih terdapat sekolah yang tidak memiliki anggaran khusus untuk kegiatan KKG maka guru harus menyediakan dana sendiri termasuk untuk transport. Karena kegiatan KKG tidak ada sponsornya, maka guru harus mengeluarkan dana sendiri menghadiri pertemuan KKG termasuk mengeluarkan dana pribadi untuk makanan ringannya. Pengumpulan dana untuk kegiatan di KKG tersebut dilakukan dengan cara setiap guru yang hadir pada pertemuan, diminta untuk menyumbang dana yang sudah disepakati bersama untuk keperluan kegiatan termasuk makanan kecilnya. Pengeluaran dana oleh masing-masing anggota KKG tersebut berlaku pada kegiatan di KKG yang berlangsung di luar sekolah

Berbeda dengan KKG, menurut pengurus MGMP, karena wadah mereka tidak memiliki persediaan dana maka MGMP biasanya melakukan kegiatan secara mandiri. MGMP dalam hal ini tidak pernah meminta atau menarik dana dari BOS karena merasa tidak ada ketentuan untuk itu. Demikian pula, MGMP tidak memungut iuran dari anggotanya. Oleh karena itu, agar kegiatan peningkatan kompetensi profesional

guru tetap dapat dilangsungkan, MGMP pernah melibatkan penerbit Erlangga sebagai sponsor. Penerbit dalam hal ini hanya menyediakan tempat kegiatan dan nara sumber, namun penerbit tidak menyediakan dana transport. Lebih lanjut pengurus MGMP menyatakan bahwa untuk keperluan pertemuan atau kegiatan, biasanya pengurus meminta keikhlasan kepala sekolah untuk memberikan sejumlah dana kepada guru yang akan mengikuti kegiatan di MGMP. Berkenaan dengan konsumsi selama kegiatan, pengurus MGMP menyatakan bahwa biasanya anggota akan berburu secara sukarela khusus untuk menyediakan makan dan minum bagi seluruh yang hadir pada kegiatan di MGMP tersebut. Khusus di kota Sorong untuk MGMP PKn dan Penjas, sudah ada dana dari pusat melalui proposal yang dinilai pusat.

Sedangkan di kabupaten Bima sudah menetapkan regulasi yang mengatur sumber dan regulasi dana, sehingga disepakati beberapa sumber, antara lain dari dana sertifikasi bagi yang mendapatkan sertifikasi, kedua adalah guru penerima non sertifikasi, sekitar Rp 700.000 persemester/tri wulan. Kemudian

bersumber dari dana bos; nanti dinas akan menyiapkan legal formal untuk biaya operasional MGMP dengan nama Dana Operasional MGMP (DOM), maka pihak dinas pendidikan mengharapkan adanya pendataan kepengurusan MGMP yang ada di kabupaten ini. Data tersebut akan menjadi data dan informasi untuk pengambilan kebijakan tentang penetapan dana operasional MGMP, supaya kita tidak hanya berdasarkan data, tapi juga dananya.

#### **4. Pengelolaan KKG/MGMP**

Pengelolaan KKG dan MGMP sebagai sebuah organisasi profesi mencakup kegiatan secara keseluruhan karena pengelolaan atau manajemen adalah salah satu tugas dan fungsi organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Pengelolaan KKG dan MGMP dapat dikelompokkan dalam empat sub bagian yaitu pembentukan pengurus, perencanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi kegiatan, seperti diuraikan berikut ini.

##### **a. Pembentukan Pengurus**

Pembentukan pengurus KKG dan MGMP terbagi dua yaitu KKG/MGMP sekolah atau mandiri dan

KKG/MGMP Rayon. Pembentukan KKG/MGMP mandiri di sekolah dilakukan oleh masing-masing sekolah berdasarkan kebutuhan sekolah. KKG/MGMP di gugus dibentuk berdasarkan musyawarah anggota KKG/MGMP dilihat dari kriteria, antara lain pengalaman, kemampuan organisasi, dan keluwesan serta sosial. Disamping itu, pengurus dipilih oleh anggota berdasarkan kebutuhan anggota. Pengurus terdiri atas paling sedikit ketua, sekretaris, bendahara, seksi-seksi: seksi perlengkapan (sarpras), dan seksi-seksi lainnya. Kepala sekolah yang ada di lingkup KKG dan MGMP menjadi pengarah dan ada juga yang diangkat menjadi ketua. Pengurus disahkan oleh dinas pendidikan kab/kota dengan SK kepala dinas. Perencanaan kegiatan dilakukan bersama oleh semua anggota dengan pengurus. Prioritas perencanaan kegiatan yang dibuat berdasarkan urgensi dan kebutuhan anggota terutama mengenai materi-materi dan kompetensi yang harus dikuasai oleh anggota tentang kurikulum dan pembelajaran di kelas, Perencanaan program tersebut mencakup: Pemahaman konsep kurikulum, konten masing-masing bidang studi /kelompok MGMP

(matematika, IPA/Biologi, Bahasa Indoensai, B. Inggris, PKN) (tdk relevan)

**b. Perencanaan Kegiatan**

Perencanaan kegiatan dilakukan bersama oleh semua anggota dengan pengurus. Prioritas perencanaan kegiatan yang dibuat berdasarkan urgensi dan kebutuhan anggota terutama mengenai materi-materi dan kompetensi yang harus dikuasai oleh anggota tentang kurikulum dan pembelajaran di kelas, Perencanaan program tersebut mencakup: Pemahaman konsep kurikulum, konten masing-masing bidang studi /kelompok MGMP (matematika, IPA/Biologi, Bahasa Indoensai, B. Inggris, PKN)

**c. Pelaksanaan Pengelolaan**

Pengesahan pengurus ditetapkan dengan SK dinas pendidikan kabupaten. SK itu berlaku untuk empat tahun, ada pergantian pengurus setiap empat tahun, terakhir sekitar bulan November 2016. Pengurus mengetahui dan menyetujui program kerja yang diajukan atau ditawarkan oleh teman-teman. Pengesahan pengurus ditetapkan dengan SK Dinas Pendidikan Kabupaten. SK itu berlaku untuk empat tahun, ada pergantian pengurus setiap empat tahun,

terakhir sekitar bulan November 2016. Pengurus mengetahui dan menyetujui program kerja yang diajukan oleh atau ditawarkan oleh teman-teman yaitu penyusunan RPP, menganalisis mata pelajaran, dan penilaian. MGMP dibentuk oleh beberapa sekolah, sedangkan MGMP mandiri dibentuk persekolah.

Terbentuknya pengurus melalui proses kebersamaan antar anggota sampai koordinator. Yang menetapkan adalah ketua dan seluruh pengurus lainnya dalam satu kesepakatan melalui rapat dan musyawarah penyusunan program kegiatan pada setiap tahun atau lebih dari satu tahun. Kegiatan dilaksanakan secara rutin dengan seluruh anggota dalam membahas permasalahan yang dihadapi dengan menghadiri beberapa nara sumber yang berkompeten (ketua gugus dan pengawas). Dinas pendidikan juga melakukan koordinasi dengan KKG dan MGMP dan mendorong agar KKG dan MGMP lebih aktif, khususnya bagi KKG/MGMP yang tidak aktif. Untuk mengatasi hambatan pelaksanaan KKG maupun MGMP, pengurus biasanya mengadakan rapat koordinasi (rakor). Dinas pendidikan memberikan layanan konsultasi untuk permasalahan

yang berhubungan dengan siswa, kurikulum, pembelajaran, penilaian dan masyarakat. Pengurus mengatasi hal ini dengan mengadakan pertemuan KKG dan mengundang pengawas sebagai nara sumber.

#### **d. Pemantauan dan Evaluasi KKG dan MGMP**

KKG dan MGMP adalah sebuah wadah tempat guru bertukar pikiran dan mencari pengetahuan atau informasi yang berguna bagi peningkatan kompetensi mereka. KKG dan MGMP memiliki kepengurusan dan program yang terencana agar bisa memberi manfaat kepada seluruh anggotanya. Agar dapat berhasil guna maka pemantauan yang diikuti dengan evaluasi seharusnya dapat dilaksanakan secara terjadwal dan berlangsung terus menerus. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi KKG dan MGMP disampaikan sebagai berikut.

Secara umum, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan KKG dan MGMP di empat daerah yang diteliti belum berjalan dengan seharusnya. Di Kulonprogo dan Bandung, pemantauan yang seharusnya dilakukan oleh Pengawas Sekolah tidak

dilakukan, sedangkan hasil wawancara di Sorong menunjukkan bahwa pemantauan terhadap pelaksanaan pelatihan telah dilakukan oleh Pengawas Sekolah namun belum rutin berjalan. Pengawasan dan evaluasi hanya bersifat administratif, yaitu terbatas pada penilaian akan kesesuaian jadwal pelaksanaan pelatihan yang disesuaikan dengan rencana kegiatan. Pengawasan dan evaluasi belum menyentuh pada penilaian substansi dan kebermanfaatan pelatihan bagi peserta. Evaluasi juga tidak pernah dilakukan pada materi yang disampaikan dalam pelatihan, sehingga relevansinya seringkali tidak sesuai dengan konteks kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi guru di lapangan.

Minimnya pengawasan dan evaluasi menyebabkan laporan hasil pengawasan yang diberikan tidak mencakup substansi dan materi pelatihan dan hanya bersifat administratif, sehingga manfaat pelatihan bagi peningkatan kompetensi dan keterampilan guru yang telah dilatih, juga menjadi tidak terlihat.

Kondisi tersebut berdampak pada format pelaporan yang dilakukan oleh Pengawas Sekolah. Di Bima misalnya, laporan hasil pengawasan hanya

dituangkan dalam bentuk laporan kunjungan supervisi ke sekolah dengan unsur penilaian yang bersifat administratif. Hal yang sama terjadi di Sorong. Keterbatasan sistem pengawasan ini salah satunya terjadi karena belum selesainya proses pendataan MGMP dan KKG dan ketidakdisiplinan perangkat Pengawas Sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan dan evaluasi. Pengawasan bidang administratif juga tidak menjamin pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya. Masih ditemukan pelatihan dengan memadatkan pemberian materi untuk kepentingan efisiensi hari pelaksanaan. Hal ini berdampak pada tidak tersampainya tujuan pelatihan secara tepat sasaran dan hanya berhenti pada tataran teoritis dan normatif dan belum menyentuh pada level operasional seperti teknik penyusunan RPP dan metode belajar. Beberapa hambatan yang ditemukan sebenarnya dapat menjadi bahan evaluasi dalam menyempurnakan konsep pelatihan agar efektif menjawab kebutuhan guru dan permasalahan dalam proses belajar mengajar.

**e. Peran Dinas Pendidikan terhadap KKG dan MGMP**

Berkenaan dengan perannya, pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota yang diwawancari mengakui bahwa dinas pendidikan sejauh ini sudah berperan meskipun belum bisa secara optimal. Peran yang berhubungan langsung pada pembinaan profesional guru, sudah ditunjukkan oleh dinas pendidikan kota Bandung yang memberikan pengarahan tentang kurikulum termasuk muatan lokal pada saat pertemuan di KKG dan MGMP. Namun demikian, pimpinan dinas pendidikan kota Bandung tidak bisa hadir setiap saat pada pertemuan di KKG dan MGMP karena banyak beban tugas yang harus dikerjakan dinas pendidikan kota Bandung tersebut. Sementara itu, pengurus MGMP yang mengikuti diskusi di kota Sorong, menyatakan bahwa dinas pendidikan kota Sorong sangat mendorong agar guru-guru hadir pada pertemuan KKG maupun MGMP. Bahkan pimpinan dinas pendidikan kota Sorong mengharuskan guru-guru anggota KKG atau MGMP untuk hadir pada pertemuan terutama pada pembahasan yang berhubungan dengan pembelajaran K-2013. Pimpinan dinas pendidikan memiliki alasan

tentang keharusan guru hadir pada pertemuan KKG dan MGMP yakni, agar guru yang menjumpai kesulitan pada penerapan kurikulum, bisa mendapatkan solusi pada saat pertemuan tersebut.

Peran lain yang dilakukan oleh dinas pendidikan kabupaten/kota antara lain menghimpun dan mengumpulkan informasi untuk memperbarui data tentang kepengurusan dan anggota KKG dan MGMP sebagai sebuah wadah atau forum tentang penerapan K-2013. Pengumpulan data kembali ini karena data yang dimiliki dinas pendidikan adalah data yang sudah lama, termasuk juga karena adanya beberapa pengurus dan anggota yang sudah pensiun sebagai guru. Adanya KKG dan MGMP yang tidak aktif juga ikut dikumpulkan oleh dinas pendidikan ini. Adapun cara yang dilakukan antara lain adalah melalui workshop, membentuk tim kabupaten yang terdiri dari pejabat dinas dan pengawas sampai UPTD dengan cara memberikan sosialisasi. Data yang diisi per gugus adalah berupa profil KKG dan MGMP yang ada di wilayahnya selanjutnya oleh UPTD atau pengawas dilaporkan ke dinas kabupaten/kota.

Dinas pendidikan dengan bantuan pengawas, sangat membantu dan berperan aktif dalam mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan KKG dan MGMP dengan cara memberikan informasi kepada pengurus termasuk mengundang pada pertemuan khusus. Untuk kota Sorong dinas mengkoordinasi anggota KKG/MGMP dengan memberi saran kepada guru yang belum aktif. Jumlah SD di Kabupaten Sorong terlalu besar sehingga dinas memutuskan untuk memecah KKG menjadi 2 gugus agar tidak terlalu banyak sehingga semua anggota KKG bisa aktif.

Dalam pengelolaan KKG dan MGMP dinas pendidikan selalu melakukan pendampingan, adapun setiap daerah memiliki kebijakan terkait pembentukan KKG dan MGMP. Seperti di kota Bandung, ada lima MGMP sesuai wilayah dan satu MGMP Kota Bandung. MGMP Kota Bandung dalam hal ini membawahi MGMP wilayah. Ada 12 MGMP sesuai dengan mata pelajaran di SMP dan 1 MGBK (Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling). Pendampingan yang dilakukan oleh dinas kepada KKG dan MGMP pada umumnya diwakili oleh

pengawas yang merupakan kepanjangan tangan dinas pendidikan, adapun kegiatan yang dilakukan adalah mendatangi pada saat kegiatan, atau diundang sebagai nara sumber. Pendampingan khusus yang dilakukan oleh dinas pendidikan lebih fokus pada dana, dan sumberdaya misalnya IN (instruktur nasional); dan IK (instruktur kabupaten).

Dalam menetapkan dan mengesahkan pengurus KKG dan MGMP dalam bentuk Surat Keputusan (SK) penetapan kepengurusan kepala dinas pendidikan seluruh sampel menyatakan selalu menyiapkan SK dan menandatangani SK kepengurusan KKG dan MGMP dengan menggunakan acuan POS dari Ditjen GTK. Adapun pengawaslah yang membantu dalam mempersiapkan dokumen lampiran SK KKG/MGMP, sedangkan penetapan pengurus dilakukan oleh anggota KKG/MGMP berdasarkan musyawarah.

Program kerja yang berada di KKG dan MGMP merupakan kegiatan keseharian guru, misal penyusunan RPP, kemudian penyusunan silabus. Dinas pendidikan pada dasarnya menyetujui program kerja yang diajukan oleh pengurus KKG dan MGMP dengan syarat kontennya jelas yakni untuk

meningkatkan kompetensi guru dalam hal profesional, akademik dan pedagogik. Selain itu, ada pula dinas pendidikan yang menyetujui atau menandatangani program-program, dengan cara menerbitkan sertifikat yang berisi nama guru, programnya ada jumlah jam mengajarnya. Bagi daerah yang memiliki UPTD program kerja Gugus disahkan/diketahui oleh Dinas lewat Kepala UPTD karena KKG ada di wilayah binaannya.

Dinas Pendidikan memberikan layanan konsultasi pelaksanaan kegiatan KKG dan MGMP yang ada di daerahnya apabila dijumpai permasalahan berkenaan dengan KKG dan MGMP baik yang berhubungan dengan pembelajaran maupun non-pembelajaran. Cara yang ditempuh yakni, disdik melibatkan pengawas dan Pembina. Adapula dinas pendidikan yang tidak pernah memberikan konsultasi, akan tetapi hanya mengkoordinir saja.

Sejauh ini, dinas pendidikan kabupaten/kota yang dikunjungi belum berperan penuh di dalam kegiatan pemantauan maupun evaluasi terhadap pelaksanaan program KKG dan MGMP di wilayahnya. Pemantauan dan evaluasi terhadap jalannya program

kegiatan KKG/MGMP pada umumnya dilakukan oleh pengawas sebagai pendidik fungsional di bawah organisasi dinas pendidikan. Hasil pemantauan dan evaluasi oleh pengawas tersebut, selanjutnya dilaporkan kepada pimpinan dinas pendidikan. Hal yang dilakukan adalah melihat jadwal apakah berjalan atau tidak. Khusus untuk Kabupaten Sorong pemantauan untuk saat ini masih terbatas pada yang berhubungan dengan anggaran saja, sedangkan yang sifatnya substansi masih belum dilakukan. Pengawas di kota Sorong sejauh ini baru melakukan pemantauan dan evaluasi pada tiga mata pelajaran, yaitu: IPS, PKN, dan Matematika.

Pengawas memberikan laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan KKG dan MGMP secara berjenjang. UPTD merupakan perpanjangan dinas pendidikan kabupaten/kota, sehingga tetap mengadakan koordinasi terkait keberadaan MGMP di wilayah masing-masing. Laporan tentang hasil pemantauan di Kota Bandung akan disampaikan kepada kepala dinas pendidikan dan walikota. Laporan dimaksud tidak diserahkan kepada LPMP dan dinas pendidikan provinsi karena tidak ada

program KKG dan MGMP yang berasal dari LPMP maupun dari dinas pendidikan provinsi. Untuk daerah dimana KKG belum aktif Pengawas SD dan SMP tidak membuat laporan hasil pemantauan KKG/MGMP. Pengawas hanya membuat laporan kunjungan supervisi sekolah ke Dinas Pendidikan. Beberapa daerah sampel tidak memiliki UPTD sehingga koordinasi terhadap KKG/MGMP langsung ke dinas pendidikan kabupaten/kota. Untuk daerah sampel yang memiliki UPTD, ada koordinasi langsung antara dinas dan UPTD selaku dinas penunjang tidak ada lagi batas, setiap pelaksanaan kegiatan akan dilakukan secara berkoordinasi.

Sebagai wadah berkumpulnya guru baik guru kelas di sekolah dasar maupun guru mata pelajaran di jenjang sekolah menengah pertama, sudah selayaknya dinas pendidikan kabupaten/kota menunjukkan perannya. Keterlaksanaan program KKG dan MGMP sangat membantu dinas pendidikan mengatasi berbagai permasalahan berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Penerapan K-2013 yang saat ini merupakan kebijakan pemerintah bagi seluruh satuan pendidikan di Indonesia, bukan merupakan

langkah yang mudah pelaksanaannya. Pelatihan K-2013 yang disajikan pada bab-bab terdahulu masih belum memberikan penguatan kepada guru dalam menerapkannya melalui penyiapan perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran termasuk penilaiannya. Keadaan ini tentunya dapat dicarikan solusinya antara lain melalui KKG dan MGMP. Selain itu, KKG dan MGMP yang disampaikan oleh guru-guru maupun berdasarkan kajian data sekunder diketahui memiliki manfaat yang besar dalam meningkatkan kompetensi guru. Oleh sebab itu, program di KKG dan MGMP tersebut tentunya perlu didukung oleh berbagai pihak termasuk dari unsur pembina yang dalam hal ini adalah dinas pendidikan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN OPSI KEBIJAKAN**

#### **A. Simpulan**

##### **1. Pelatihan dan Sosialisasi K-2013**

Pengalaman pengurus dan anggota KKG/MGMP selama berlangsungnya pelatihan kurikulum 2013 bervariasi, ada hal-hal positif, namun banyak juga hal-hal negatif atau merasa tidak puas. Hal positif yang dialami responden yaitu senang mendapatkan ilmu dan pengalaman baru, namun masih banyak yang belum tepat. Hal positif lainnya terkait pengalaman pelatihan K-13 yaitu pernah ada dana dari P4TK atau ADB untuk KKG/MGMP, hasilnya sangat memuaskan karena programnya terencana secara matang. Data tentang pengalaman pelatihan di 4 kabupaten/kota dilihat dari waktu, pelaksanaan pelatihan, kondisi instruktur, dana, kondisi sarana prasarana, instansi terkait, dan tindak lanjut, sebagai berikut :

- a. mengenai waktu pelatihan: waktu dan variasi pelatihan kurang diatur, sehingga melelahkan. apalagi pelaksanaan pelatihan dilaksanakan pada bulan puasa sehingga hasilnya kurang maksimal. Namun ada yang

berpendapat pelatihan tahun ini waktunya tepat karena dilaksanakan di saat libur semester genap sebelum tahun ajaran baru 2017/2018; model pembelajaran yang harus diterapkan terasa sangat kurang sekali waktunya, sebaiknya kegiatan bisa lebih detail lagi.

- b. pelaksanaan pelatihan: (a) pelatihan kurikulum 2013 belum merata, sehingga pelaksanaan Kurikulum 2013 belum sepenuhnya dilaksanakan, masih ada beberapa sekolah yang menggunakan KTSP; baru 114 sekolah (25%) yang sudah ikut pelatihan dan sudah menjalankan Kurikulum 2013; (b) hasil pre test tidak digunakan untuk menetapkan materi yang harus diberikan; (c) pola pelatihan tidak seragam dan kurang detail; sehingga penyampaian materi ke teman-teman hanya sekilas juga, tidak dijelaskan secara rinci; (d) peserta penataran dijadikan satu kelas, tidak dipisah berdasarkan tingkat kemampuan; (e) pelatihan yang diikuti guru belum maksimal, masih perlu pendalaman dan praktek; (e) yang belum terampil IT merepotkan bagi yang junior, perlu dibelajarkan oleh peserta junior pada malam hari.

- c. instruktur: (a) kemampuan instruktur belum memadai, begitu ditanya peserta, jawabannya kurang jelas dan kurang detail, sehingga ada guru yang menyatakan setelah mengikuti pelatihan kurikulum seperti belum penataran; (b) konsep, format penilaian dan penjelasan instruktur kurang jelas; (c) instruktur menyuruh membuat RPP, tetapi tidak ada pendampingan selama pembuatan RPP; (d) Instruktur juga tidak menjelaskan dengan baik 5 M seperti apa, akhirnya para guru bingung untuk menerapkan 5 M tersebut (e) tidak ada praktek saat pelatihan, menyebabkan guru-guru kesulitan mengimplementasikan di daerahnya; (f) yang paling banyak adalah ceramah yang sudah diatur jadwalnya dan terkesan memenuhi jam yang telah dialokasikan saja.
- d. dana: belum ada anggaran dari Pemda; dana yang diperlukan 25 sampai dengan 30 juta rupiah untuk 1 gugus pertahun; saat ini ada sekitar 110 KKG/MGMP; jika dihitung diperlukan sekitar 2,7 M pertahun;
- e. sarana prasarana: (a) sangat minim seperti laboratorium IPA; naskah-naskah mulai KI, KD, buku

guru juga buku siswa, pedoman pembelajaran Kurikulum 2013, sehingga kesulitan menterjemahkan dalam implementasi pembelajaran; (b) guru-guru diminta *download* dari internet, sementara kemampuan sekolah masih terbatas;

f. tindak lanjut pelatihan: kepala sekolah tidak melakukan tindak lanjut, mungkin karena sumbernya sama, tidak ada pelatihan khusus untuk kepala sekolah;

Beberapa langkah sebagai solusi yang sudah dilakukan pengurus KKG/MGMP antara lain; (1) untuk peningkatan kemampuan penggunaan TIK, telah dilakukan pelatihan sehingga sebagian besar guru di gugus IV Kokap menguasai TUK; (2) MGMP IPA melakukan kegiatan setiap 2 kali sebulan, dengan dana serba pribadi baik untuk makan, snack maupun transportasi. Sedangkan langkah yang akan dilakukan dinas yaitu akan membuat format khusus yang akan diatur, sehingga implementasi kurikulum 2013 terstandar, ada penyeragaman.

## **2. Kompetensi Guru tentang Kurikulum 2013**

Pelatihan K-2013 sudah berlangsung sejak awal mulai diberlakukannya kurikulum tersebut di tahun 2013. Meskipun seiring dengan berjalannya waktu, telah dilakukan upaya penyempurnaan kembali K-2013 yang sudah digunakan secara terbatas tersebut, namun dapat dikatakan bahwa tuntutan kompetensi guru dalam hal penerapannya, tidak jauh berbeda. Karena kajian tentang kompetensi guru menerapkan pembelajaran K-2013 hasil penyempurnaan di tahun 2016 belum dilakukan, maka kesimpulan yang disampaikan pada laporan ini adalah kompetensi guru tentang penerapan K-2013 hasil pelatihan di tahun 2013.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa guru belum ‘cakap’ mengimplementasikan K-2013 pada situasi sesungguhnya. Beberapa indikator yang menunjukkan tentang belum memadainya kompetensi guru menerapkan K-2013, yakni: pengetahuan tentang K-2013, analisis materi ajar, dan perancangan model pembelajaran. Meskipun informasi tentang kompetensi guru menerapkan pembelajaran K-2013 ini belum menyeluruh, namun sudah dapat memberikan gambaran

bahwa penerapan K-2013 di sekolah belum bisa berjalan secara optimal.

Kurang optimalnya kompetensi guru menerapkan pembelajaran K-2103, tentunya tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan pelatihan K-2013. Dalam hal ini, pelatihan yang masih terkendala karena keterbatasan beberapa aspek ikut menyumbang keterbatasan kompetensi guru tersebut. Sementara itu, pelatihan K-2013 yang diikuti dengan kegiatan pendampingan merupakan program yang dijadwalkan, dengan jumlah peserta dan waktu yang terbatas, menyebabkan guru tidak dapat dengan mudah mendapatkan pengetahuan tentang K-2013. Demikian pula, keterbatasan dana yang dimiliki pemerintah menyebabkan pelatihan K-2013 tidak dapat dilakukan secara berulang untuk guru yang sama. Oleh karena itu, masih diperlukan upaya lain yang dapat membantu guru menjadi lebih kompeten menerapkan K-2013. Keberadaan KKG dan MGMP sebetulnya dapat menjadi wadah bagi guru untuk berdiskusi dan berbagi pengetahuan antar guru-guru. Dalam hal ini baik pemerintah maupun pemerintah daerah dapat memberdayakan KKG dan MGMP secara maksimal dalam upaya meningkatkan pengetahuan guru

tentang K-2103 dan menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

### **3. Program KKG dan MGMP**

#### **a. Efektivitas Program**

Upaya peningkatan kemampuan profesional guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran sebagai langkah dari penerapan K-2103, dapat dilaksanakan antara lain melalui KKG dan MGMP. Baik KKG maupun MGMP sudah selayaknya memiliki program kerja atau kegiatan yang secara efektif memberikan solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi guru berkenaan dengan penerapan K-2013.

Berkenaan dengan efektivitas program pada KKG dan MGMP, diketahui bahwa terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat KKG yang cukup efektif didalam menghasilkan silabus dan RPP mata pelajaran PPKn. Temuan lainnya berkenaan dengan efektivitas yakni, terdapat KKG yang efektif dalam hal: 1) membantu guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta merencanakan dan melaksanakan penilaian, 2) mengembangkan kemampuan guru menggunakan media berbasis IT,

serta 3) meningkatkan hasil belajar siswa. Sementara itu bagi SMP, terdapat temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa MGMP di salah satu kecamatan efektif di dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, keberadaan KKG dan MGMP dapat dikatakan efektif dalam mendukung penerapan K-2013.

#### **b. Manfaat KKG-MGMP**

Pada tataran praktis, pelatihan yang dilakukan MGMP dan KKG memberikan manfaat kepada guru, sekolah maupun siswa. Bagi guru, manfaat yang didapatkan adalah meningkatkan kemampuan dalam menemukan metode-metode pembelajaran dan pengajaran yang baru, menarik dan inovatif yang secara tidak langsung menstimulus peningkatan partisipasi siswa dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Pertukaran informasi yang terjadi di dalam pelatihan, membuka khazanah dan pengetahuan guru tidak hanya tentang metode dan teknik belajar mengajar, namun merupakan forum diskusi membahas pemecahan masalah yang ditemukan pada proses belajar mengajar di sekolah untuk kemudian dijadikan rujukan dalam mengatasi hambatan yang ditemukan

di sekolah lainnya. Penyiapan rencana pengajaran (RPP), kurikulum, penilaian, pembuatan soal, pengelolaan kelas dan berbagai informasi lain yang bersifat baru atau pengembangan, akan memberikan dampak signifikan terhadap kemampuan guru dalam menciptakan metode pembelajaran yang variatif, menarik dan efektif bagi siswa dan sesuai dengan tuntutan penguasaan Kecakapan Abad 21 bagi para peserta didik. Kekayaan informasi yang didapatkan guru melalui pelatihan, secara berkesinambungan akan meningkatkan pengetahuan guru dalam proses belajar mengajar, sehingga menumbuhkan karakter guru pembelajar dalam peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru.

Pelatihan yang dilakukan KKG dan MGMP tidak hanya berhenti pada pertemuan yang bersifat tatap muka, namun pada forum diskusi online, yang memungkinkan diskusi dan pertukaran informasi tetap berjalan tanpa batasan ruang dan waktu. Pelatihan tersebut juga bermanfaat dalam merangsang dan memotivasi peran guru yang tergabung dalam MGMP dan KKG untuk dapat membagi pengetahuan yang didapatnya kepada guru lain atau menjadi tutor

teman sebayanya, sehingga kolaborasi antara guru senior dan junior akan terjalin dalam pengembangan dan inovasi metode belajar mengajar.

Hasil diskusi kelompok terarah (FGD) di Sorong menunjukkan bahwa pembahasan materi dan diskusi yang terjadi dalam pelatihan MGMP dan KKG tidak hanya terkait dengan permasalahan guru dan metode pengajaran, namun juga melakukan studi perbandingan antara sekolah yang satu dan sekolah yang lain. Hal tersebut dinilai efektif mengingat permasalahan yang ditemukan pada setiap guru dan satuan pendidikan memiliki karakteristik berbeda. Studi perbandingan ini menstimulus guru untuk meningkatkan kapasitas diri dan substansi pengajaran secara berkesinambungan, sehingga menumbuhkan sikap positif guru untuk mengajar dengan lebih menyenangkan. Sikap positif guru memberikan pengaruh besar pada pengelolaan stres yang terjadi pada guru. Hasil FGD di Sorong menunjukkan bahwa pertukaran informasi tentang berbagai pengetahuan dalam memperbaiki cara mengajar, menyebabkan guru dapat mengendalikan stresnya dalam menghadapi tekanan khususnya bagi guru kelas 6

ketika menghadapi siswa yang akan menghadapi ujian kelulusan. Pelatihan juga bermanfaat dalam meningkatkan kapasitas diri guru, yaitu selain kemampuan menemukan metode pembelajaran dan pengajaran yang baru dan menarik, hasil FGD di Kulonprogo menunjukkan bahwa guru menjadi produktif dalam menghasilkan karya tulis ilmiah yang dipublikasikan

Bagi siswa, hasil FGD di keempat daerah yang diteliti menunjukkan bahwa kehadiran MGMP dan KKG secara tidak langsung memberikan pengaruh positif terhadap minat anak dalam mengikuti proses belajar mengajar di sekolah. Meningkatnya keterampilan guru dalam menemukan metode belajar dan mengajar yang variatif dan menyenangkan, membuat anak menjadi bersemangat untuk hadir dalam kegiatan belajar mengajar. Hasil FGD di Kota Bima menunjukkan bahwa siswa menjadi lebih senang berada di ruangan ketika kegiatan belajar mengajar berlangsung, dan tidak sering meminta ijin ke luar kelas karena merasa bosan. Keterampilan guru dalam menyusun kisi-kisi soal yang digunakan sebagai bahan latihan siswa memberikan dampak pada

peningkatan hasil belajar siswa. Pelaksanaan pelatihan MGMP dan KKG di Kulonprogo memberikan pengaruh pada peningkatan hasil belajar siswa karena siswa telah terlatih dengan jenis soal yang diajarkan oleh guru mereka. Kondisi ini berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa dalam skor UNBK, walaupun ada banyak faktor lain yang ikut berperan dalam peningkatan hasil belajar tersebut.

**c. Keterlaksanaan Program Pelatihan di KKG-MGMP**

1) Nara Sumber dan Instruktur

Nara sumber atau instruktur pada pelatihan merupakan komponen yang ikut mendukung keberhasilan pelatihan tersebut. Dalam konteks KKG/MGMP, nara sumber atau instruktur dinyatakan sebagai tutor. KKG/MGMP, meskipun terkesan hanya merupakan wadah berkumpulnya guru-guru SD maupun guru-guru mata pelajaran SMP, namun pada pelatihan yang diselenggarakan oleh wadah ini tetap harus diampu oleh tutor yang memadai.

Tutor pelatihan di KKG/MGMP di empat Kabupaten/kota (Kota Bandung, Kabupaten Kulonprogo, Kabupaten Bima dan Kota Sorong) ditetapkan berdasarkan kebutuhan pelatihan melalui musyawarah antara pengurus, pengawas, ketua gugus, dan kepala sekolah. Anggota KKG/MGMP tidak dilibatkan dalam menetapkan tutor karena jumlahnya yang terlalu besar dianggap akan menyulitkan kalau seluruhnya ikut menentukan. Pengurus dianggap yang paling mengetahui permasalahan guru berkenaan dengan pembelajaran, sehingga penetapan tutor bisa dilakukan antarpengurus saja. Dalam beberapa kondisi, dinas pendidikan kabupaten/kota menentukan tutor berdasarkan kebutuhan pelatihan. Tutor yang ditentukan tersebut selanjutnya ada yang disampaikan ke dinas pendidikan kabupaten/kota untuk dibuatkan SK nya. Ada juga pimpinan sekolah yang menetapkan guru-guru yang baru pulang dari pelatihan untuk menjadi tutor bagi guru-guru anggota KKG/MGMP di lingkup sekolah.

Pemilihan tutor mengacu pada kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kriteria untuk penetapan tutor yakni: 1) memiliki kemampuan sesuai dengan materi yang akan disampaikan, 2) sedapat mungkin teman sejawat, 3) sering mengikuti pelatihan, 4) menguasai materi yang akan dilatihkan, dan 5) menguasai kelas yang seluruhnya. Tidak selamanya tutor adalah guru, karena penetapannya disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, misalnya: pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota, pengawas, kepala sekolah, atau guru.

Tutor yang telah ditetapkan pada pelatihan di KKG/MGMP, pada umumnya memiliki kemampuan yang memadai yang sesuai dengan materi yang disampaikannya. Tutor tersebut ada yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi karena menguasai materi pelatihan dan mendapatkan dukungan penuh dari dinas pendidikan kabupaten/kota. Seringnya mengikuti pelatihan dan sosialisasi tentang K-2013 yang selanjutnya mengimplementasikan dalam kondisi sesungguhnya, merupakan senjata ampuh bagi

tutor untuk menguasai materi pelatihan bagi guru-guru di lingkup KKG/MGMP. Kompetensi yang dimiliki oleh tutor antara lain: substansi materi pokok K-2013, variasi metode pelatihan, dan pengembangan materi yang disajikan. Sedangkan indikator bahwa tutor telah memberikan pelatihan secara memadai, yakni: guru mampu menyusun RPP sesuai dengan pelatihan yang disampaikan oleh tutor saat itu.

Berbagai kendala dihadapi tutor dalam menjalankan perannya melatih guru-guru di KKG/MGMP. Tutor terutama yang ditunjuk oleh kepala sekolah karena baru datang dari pelatihan, merasa masih kurang kemampuannya untuk menyampaikan materi. Tidak ajegnya keikutsertaan tutor pada pelatihan atau sosialisasi K-2013 yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun dinas pendidikan kabupaten/kota, menyebabkan tutor tidak memiliki informasi terbaru tentang kebijakan K-2013 termasuk pengetahuan-pengetahuan tentang K-2013. Tutor yang memiliki kompetensi dan rasa percaya diri sekalipun, sulit memberikan materi K-2013 secara

maksimal yang seharusnya diberikan kepada guru-guru karena jarang yang mengikuti pelatihan atau sosialisasi. Pemerataan keikutsertaan pada pelatihan K-2013 merupakan alasan yang disampaikan dinas pendidikan kabupaten/ tentang tidak ajegnya pelatihan bagi guru. Selain itu, penugasan guru menjadi tutor menyebabkannya sering meninggalkan kegiatan pembelajaran, yang secara tidak langsung dapat merugikan siswa.

## 2) Ketersediaan Sarana – Prasarana

Kondisi sarana prasarana KKG dan MGMP mata pelajaran Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia, dan IPA di 4 kabupaten/kota yaitu kabupaten Bima, kota Kulonprogo, kota Bandung, dan kota Sorong, sama-sama belum memadai, termasuk alat-alat IT seperti laptop, LCD, dan printer, juga fasilitas internet. Ketidaktersediaannya internet mempersempit wawasan guru dan siswa untuk mencari sumber belajar; begitu juga kekurangan laptop (PC) ini menyebabkan guru-guru masih menulis RPP secara manual, sehingga menghambat pekerjaan lainnya (terjadi di Sorong). Begitu juga ruangan kelas SD di kabupaten Bima

yang lapuk membuat guru dan siswa tidak nyaman dalam menjalani proses pembelajaran. Hal ini membuat berkurangnya motivasi belajar bagi siswa dan berkurangnya motivasi mengajar bagi guru. Kekurangan alat dan bahan praktikum IPA, membuat pembelajaran IPA tidak disertai kegiatan praktek, walau ada beberapa topik yang bisa menggunakan bahan dan alat praktikum IPA dari lingkungan sekitar. Kekurangan bahan dan alat praktikum IPA menyebabkan pelajaran IPA jadi abstrak, sulit dicerna siswa, dan keterampilan mengamati, menafsirkan dan keterampilan lainnya yang dibutuhkan pada pembelajaran IPA jadi luput. Kondisi sarana prasarana yang serba kurang di atas, akan menyebabkan terganggunya proses pembelajaran, sehingga mutu pembelajaran tidak akan berkembang, akibatnya tujuan pendidikan sulit dicapai.

Pengurus KKG/MGMP keempat kabupaten/kota sudah berusaha meminimalisir hambatan yang ada dengan berbagai usaha, antara lain membentuk kelompok kerja dan pembagian tugas dengan beragam kemampuan ICTnya; pengurus juga

memilih hari kegiatan KKG pada saat pembelajaran tidak aktif, meminjam ruangan dari sekolah yang sarana prasarannya memenuhi syarat; dan menyewa sarana IT dengan biaya sendiri. Namun usaha-usaha pengurus KKG/MGMP ini masih minim, masih perlu sokongan motivasi berupa moril dan materil baik dari pusat maupun dari dinas pendidikan setempat. Sebagai saran, hendaknya pemerintah pusat dan pemerintah daerah peka terhadap kebutuhan primer sekolah, sehingga pembelajaran tidak terganggu gara-gara minimnya sarana pembelajaran yang memang sangat dibutuhkan.

Ada beberapa saran lain dari pengurus KKG/MGMP keempat kabupaten/kota di atas, yang patut diperhatikan sehingga kegiatan KKG/MGMP lebih aktif, dan kemampuan guru meningkat antara lain (1) adanya sokongan tempat yang layak, juga prasarana pendukung untuk KKG/MGMP sehingga kegiatan lebih aktif; (2) adanya dukungan dana untuk biaya operasional kegiatan, (3) sebaiknya didrop buku-buku siswa dan buku guru sesuai waktu yang dibutuhkan; (4)

sebaiknya disediakan peralatan IT yaitu laptop, LCD, printer; tape recorder, dan sarana internet; (5) adanya motivasi dari pusat untuk meningkatkan kesadaran yang tinggi pada anggota KKG, misalnya kegiatan di KKG-MGMP dijadikan sebagai kegiatan wajib dan dibutuhkan oleh seluruh anggota; sehingga dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab ; diharapkan di KKG dapat meningkatkan kemampuan setiap anggotanya.(6) sebaiknya pemerintah membuat SK, untuk memudahkan sekolah dalam meminta bantuan buku-buku, juga perangkat internet gratis.

Berdasarkan data dan saran dari responden, dapat disimpulkan dan disarankan sebagai berikut (1) Sarana prasarana di 4 kabupaten/kota responden (Bima, Sorong, Kulonprogo dan Bandung), kecuali Bandung, masih sangat minim, sebaiknya pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberi perhatian, setidaknya memberi bantuan untuk ruangan kelas siswa yang lapuk, sudah tidak layak pakai (kabupaten Bima); (2) sebaiknya pemerintah pusat dan pemerintah daerah memotivasi berupa moril dan materil untuk memajukan KKG/MGMP,

karena guru-guru di daerah akan lebih semangat berdiskusi di KKG/MGMP, jika ada SK atau perintah dari pemerintah pusat/daerah, juga ada dana penunjang untuk keperluan transport dan lainnya; (3) Sekolah sangat memerlukan sarana berupa laptop, printer, LCD, tape recorder, sarana internet, dokumen kurikulum berupa naskah KI, KD, pedoman pembelajaran dan penilaian, buku guru, dan buku siswa yang sesuai dengan instruksi dinas Pendidikan, karena buku yang ada di sekolah, terbitan swasta, berbeda dengan dari dinas.

### 3) Ketersediaan Dana Pendukung

Berdasarkan informasi yang diperoleh terkait dengan ketersediaan dana KKG sebagian besar menyatakan bahwa, dana yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pada umumnya berasal dari dana BOS. Walaupun dana yang disediakan tersebut tidak cukup besar untuk membiayai seluruh keperluan kegiatan di KKG tersebut. Bagi anggota KKG di daerah lain, dimanasekolah mereka tidak memiliki anggaran khusus untuk KKG maka guru harus menyediakan dana sendiri

termasuk untuk transport, dengan cara setiap guru yang hadir pada pertemuan, diminta untuk menyumbang dana yang sudah disepakati bersama. Pengurus MGMP menyatakan, dana BOS tidak dianggarkan untuk kegiatan MGMP sehingga pengurus dan anggota melakukan kegiatan dengan mendapatkan dana secara mandiri, adapun cara menghimpun dana kegiatan antara lain dengan cara menetapkan iuran anggota, bekerja sama dengan penerbit, menggunakan dana sertifikasi bagi yang mendapatkan sertifikasi, serta mendapatkan dana dari pusat melalui proposal yang dinilai pusat.

#### 4) Pengelolaan Program

Dari data dan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa pengurus KKG/MGMP terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, dan seksi perlengkapan (sarpras), yang disahkan oleh dinas pendidikan kab/kota dengan SK kepala dinas yang berlaku untuk empat tahun. Perencanaan kegiatan program dilakukan bersama oleh semua anggota dengan pengurus, yang mencakup pemahaman konsep kurikulum, konten masing-masing bidang studi

/kelompok MGMP (matematika, IPA/Biologi, Bahasa Indoensai, B. Inggris, PKN; penyusunan RPP, menganalisis mata pelajaran, dan penilaian. Kegiatan di KKG/MGMP dilaksanakan secara rutin membahas permasalahan yang dihadapi dengan menghadiri beberapa nara sumber. Dinas pendidikan memberikan layanan konsultasi untuk permasalahan yang berhubungan dengan siswa, kurikulum, pembelajaran, penilaian dan msyarakat.

Pengurus MGMP di Bandung melakukan pertemuan satu bulan satu kali, program kerja yang diajukan antara lain meningkatkan kompetensi guru yang mencakup: pedagogis, sosial, akademik dan professional, juga permasalahan dalam penilaian yang mencakaup KI 1, KI 2, KI 3, KI 4 dari setiap KD yang diajarkan. Salah satu cara pemecahan masalah tersebut dengan cara *sharing* sesama teman guru dalam kegiatan atau pertemuan KKG.

##### 5) Pemantauan dan Evaluasi

Secara umum, pengawasan dan evaluasi pelaksanaan pelatihan KKG dan MGMP di empat

daerah yang diteliti belum berjalan dengan seharusnya. Di Kulonprogo dan Bandung, pemantauan yang seharusnya dilakukan oleh Pengawas Sekolah tidak dilakukan, sedangkan hasil wawancara di Sorong menunjukkan bahwa pemantauan terhadap pelaksanaan pelatihan telah dilakukan oleh Pengawas Sekolah namun belum rutin berjalan. Pengawasan dan evaluasi hanya terbatas pada penilaian akan kesesuaian jadwal pelaksanaan pelatihan dengan rencana kegiatan. Oleh karena hal tersebut, laporan hasil pengawasan yang diberikan tidak mencakup substansi dan materi pelatihan, sehingga evaluasi terkait dengan manfaat pelatihan jika dilihat berdasarkan pada kompetensi dan keterampilan guru yang telah dilatih, juga menjadi tidak dilakukan.

Kondisi tersebut berdampak pada format pelaporan yang dilakukan oleh Pengawas Sekolah. Di Bima misalnya, laporan hasil pengawasan hanya dituangkan dalam bentuk laporan kunjungan supervisi ke sekolah dengan unsur penilaian yang bersifat administratif. Hal yang

sama terjadi di Sorong. Keterbatasan sistem pengawasan ini salah satunya terjadi karena belum selesainya proses pendataan MGMP dan KKG dan ketidakdisiplinan perangkat Pengawas Sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan dan evaluasi. Pengawasan bidang administratif juga tidak menjamin pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati sebelumnya. Masih ditemukan pelatihan dengan memadatkan pemberian materi untuk kepentingan efisiensi hari pelaksanaan. Hal ini berdampak pada tidak tersampainya tujuan pelatihan secara tepat sasaran dan hanya berhenti pada tataran teoritis dan normatif dan belum menyentuh pada level operasional seperti teknik penyusunan RPP dan metode belajar. Beberapa hambatan yang ditemukan sebenarnya dapat menjadi bahan evaluasi dalam menyempurnakan konsep pelatihan agar efektif menjawab kebutuhan guru dan permasalahan dalam proses belajar mengajar.

#### 6) Peran Dinas Pendidikan Terhadap KKG-MGMP

Dinas pendidikan kabupaten/kota sebagai pembina, mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat baik terhadap keberadaan KKG dan MGMP. Terkait dengan keterlibatannya mulai dari menghimpun dan menyediakan data, memberikan koordinasi, pendampingan, memantau dan evaluasi, menerbitkan SK, memberikan konsultasi, serta menerbitkan sertifikat kegiatan KKG dan MGMP merupakan bagian dari tugas pihak dinas pendidikan untuk melakukan monev. Secara teknis tugas tersebut dikerjakan bersama dengan melibatkan UPTD jika ada, dan pengawas SD, SMP di wilayah masing-masing kemudian hasilnya diserahkan atau dilaporkan ke dinas pendidikan bahkan sampai ke Walikota. Pihak dinas pendidikan sendiri lebih fokus dengan kebijakan terkait pembentukan KKG dan MGMP, dana, dan sumberdaya yang terkait dengan KKG dan MGMP.

## **B. Saran dan Opsi Kebijakan**

### **1. Pemberdayaan Program KKG/MGMP**

Program KKG dan MGMP merupakan program yang cukup efektif dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan kebijakan pemerintah terkait dengan kurikulum. Oleh sebab itu, KKG maupun MGMP perlu terus diberdayakan. Beberapa saran bagi keberdayaan KKG dan MGMP disampaikan sebagai berikut.

Beberapa saran dari responden yang harus diperhatikan yaitu sekitar peran DPR, sarana prasarana pelatihan, peran dinas untuk KKG/MGMP, substansi tentang penilaian, pertimbangan waktu pelatihan kurikulum 2013, dan penggunaan prinsip andragogi. Secara detail saran tersebut sebagai berikut; (1) Jika ada acara rembunngan, sebaiknya mengundang komisi Pendidikan dari DPR, mensosialisasikan istilah KKG/MGMP kepada komisi Pendidikan di DPRD, agar KKG/MGMP dikenal mereka, sehingga memudahkan dalam pengusulan anggaran; (2) ketersediaan sarana dan prasarana selama pelathan ditingkatkan secara memadai (3) diharapkan ada bantuan sarana prasarana termasuk bahan dan alat untuk kegiatan praktikum IPA, juga naskah kurikulum beserta pedoman pedoman yang

relevan dalam bentuk *print out*; (4) sebaiknya dinas mengkoordinir kegiatan KKG/MGMP sehingga kegiatan lebih terarah. (5) sebaiknya pusat membakukan format penilaian, sehingga jelas dan bisa diimplementasikan; (6) sebaiknya waktu harian pelatihan ditambah, sehingga kegiatan harian tidak melelahkan; (7) strategi pelaksanaan pelatihan sebaiknya menggunakan prinsip andragogy (pembelajaran orang dewasa) dengan mengutamakan kebutuhan, situasi pekerjaan dan pengalaman peserta, tanya jawab, penugasan, berbagai pengalaman, dan sebagainya yang menekankan partisipasi aktif peserta; (8) cara menentukan instruktur sebaiknya dipilih dari internal dulu baru dari luar. Nara sumber dipilih yang lebih memahami kurikulum dan menyediakan waktu terus dan fleksibel bagi pelaksanaan pelatihan (9) waktu pelatihan pada akhir tahun ajaran dianggap lebih baik, karena guru sudah tidak memiliki tugas pembelajaran dan pengisian rapor (10) sebaiknya ada praktek pembuatan RPP (11) harus ada diskusi sesama guru di KKG, karena jika bekerja sama dengan guru lain di KKG pekerjaan dapat diselesaikan.

Berdasarkan masukan dari responden di atas, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan dan disarankan, yaitu (1) guru sangat mengharap adanya pelatihan kurikulum 2013 yang berkualitas baik dari segi instruktur maupun sarana prasarana pelatihan juga waktu yang pas bagi guru-guru, dengan menggunakan prinsip andragogy. (2) Pelatihan diharapkan terlaksana secara tuntas, ada praktek seperti pembuatan RPP, praktek model pembelajaran, dan pembuatan format penilaian, dengan dokumen print out, karena jika guru harus ngeprint, computer di daerah terbatas; (3) sebaiknya dinas, pengawas, dan kepala sekolah proaktif dalam mengaktifkan KKG/MGMP untuk melanjutkan kegiatan hasil pelatihan kurikulum 2013, sehingga lebih difahami guru dan langsung dipraktekkan; (4) sebaiknya dinas proaktif kepada DPRD mengenalkan organisasi KKG/MGMP, sehingga pengajuan dana lebih lancar, KKG/MGMP lebih hidup lagi, karena selama ini, anggota DPRD tidak mengenal istilah KKG/MGMP.

Pemberdayaan KKG dan MGMP tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada unsur pemerintah daerah yang dalam hal ini adalah dinas pendidikan kabupaten/kota yang ikut berperan melakukan

pembinaan agar wadah ini dapat bermanfaat bagi implementasi kurikulum di sekolah.

Saran kepada dinas pendidikan kabupaten/kota terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya terhadap kelangsungan dan keberadaan KKG dan MGMP maka diharapkan pihak dinas pendidikan terlibat secara langsung terutama untuk peningkatan kompetensi pengurus dan anggotanya, dengan mendatangkan serta menjadwalkan secara rutin nara sumber dan instruktur professional yang terkait dengan kebutuhan anggota KKG dan MGMP. Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/kota diharapkan dapat memberikan motivasi kepada KKG dan MGMP dalam mendukung pelaksanaan program-program guna menunjang peningkatan kompetensi baik secara moril maupun materil.

## **2. Keterlaksanaan Program Peningkatan Kompetensi Guru**

Keterlaksanaan program KKG/MGMP khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi guru dalam mengimplementasikan K-2013, tidak terlepas dari beberapa komponen, mencakup: instruktur atau nara sumber atau tutor, sarana dan prasarana, dana, dan

pengelolaan. Berkenaan dengan keterlaksanaan program peningkatan kompetensi guru melalui KKG dan MGMP tersebut, beberapa saran dikemukakan sebagai berikut.

Tutor bagi pelatihan kepada guru di dalam cakupan KKG/MGMP sejauh ini masih menghadapi kendala terutama dalam hal bekal pengetahuannya tentang K-2013, karena jarang mengikuti pelatihan K-2013. Agar memiliki kemampuan yang memadai sebagai tutor, sudah selayaknya kalau tutor dapat diberikan pelatihan secara berjenjang dan berkelanjutan. Namun adanya kebijakan dinas pendidikan kabupaten/kota terkait pemerataan kesempatan kepada semua guru untuk mengikuti pelatihan K-2013, menyebabkan tutor sulit mengikuti pelatihan secara tetap. Selain itu, keterbatasan dana pemerintah juga membuat tidak selalu ada pelatihan atau sosialisasi tentang K-2013, yang artinya semakin sedikit frekuensi tutor menerima pengetahuan K-2013. Oleh sebab itu, kendala dalam hal keterbatasan pengetahuan tutor sebaiknya diatasi dengan cara pemerintah melalui institusi terkait menyiapkan materi tentang K-2013 dengan pendekatan Belajar Jarak Jauh (BJJ) misalnya dengan memanfaatkan jaringan internet yang mudah diakses.

Sarana dan prasarana demi terlaksananya kegiatan KKG/MGMP, sampai saat ini masih ada yang menjadi kendala, misalnya keterbatasan dalam hal ruangan maupun dalam hal perangkat IT. Sejauh ini kendala berkenaan dengan ruang dapat diatasi dengan meminjam sekolah yang memiliki ruang untuk pelatihan. Namun adakalanya jumlah guru anggota KKG/MGMP besar sekali, sehingga memerlukan ruang yang luas. Besarnya jumlah anggota yang melebihi kapasitas ruangan tersebut, sebaiknya diatasi dengan cara mengadakan pertemuan secara bergantian. Sementara itu ketidaksiediaan perangkat IT sebaiknya dapat dipenuhi oleh pemerintah maupun dinas pendidikan kabupaten/kota. Perangkat IT tersebut nantinya menjadi barang inventaris KKG/MGMP agar tidak ada kesulitan lagi di kemudian hari karena tidak lagi harus meminjam saat kegiatan.

Terkait dengan pendanaan kegiatan KKG dan MGMP disamping mengandalkan dana BOS sebaiknya pihak dinas pendidikan juga menganggarkan dana melalui APBD (BOSDA) untuk kegiatan peningkatan KKG dan MGMP. Dinas pendidikan sebaiknya membina pengurus KKG dan MGMP untuk membuka jaringan kepada pihak luar (mis Penerbit) untuk mendukung kegiatan yang

mebutuhkan dana KKG dan MGMP dalam event kegiatan dalam skala besar. Dinas pendidikan memberikan pelatihan cara menyusun proposal yang baik agar pengurus dan anggota KKG-MGMP dapat mengikuti dan memenangkan proses seleksi penerimaan bantuan KKG-MGMP dari pusat.

### **3. Pengelolaan Program KKG/MGMP**

Sebagai saran untuk pemerintah pusat, sebaiknya ada program khusus untuk pengembangan KKG/MGMP disertai evaluasinya. Saran untuk dinas pendidikan, sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap pengembangan pendidikan di daerah, sebaiknya punya program khusus untuk membina, memantau dan mengevaluasi KKG/MGMP. Disamping itu juga memperhatikan kebutuhan, dan mengadakan pengembangan program, khususnya pengembangan kompetensi guru yang dituntut oleh kurikulum terbaru beserta aspeknya seperti pendidikan karakter, literasi, HOTS, dan lainnya sesuai tuntutan perkembangan jaman. Selain saran untuk dinas pendidikan, juga ada saran untuk pengurus KKG/MGMP, sebaiknya lebih proaktif dalam mengembangkan berbagai program antara lain

mulai cara penyusunan persiapan pembelajaran, praktek berbagai model pembelajaran, sampai penyusunan format penilaian. Disamping itu perlu menyusun program pengembangan 4 kompetensi guru yang dituntut undang-undang; yakni pengembangan kompetensi pedagogis, kompetensi sosial, kompetensi akademik dan kompetensi professional. Masalah dana yang diperlukan, sebaiknya apa adanya dahulu, sambil mengajukan proposal baik ke pemda maupun ke pusat.

#### **4. Pemantauan dan Evaluasi**

Program yang direncanakan sampai dilaksanakan oleh KKG/MGMP, utamanya yang berhubungan dengan upaya peningkatan kompetensi guru mengimplementasikan kurikulum, sudah selayaknya dimonitoring dan dievaluasi. Perlunya monitoring dan evaluasi tersebut yakni untuk memastikan bahwa program KKG/MGMP berjalan dengan baik, mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaannya. Monitoring adalah proses mengumpulkan dan menganalisis informasi terkait dengan kegiatan atau program yang ditetapkan oleh KKG/MGMP. Sedangkan evaluasi program KKG/MGMP merupakan langkah membuat

keputusan tentang program KKG/ MGMP yang sedang berjalan tersebut. Dalam hal memutuskan, juga didalamnya termasuk berbagai upaya untuk melakukan perbaikannya.

Dengan demikian, monitoring dan evaluasi merupakan keharusan. Berkenaan dengan monitoring dan evaluasi, saran yang dapat disampaikan yakni: 1) pemerintah daerah seharusnya menetapkan bahwa monitoring dan evaluasi merupakan peran dinas pendidikan kabupaten/kota yang harus dilakukan guna melakukan pembinaan kepada KKG dan MGMP di wilayahnya, 2) pada kegiatan / program yang mendapatkan bantuan dari dinas pendidikan kabupaten/kota harus dimonitor dan evaluasi terutama untuk menghindari kesalahan pengelolaan, 3) diperlukan perangkat instrumen untuk melakukan monitoring dan evaluasi yang dikembangkan bersama antara pihak dinas pendidikan kabupaten/kota dengan pengurus KKG/MGMP, 4) hasil monitoring dan evaluasi seharusnya disampaikan secara terbuka pada rapat yang melibatkan pengurus dan anggota KKG/MGMP, dan 5) langkah monitoring dan evaluasi sebaiknya bukan untuk menghakimi melainkan

digunakan dalam upaya memperbaiki program KKG/MGMP.

## **5. Model Pemberdayaan KKG/MGMP**

Sebagaimana telah disampaikan terdahulu bahwa KKG/MGMP memberikan manfaat pada keberhasilan implementasi kurikulum 2013. KKG/MGMP perlu lebih diberdayakan. Salah satu program KKG/MGMP adalah memberikan pelatihan dan pendampingan kembali setelah GS mengikuti pelatihan oleh pemerintah dan menjumpai adanya kendala pada implementasi Kurikulum 2013. Program KKG/MGMP khususnya tentang implementasi kurikulum 2013, dilakukan setelah berlangsungnya program pelatihan oleh pemerintah.

Pemberdayaan KKG/MGMP tersebut termasuk pemberdayaan pengurus baik di tingkat lokal (sekolah) maupun di tingkat yang lebih tinggi. Unsur dinas pendidikan kabupaten/kota dalam pemberdayaan KKG/MGMP ini berperan sebagai pembina yang sekaligus juga melakukan monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan dan terus menerus pada setiap tahapnya. Secara keseluruhan, perlu dilakukan evaluasi yang hasilnya digunakan untuk menyempurnakan program pelatihan kurikulum 2013 oleh pemerintah

maupun program KKG/MGMP. Model Pemberdayaan KKG/MGMP dimaksud digambarkan pada diagram berikut.

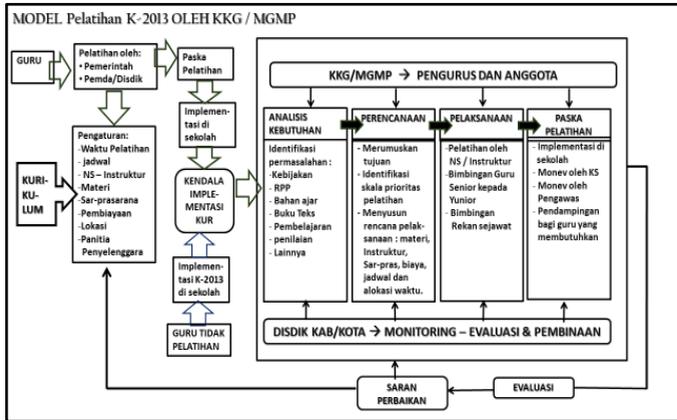


Diagram 5.1 Model Pelatihan K-2013 Melalui KKG/ MGMP

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. 2014 “Problematika Kurikulum 2013 dan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah”. Jurnal Pencerahan (Majelis Pendidikan Daerah Aceh dan Universitas Syiah Kuala). Vol. 8, Nomor 2, 2014.
- Bahan Paparan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang Kurikulum 2013 pada Press Workshop, tahun 2014.
- De Luca, A.P. 2016. Top Five Qualities of Effective Teachers, According to Students. Sumber: <https://www.pearsoned.com/op-five-qualities-effective-teachers/>, diunduh pada tanggal 2 Maret 2017
- Dinamika Perkembangan Kurikulum 2013, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2016.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. 2016. Panduan Pelatihan, Pendampingan dan Bantuan Pemerintah untuk Pendampingan K-2013, Jakarta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan 2010 “Rambu-Rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP”., Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. Prosedur Operasional Standar Penyelenggaraan KKG dan MGMP.

- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. Rambu-rambu Pengembangan Kegiatan KKG dan MGMP. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2014). Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 90 Tahun 2015 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Instruktur pada Kursus dan Pelatihan.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Peraturan Menteri Pendidikan No. 81A Tahun 2013 tentang Implementasi Kurikulum.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2017. Permendikbud No. 16 Tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2009. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Legarano, H.A.A., Candiasa, M., Natajaya, I.N. (2014). Evaluasi Pelaksanaan Kegiatan KKG SD Gugus II Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Volume 5

Tahun 2014, hal 1-11 sumber:  
<https://media.neliti.com/media/publications/77986-ID-evaluasi-pelaksanaan-kegiatan-kkg-sd-gug.pdf>

Ma'rifataini, Lisa'diyah 2014 Efektivitas MGMP dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Mata Pelajaran Umum di MTS". Jurnal EDUKASI (Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan), Kementerian Agama. Volume 12, Nomor 1, Januari-April 2014.

Maulipaksi, D. 2016. 7 Propinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015. Sumber: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>. Diunduh 24 Februari 2017).

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 160 Tahun 2014 tentang Pemberlakuan Kurikulum 2006 dan Kurikulum 2013

Permatasari, A.N., Burhanuddin, Sobri, A.Y. (2016). Efektivitas Kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMP Se-Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan. Sumber: <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/11/aprilia-nia.pdf>

Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. 2016/2017. Data Pokok Pendidikan Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2016/2017" dalam Ikhtisar Data Pendidikan Tahun 2016/2017, , Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Puslitjakkidbud. 2016. Kajian Pelatihan K-2013 dari Instruktur Kabupaten/Kota (IK) kepada Guru Sasaran (GS).

- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Republik Indonesia. 2010. Instruksi Presiden Nomor 1 tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Prioritas Pembangunan Nasional 2010.
- Republik Indonesia. 2017. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Sa'ud, U.S. 2008 Mempersiapkan Guru PAUD dan SD Bermutu di Masa Depan: Dalam Perspektif Administrasi Pendidikan. Makalah disajikan dalam seminar peningkatan kualitas sistem pendidikan guru sekolah dasar dan pendidikan anak usia dini, diselenggarakan oleh FIP UPI, Bandung, Agustus 2008.
- Zeiger, S. 2018. List of Core Competencies for Educators. Sumber: <http://work.chron.com/list-core-competencies-educators-8916.html>. Diunduh 8 Juli 2017.
- Zuriatun, S., Nyoman, D., Wayan, L. (2013). Studi Evaluatif efektivitas Kelompok Kerja Guru (KKG). E-journal Program Pascasarjana universitas Pendidikan Ganesha, Program Studi Pendidikan Dasar. Volume 3 Tahun 2013. Sumber: <https://media.neliti.com/media/publications/121598-ID-studi-evaluatif-efektivitas-kelompok-ker.pdf>









# PENGUATAN KOMPETENSI GURU

Mengimplementasikan Kurikulum melalui  
KKG-MGMP Jenjang Dikdas

Pelatihan Kurikulum 2013 (K-2013) di tahun 2016 belum membuat guru mampu melaksanakan K-2013. KKG dan MGMP merupakan wadah professional bagi guru yang seharusnya dapat berperan antara lain mengatasi permasalahan penerapan K-2013. Tujuan pengkajian menghasilkan konsep model pemberdayaan KKG dan MGMP dalam penguatan kemampuan guru menerapkan K-2013. Kegiatan dilakukan melalui: 1) wawancara dengan pimpinan dinas pendidikan kabupaten/kota dan pengurus KKG-MGMP, serta 3) DKT/FGD dengan peserta guru SD dan guru SMP. Lokasi pengumpulan data yakni: Kota Bandung, Kota Sorong, Kabupaten Kulonprogo, dan Kabupaten Bima. Temuan hasil kajian: 1) Pelatihan K-2013 masih belum dapat menjumpai berbagai kendala, 2) berdasarkan kompetensinya, guru belum siap menerapkan K-2013, 3) KKG-MGMP dapat meningkatkan kompetensi pedagogis dan professional guru, 4) kepengurusan KKG-MGMP ditetapkan secara mandiri di sekolah dan/atau melalui gugus sekolah, 5) program utama KKG-MGMP adalah mendukung keterlaksanaan penerapan K-2013, 6) pemantauan dan evaluasi program KKG-MGMP masih bersifat administrasi, dan 7) dinas pendidikan belum berperan optimal. Rekomendasi: 1) KKG dan MGMP harus lebih diberdayakan agar manfaatnya dapat dirasakan oleh guru, 2) pemberdayaan KKG dan MGMP yakni dengan memaksimalkan peran setiap pelaku termasuk adanya peningkatan peran dinas pendidikan melalui alur kerja secara bertahap dari tingkat sekolah sampai pada tingkat kabupaten/kota.

