

PENGEMBANGAN MODEL KEPROFESIAN GURU BERKELANJUTAN BERBASIS MGMP

DISERTASI



oleh

R A D I U S
NIM. 19459

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Doktor Ilmu Pendidikan*

**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

ABSTRACT

Radius, 2015. Developing a Model for Sustainable Teachers' Profession through MGMP. Dissertation Post Graduate Program. State University of Padang.

This study was based on the pedagogical competence and professional competence of secondary school teachers in Padang which were still low. This study was aimed at revealing how was developing a Model for Sustainable Teachers' Profession through MGMP.

This study was Research and Development by using ADDIE model. The subjects were secondary school teachers of science in Padang. The model was developed and tested to 24 teachers in MGMP which were chosen by purposive sampling from 47 as population. Product training teaching materials were assessed validity, practicalities, effectiveness. Then quantitative data were collected through an instrument and analyzed statistically by using SPSS.

The result of this model indicated that the development of a model covered key aspects: 1) teachers' competency pedagogical competence and professional competence in the process of science learning can increase as well, 2) teacher has good capability in motivating students to get involved physically and mentally during the learning process, 3) the stronger attitude of collegiality among teachers in order to improve the process of science learning.

Key word: Model, Sustainable Teachers' Profession, Learning-Teaching Process

ABSTRAK

Radius, 2015. Pengembangan Model Keprofesian Guru Berkelanjutan Berbasis MGMP. Disertasi. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini berdasarkan hasil uji kompetensi guru tahun 2012 ditemukan bahwa kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional guru IPA SMP di Kota Padang terindikasi masih rendah. Sehingga diperlukan pembinaan lebih lanjut untuk meningkatkan kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional guru melalui MGMP yang bertujuan untuk memperbaiki kompetensi pedagogi dan kompetensi profesional. Metode Penelitian ini menggunakan *Research and Development* (R&D) dengan menggunakan model ADDIE. Model dalam penelitian ini dikembangkan dan telah diujicobakan terhadap 24 orang guru di MGMP yang dipilih secara *purposive sampling* dari 47 orang guru sebagai populasi. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan model PKGB berbasis MGMP dinyatakan valid, praktis, dan efektif, dan bahwa hal itu dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru. Kesimpulan dari penelitian ini sesuai dengan kebijakan pendidikan tentang PKGB di Indonesia.

Kata kunci: Model, Pengembangan Keprofesian Guru Berkelanjutan, Proses Belajar Mengajar

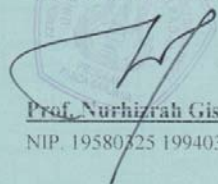
Lembar Pengesahan

Dengan persetujuan Komisi Promotor/Pembahas/Penguji telah disahkan
Disertasi atas nama :

Nama : *Radius*
NIM. : 19459

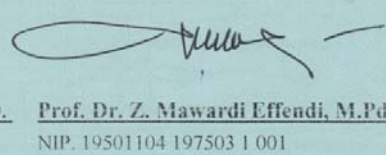
melalui ujian terbuka pada tanggal 03 Februari 2016

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang



Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi



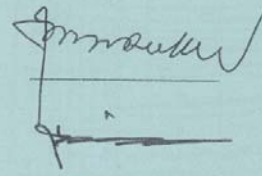
Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.
NIP. 19501104 197503 1 001

Persetujuan Komisi Promotor/Penguji

Nama : *Radius*
NIM. : 19459

Komisi Promotor/Penguji

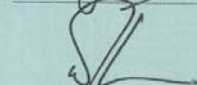
Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
(Ketua Promotor/Penguji)



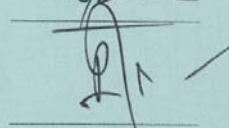
Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram
(Promotor/Penguji)



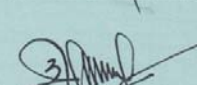
Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum.
(Promotor/Penguji)



Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed., Ed.D.
(Pembahas/Penguji)



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
(Pembahas/Penguji)



Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd.
(Penguji dari Luar)



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertasi dengan judul Pengembangan Model Keprofesian Guru Berkelanjutan Berbasis MGMP adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Promotor.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2016
Saya yang Menyatakan




Radius
NIM. 19459

KATA PENGANTAR

Syukur kehadiran Allah Subhanawata'ala, yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga Disertasi ini dapat Penulis selesaikan dengan baik. Disertasi yang berjudul: **"Pengembangan Model keprofesian Guru Berkelanjutan Berbasis MGMP"**, ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Doktor Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan Disertasi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih penghargaan yang setulus-tulusnya dan kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, dan Prof. Dr. Phil. Yanuar Kiram, dan Prof. Dr. M. Zaim., M.Hum., selaku promotor yang telah meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan serta memberikan motivasi kepada penulis sampai terwujudnya Disertasi ini.
2. Direktur Program Doktoral (S3) Pascasarjana, beserta Asisten Direktur I dan II yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan dalam penyelesaian administrasi perkuliahan.
3. Prof. Dr. Jamaris Jamna, M.Pd selaku Kepala LPMP Propinsi Sumatera Barat beserta jajarannya yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan pada Jenjang Doktoral (S3)
4. Drs. Habibul Fuadi, M.Si selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang beserta jajarannya, yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada

penulis untuk mengumpulkan data penelitian sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.

5. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang memfasilitasi penulis dengan memberikan kesempatan tugas belajar dan beasiswa pendidikan.
6. Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd selaku ketua program studi doktor yang telah memberikan bimbingan dan kesempatan dalam penelitian ini.
7. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed , Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku pembahas I dan II yang telah memberikan masukan, kritik, saran dalam rangka penyempurnaan Disertasi ini.
8. Tim Validator : Dr. Jasrial, M.Pd, Dr. Darmansyah, M.Pd, Dr. Rifma, M.Pd, Dr. Dedi Irfan, M. Kom
9. Bapak/Ibu karyawan dan pustakawan Pascasarjana UNP.
10. Pejabat Eselon III dan IV, widyaiswara serta teman-teman di Lingkungan LPMP Propinsi Sumatera Barat.
11. Semua Bapak/Ibu guru dan dosen S1, S2, S3.
12. Rekan-rekan mahasiswa Program Doktor (S3) Pascasarjana UNP, yang telah berkontribusi dalam memberikan saran dan masukan yang sangat berharga.
13. Orang tua dan mertua, kakak, adik yang terus berdoa dan mendorong semangat penulis dalam menyelesaikan berbagai halangan dan rintangan selama penulisan Disertasi ini
14. Istri dan anak-anak tercinta, yang telah banyak berkorban bagi penulis dengan merelakan waktu kebersamaannya tersita bagi penulis untuk menuntaskan tugas-tugas kuliah maupun penyusunan Disertasi ini.

15. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan moril dan dorongan dalam penyelesaian Disertasi ini.

Akhirnya penulis berdoa semoga bantuan, perhatian dan kemudahan yang diberikan diganjar pahala oleh Allah SWT sebagai amal ibadah yang mulia disisi Nya, semoga tulisan ini bermanfaat bagi penulis dan banyak orang. Kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan, demi perbaikan di masa mendatang.

Padang, Januari 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBARAN PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR/PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Pengembangan	11
D. Spesifikasi Produk yang Dihasilkan	12
E. Pentingnya Pengembangan	13
F. Asumsi Dan Keterbatasan Pengembangan	15
G. Definisi Istilah	16
H. Sistematika Penulisan	17
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	 19
A. Landasan Filofis	19
1. Pragmatisme dalam PKGB	19
2. Orang Dewasa dalam PKGB.....	21
a. Pengertian Andragogi.....	21
b. Prinsip Andragogi.....	22
c. Langkah-langkah Pelaksanaan Andragogi.....	24
d. Teknik dan Metode Pembelajaran Andragogi.....	25
e. Bentuk Perndidikan Orang Dewasa	25

B. Landasan Teoritis	32
C. Penelitian Relevan	100
D. Kerangka Berpikir	103
BAB III. METODE PENGEMBANGAN	114
A. Model Pengembangan	115
B. Prosedur Pengembangan	115
C. Uji Coba Produk	120
D. Subjek Uji Coba	121
E. Jenis Data	122
F. Instrumen Pengumpulan Data	123
G. Teknik Analisis Data	133
BAB IV. HASIL PENGEMBANGAN	135
A. Paparan dan Proses Pengembangan	135
B. Penyajian Data Ujicoba dan Analisa Data	190
C. Revisi Produk	211
D. Pembahasan	214
E. Keterbatasan Penelitian	229
BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	230
A. Simpulan	231
B. Implikasi	232
C. Saran	233
DAFTAR RUJUKAN	235

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Hasil Uji kompetensi Pedagogi dan profesional Guru SMP	7
2. Rancangan Prosedur Pengembangan Model	99
3. Indikator Pengembangan Angket Penelitian	106
4. Rentang Nilai Kebutuhan Pengembangan Keprofesian	115
5. Respon Guru terkait dengan Kompetensi Pedagogi	117
6. Indikator Prioritas Untuk PKB pada kompetensi Pedagogi	118
7. Respon Guru terkait dengan Kompetensi Profesional	120
8. Indikator Prioritas Untuk PKB pada kompetensi Profesional	121
9. Hasil Validasi Produk PKB	161
10. Hasil Validasi Buku Pedoman PKB	165
11. Data Praktikalitas hasil Ujicoba Buku Pedoman PKB	169
12. Data Praktikalitas Buku Strategi Pembelajaran	171
13. Petunjuk Penggunaan Buku	172
14. Isi Buku	172
15. Tabel Buku	172
16. Format Penulisan Buku	173
17. Bentuk Fisik Buku	173
18. Manfaat Buku	174
19. Bahasa Penulisan Buku	174
20. Hasil Uji Efektivitas Penguasaan Guru Buku Strategi Pembelajaran	175
21. Petunjuk Penggunaan Buku Penilaian Hasil Belajar	176
22. Isi Buku Penilaian Hasil Belajar	176
23. Tabel Pada Buku Penilaian Hasil Belajar	176
24. Format Penulisan Buku Penilaian Hasil Belajar	177
25. Bentuk Fisik Buku Penilaian Hasil Belajar	177
26. Manfaat Buku Penilaian Hasil Belajar	178
27. Bahasa Penulisan Buku	178
28. Hasil Efektivitas Buku Penilaian Hasil Belajar	179
29. Petunjuk Buku Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	180

30. Isi Buku Teknologi Informasi dan Komunikas	180
31. Tabel pada Buku Teknologi Informasi dan Komunikasi	181
32. Format Penulisan Buku Teknologi Informasi dan Komunikasi	181
33. Bentuk Fisik Buku Teknologi Informasi dan Komunikasi	182
34. Manfaat Buku Teknologi Informasi dan Komunikasi	182
35. Bahasa Penulisan Buku Teknologi Informasi dan Komunikasi	183
36. Hasil Efektivitas Penguasaan guru Buku TIK	183
37. Pratikalitas Petunjuk Penggunaan Buku PTK	184
38. Isi Buku PTK	185
39. Tabel pada Buku PTK	185
40. Format Penulisan Buku PTK	186
41. Bentuk Fisik Buku PTK	186
42. Manfaat Buku PTK	186
43. Bahasa Penulisan Buku PTK	187
44. Hasil analisis Uji Efektifitas Buku PTK	187

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Masalah Utama Pelaksanaan MGMP di Indonesia	8
2. Siklus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.....	39
3. Alur Pengembangan Keprofesionalan Guru.....	54
4. Alur Pengembangan Profesi dan Karir Guru	58
5. Tahapan Pelatihan Peningkatan Profesional Guru	76
6. Kegiatan dan Interaksi MGMP	79
7. Kerangka Berpikir Kegiatan dan Interaksi MGMP	82
8. Desain Penelitian dan Pengembangan PKB	97
9. Rancangan Prosedur Pengembangan Model ADDIE	99
10. Desain Pengembangan Keprofesian Berkekanjutan	123
11. Konstruksi Model Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	126
12. Sintak Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan	130

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	203
2. Analisis Kebutuhan	204
3. Validasi produk	205
4. Kisi-kisi Soal Tes	206
5. Soal <i>Pre-test</i> dan <i>Post-test</i>	207
6. Lembar Jawaban <i>Pre-test</i> dan <i>Post-test</i>	208
7. Dokumen Kegiatan.....	209
8. Izin Penelitian.....	210
9. Surat Tugas Validator.....	211
10. Rekap nilai <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> empat produk penelitian.....	212

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan tidak dapat dinafikan telah menjadi sebuah kekuatan bangsa. Pendidikan telah dengan tepat memahami keragaman bukan sebagai sumber masalah, tetapi sebagai sumber kekuatan. Pendidikan senantiasa berperan merintis dan memantapkan kemajuan kehidupan. Pada saat yang bersamaan, dari waktu ke waktu pendidikan memerlukan penataan baru. Ini adalah respons positif dan wajar dari manusia untuk tetap menciptakan kehidupan yang mampu bertahan hidup.

Kemampuan serta tekad untuk menciptakan, mempertahankan dan mengembangkan mutu pendidikan pada tingkat manapun dan dalam bidang apapun adalah kemampuan yang dipersyaratkan terhadap kebutuhan akan baik guru maupun mutu. Dalam hal ini, pengelolaan pendidikan perlu menjamin tersedianya guru yang memenuhi kriteria dan kelayakan dan kesesuaian mulai dari proses pendidikan, pengangkatan, penempatan serta pembinaan karir dan kesejahteraannya serta menjamin tersedianya kurikulum serta bahan ajar serta fasilitas yang tepat sebagai rujukan pengembangan pendidikan yang bermutu.

Pendidikan yang dirancang melalui sistem desentralisasi yang berwawasan mutu, harus mampu menjawab tantangan global. Pendidikan yang bermutu tersebut memerlukan dukungan berbagai faktor yang terintegrasi melalui mekanisme yang holistik. Hal ini menunjukkan adanya kondisi yang baik dari berbagai faktor pendukung sehingga terjadi sinkronisasi dengan keberadaan faktor lain.

Mutu pendidikan, berkenaan dengan penilaian sejauhmana suatu produk memenuhi kriteria, standar tertentu. Dalam kaitannya dengan pendidikan, standar dirumuskan melalui hasil belajar mata pelajaran skolastik yang diukur secara kuantitatif dan pengamatan secara kualitatif. Rumusan mutu pendidikan bersifat dinamis dan ditelaah dari berbagai sudut pandang. Luas makna mutu pendidikan ditentukan oleh keberhasilan keseluruhan faktor yang terlibat untuk mencapai tujuan pendidikan, baik berkenaan dengan mutu skolastik maupun non skolastik. Dalam konteks sistem pendidikan nasional, mutu pendidikan tercermin dari sejauhmana tujuan pendidikan nasional dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan (Depdiknas, 2008a). Sejalan dengan rencana strategis kementerian pendidikan dan kebudayaan Pendidikan Nasional bahwa Paradigma pendidikan ke depan adalah sebagai berikut: (a) Paradigma Pendidikan dan Pemberdayaan Manusia Seutuhnya, (b) Paradigma Pembelajaran Sepanjang Hayat Berpusat pada Peserta Didik, (c) Paradigma Pendidikan untuk Semua yang Inklusif dan (d) Paradigma Pendidikan untuk Perkembangan, Pengembangan, dan Pembangunan Berkelanjutan (PuP3B)

Oleh sebab itu, pendidikan memegang peran kunci sebagai pendekatan dasar dalam pembangunan bangsa untuk mencapai kualitas pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam mempersiapkan SDM pembangunan, pendidikan harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Menurut Mulyasa (2008) upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan

sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Hasil penelitian Djohar (2009) diketahui bahwa sekitar 100 orang guru, sebanyak 25 persen diantaranya belum menunjukkan perilaku yang profesional. Salah satu bentuk pengakuan pemerintah terhadap profesi guru dilakukan melalui sertifikasi guru. Hasil kajian implementasi sertifikasi melalui penilaian portofolio dan PLPG tahun 2008 sebagaimana disampaikan Baedhowi (2009) terungkap secara umum bahwa, kompetensi guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio tidak banyak mengalami peningkatan, dan bahkan ada kecenderungan menurun. Gambaran ini menunjukkan lemahnya para guru dalam pengembangan keprofesionalan (*professional development*) dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Sementara untuk mencapai sasaran dan paradigma baru kementerian tersebut, masih dijumpai permasalahan, seperti: (1) Kualifikasi pendidikan guru baru mencapai 57,40%, (2) Pemenuhan kebutuhan guru baru, pengganti yang pensiun sebanyak 200 ribu kebutuhan baru, (3) program sertifikasi baru mencapai 78,92%, (4) Distribusi guru yang tidak merata di seluruh daerah dan kawasan dan (5) Profesi/karir yang belum mendapat penghargaan yang layak.

Banyak faktor yang mempengaruhi kondisi di atas, antara lain mutu guru, sarana dan prasarana yang ada, manajemen pendidikan dan peran serta masyarakat serta peraturan pemerintah yang mendukung terciptanya kondisi aktual tersebut. Oleh karena itu, pembangunan pendidikan perlu mendapat perhatian sesuai dengan tuntutan reformasi dalam bidang pendidikan. Pembangunan pendidikan harus dapat

diwujudkan melalui sistem dan iklim pendidikan yang demokratis melalui perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Rusman (2012) mengungkapkan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat diperoleh melalui dua strategi, yakni: (1) peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi keterampilan dan (2) pendidikan yang berorientasi akademis. Dalam kaitan dengan strategi yang akan ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat terkait dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi aktual mutu pendidikan tersebut. Telaah terhadap situasi aktual merupakan titik berangkat dalam menempuh penjelasan ke situasi ideal yang didahului oleh suatu batas ambang sebagai landasan minimal yang mencakup mutu pendidikan yang dipertanggungjawabkan dan ditandai oleh suatu tolok ukur sebagai norma ideal.

Kemdikbud (2012) mengungkapkan, faktor utama rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi guru yang masih *mismatch* dalam dua hal, yakni: (1) penempatan guru yang tidak merata dan (2) guru yang tidak layak dan atau tidak sesuai mengajar dalam penempatannya. Pada saat ini terdapat sebanyak 62% guru SD yang tidak layak mengajar, sedangkan SLTP sebanyak 29%, sedangkan guru yang tidak sesuai dengan bidangnya sebanyak 31,1%.

Baedhowi (2009) mengungkapkan faktor lain yang berpengaruh terhadap pencapaian mutu pendidikan antara lain:

1. Guru yang berkualitas dan berwenang yang mampu melibatkan peserta didik dalam proses pembelajaran yang efektif.
2. Manajemen sekolah dengan kepala sekolah yang mampu mendayagunakan potensi baik SDM maupun SDA.
3. Manajemen mutu pendidikan.
4. Kohesi sosial yang mampu mengakomodasikan tumbuh kembangnya aneka ragam budaya dan adat kebiasaan di Indonesia untuk dapat menampung cita-cita pencapaian tujuan pendidikan.
5. Upaya-upaya ke arah peningkatan mutu pendidikan yang seyogyanya dimulai seawal mungkin, sebaiknya segera setelah tamat sekolah dasar.
6. Pendidikan Guru, guru sebagai salah satu faktor penting yang turut menentukan mutu tamatan pada berbagai jenjang dan jenis pendidikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, pemerintah telah mengagendakan tiga kebijakan pokok dalam bidang pendidikan yaitu: (1) Perluasan dan pemerataan akses pendidikan; (2) Peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing dan (3) Penguatan tata kelola (*governance*), akuntabilitas, dan pencitraan publik.

Rendahnya profesionalisme guru ditenggarai pula kualitas *input* calon guru yang relatif rendah. Bahrul Hayat (2010) dari lembaga ilmu pengetahuan Indonesia (LIPI) mengungkapkan bahwa nilai rata-rata nasional tes calon guru pegawai negeri di tingkat sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah lanjutan atas (SMA/Kejuruan) hanya 27,67 dari interval 0 – 100, hal ini menurutnya hanya 27,6% dari materi yang seharusnya dikuasai calon guru. Biologi 44,96%, Kimia 43,55% dan bahasa Inggris 37,57%. Nilai rata-rata penguasaan diatas jauh dari nilai minimum yang dipersyaratkan yakni 75% guru harus mampu menguasai bidang studinya sehingga seorang guru bisa mengajar dengan baik. Selain itu, 40% guru SMP dan 33% guru SMA mengajar dan disertifikasi pada bidang studi di luar keahliannya.

Hasil wawancara dengan mantan ketua dan salah seorang anggota MGMP IPA SMP Kota Padang pada hari rabu, 24 April 2012 diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemui antara lain (1) terbatasnya sarana dan prasarana dalam pelaksanaan kegiatan MGMP, (2) kurangnya dukungan Kepala Sekolah terhadap keikutsertaan guru pada MGMP, (3) rendahnya komitmen guru untuk terlibat dalam wadah MGMP, (4) kurangnya koordinasi kerja antara ketua MGMP dengan koordinator MGMP.

Hal ini berkaitan dengan rendahnya kompetensi pedagogik guru. Rendahnya kompetensi pedagogik guru ditunjukkan oleh hasil uji kompetensi yang menerima dana sertifikasi Tahap I, yaitu dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru SMP Sertifikasi Tahap I Mata Pelajaran IPA Kota Padang Tahun 2012

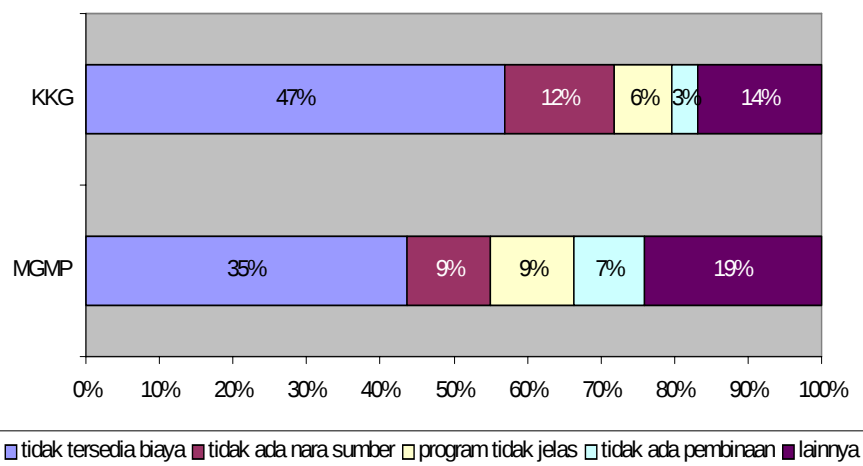
No	Kompetensi	% Peserta ≥ KKM	% Peserta <KKM
1	Kompetensi Pedagogik	12	88
2	Kompetensi Profesional	2	98

Sumber: LPMP Sumbar (2012)

Hasil uji kompetensi pedagogik dan profesional di atas diketahui pencapaian kompetensi pedagogik yang lebih besar atau sama dengan skor KKM sebanyak 12% guru SMP mata pelajaran IPA, dan kompetensi profesionalnya sebanyak 2 %. Pencapaian kompetensi pedagogik yang kecil dari KKM sebanyak 88% dan kompetensi profesionalnya 98%. Hal itu dapat diartikan bahwa guru SMP IPA di Kota Padang standar kompetensi pedagogik dan profesionalnya masih rendah.

Rendahnya kompetensi pedagogik guru, mengakibatkan mereka kurang terampil dalam menggunakan strategi pembelajaran. Salah satu keterampilan tersebut adalah menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang bervariasi. Untuk itu, guru perlu diberi pelatihan, yaitu dengan mengikuti pelatihan tentang strategi pembelajaran bagi guru-guru agar dapat mengimplementasikan pembelajaran sesuai dengan Permen Diknas No.41 tahun 2007.

Hal ini sejalan dengan hasil survey yang dilaksanakan Kemdikbud (2010) sebagai mana tergambar berikut:



Sumber: Kemdikbud (2010)

Gambar 1.
Masalah Utama Pelaksanaan MGMP di Indonesia

Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa masalah MGMP dalam meningkatkan kemampuan profesional guru antara lain: (1) tidak tersedianya biaya dan dana yang cukup untuk pelaksanaan program MGMP, (2) Tidak adanya narasumber yang dibutuhkan MGMP, (3) Program kerja MGMP yang tidak jelas

serta (4) tidak adanya pembinaan dari pihak-pihak yang terkait dalam upaya mendukung kegiatan MGMP.

Berbagai persoalan terkait dengan wadah pengembangan profesi guru seperti MGMP antara lain adalah manajemen kelompok kerja guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang belum optimal dalam membina guru, program kegiatan kelompok kerja masih kurang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalisme guru, serta kurang efektifnya kelompok kerja tersebut sebagai wadah guru berbagi pengalaman serta saling memberi bantuan dan umpan balik dalam rangka pemecahan masalah untuk perbaikan pembelajaran.

Melihat pentingnya pengembangan profesionalisme bagi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah telah melakukan berbagai upaya, antara lain: melalui pelatihan, peningkatan kompetensi melalui sertifikasi, memfasilitasi pembentukan wadah organisasi profesi seperti MGMP, dan sebagainya. Namun berbagai wadah tersebut kelihatannya belum memberikan kontribusi pada pengembangan profesionalisme guru berkelanjutan.

Penguatan struktur pengembangan guru ditingkat daerah merupakan suatu program berupa pelatihan bagi guru dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru dan melaksanakan tugas profesi. Pelaksanaannya melalui kegiatan forum guru (MGMP) dalam upaya merevitalisasi kelompok kerja agar aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh kelompok kerja dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kompetensi guru.

Melalui wadah ini para guru berkomunikasi, berkonsultasi dan saling berbagi informasi serta pengalaman. Sementara pada pelaksanaannya MGMP, masih ditemui berbagai permasalahan. Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam usaha menciptakan kelompok kerja yang aktif dan efektif antara lain: (1) manajemen kelompok kerja yang belum tertata dengan baik, sehingga upaya optimalisasi intensifikasi pembinaan kegiatan kelompok kerja belum berjalan dengan semestinya, (2) program-program kegiatan kelompok kerja masih kurang sesuai dengan kebutuhan pengembangan profesionalisme guru, (3) Dana pendukung operasional belum memadai dan kurang dimanfaatkan secara tepat, (4) Bervariasinya perhatian dan kontribusi pemerintah daerah melalui dinas pendidikan terhadap program dan kegiatan kelompok kerja, (5) Belum semua guru terlibat dan ikut dalam wadah kelompok kerja. (6) Kurang fokusnya perhatian dan kontribusi pemerintah kabupaten/kota melalui dinas pendidikan terkait terhadap program dan kegiatan MGMP. (7) Belum adanya dukungan asosiasi profesi terhadap MGMP. Dan (8) Eksistensi MGMP belum diberdayakan secara maksimum oleh para *stakeholder*, dalam peningkatan mutu pembelajaran yang akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional secara luas.

Dimiyati (2011) menyatakan bahwa memasuki abad 21 pendidikan akan mengalami pergeseran perubahan paradigma yang meliputi pergeseran paradigma: (1) Dari belajar terminal ke belajar sepanjang hayat, (2) Dari belajar berfokus

penguasaan pengetahuan ke belajar holistik, (3) Dari citra hubungan guru-murid yang bersifat konfrontatif ke citra hubungan kemitraan, (4) Dari pengajar yang menekankan pengetahuan skolastik (akademik) ke penekanan keseimbangan fokus pendidikan nilai, (5) Dari kampanye melawan buta aksara ke kampanye melawan buta teknologi, budaya, dan komputer, (6) Dari penampilan guru yang terisolasi ke penampilan dalam tim kerja, (7) Dari konsentrasi eksklusif pada kompetisi ke orientasi kerja sama. Dengan memperhatikan pendapat ahli tersebut nampak bahwa pendidikan dihadapkan pada tantangan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan yang bersifat kompetitif.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dikatakan bahwa peningkatan profesionalisme merupakan suatu kebutuhan mendesak dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di tanah air. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk peningkatan profesionalisme guru adalah dengan penguatan struktur pengembangan guru ditingkat daerah melalui wadah dan forum guru yang ada. Fokus penelitian ini adalah Pengembangan Model Keprofesian Berkelanjutan Berbasis Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA SMP di Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas terlihat bahwa masalah utama pengembangan keprofesian guru berkelanjutan (PKGB) terletak pada kurangnya wadah pengembangan profesional guru seperti MGMP dalam mendorong peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kebutuhan PKGB berdasarkan kompetensi pedagogi dan profesional guru berbasis MGMP?

Bagaimanakah desain pengembangan model keprofesian berkelanjutan berbasis MGMP?

Bagaimanakah pengembangan keprofesian berkelanjutan berbasis MGMP?

Bagaimanakah implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan berbasis MGMP?

Bagaimanakah validitas, praktikalitas, dan efektifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan yang meliputi pedoman PKGB, strategi pembelajaran, penilaian hasil belajar, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, dan penelitian tindakan kelas bagi MGMP?

C. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan ini bertujuan untuk menemukan:

1. Kebutuhan PKGB berdasarkan kompetensi pedagogi dan profesional guru berbasis MGMP

Desain pengembangan model keprofesian berkelanjutan berbasis MGMP

Pengembangan model keprofesian berkelanjutan berbasis MGMP

Implementasi pengembangan keprofesian berkelanjutan berbasis MGMP

Validitas, praktikalitas, dan efektifitas pengembangan keprofesian berkelanjutan yang meliputi pedoman PKGB, strategi pembelajaran, penilaian hasil belajar, pemanfaat teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, dan penelitian tindakan kelas bagi MGMP

D. Spesifikasi Produk yang Dihasilkan

Spesifikasi produk yang dihasilkan dari penelitian ini adalah :

1. Buku Pedoman Pengembangan Keprofesian Guru Berkelanjutan berbasis MGMP.

Pedoman berisi penjelasan teknis pelaksanaan PKGB. Pedoman ini terdiri empat bab yang terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II model PKGB, Bab III penyelenggaraan PKGB berbasis MGMP, Bab IV Monitoring dan evaluasi, Bab V penutup.

2. Buku Strategi Pembelajaran

Buku strategi pembelajaran ini merupakan materi pelatihan yang akan dilaksanakan di MGMP terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II pembelajaran kompetensi, Bab III hakikat strategi pembelajaran, Bab IV jenis-jenis strategi dan metode pembelajaran, Bab V pemilihan strategi pembelajaran, Bab VI penutup.

3. Buku Penilaian Hasil Belajar

Buku penilaian hasil belajar terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II penilaian hasil belajar, Bab III pengembangan instrumen hasil belajar, Bab IV penutup.

4. Buku Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pembelajaran

Buku pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran IPA SMP terdiri dari tiga Bab I pendahuluan, Bab II pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, Bab III penutup

5. Buku Penelitian Tindakan Kelas.

Buku penelitian tindakan kelas terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II konsep dasar penelitian tindakan kelas, Bab III teknik penyusunan proposal penelitian tindakan kelas, Bab IV penutup

E. Pentingnya Pengembangan

Sebagai sumber daya utama dalam pendidikan, menurut Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Widjaya (2006:2) 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. Hal ini memperkuat dan memperjelas peran dan standar pendidik dan tenaga kependidikan sebagai suatu profesi.

Dengan tidak mengenyampingkan faktor lain, komponen yang selama ini dianggap berpengaruh signifikan terhadap proses pendidikan adalah komponen guru. Hal ini memang wajar, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, tanpa dibarengi dengan kemampuan guru dalam mengimplementasikannya, maka semuanya akan kurang bermakna.

Oleh sebab itu, untuk mencapai proses dan hasil pendidikan seperti yang diharapkan, sebaiknya dimulai dengan menganalisis komponen guru. Kunci sukses dalam menghadapi tantangan berat ini terletak pada kualitas sumber daya manusia yang handal dan berbudaya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sejak dini merupakan hal penting yang harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan. Guru yang profesional merupakan salah satu kunci penentu proses pendidikan yang berkualitas. Guru profesional memiliki kriteria minimal: (1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan di abad 21; (2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan

proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia; (3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *pre-service* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah.

F. Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan

Asumsi pengembangan peningkatan profesionalisme guru berkelanjutan berbasis MGMP adalah sebagai berikut:

1. Guru profesional yang terlibat dalam wadah MGMP memiliki kemampuan dan kecakapan yang bervariasi dalam melaksanakan tugas
2. Guru profesional dalam wadah MGMP memiliki kesempatan mengikuti berbagai program pelatihan dan pengembangan yang tidak sama
3. Tingkat penguasaan kompetensi yang dipersyaratkan undang-undang guru dan dosen dari guru profesional dalam wadah MGMP memiliki variasi yang berbeda.
4. Pengembangan profesional guru merupakan keharusan dalam peningkatan kualitas dan mutu pendidikan di tanah air

Keterbatasan pengembangan penelitian ini adalah *scope* dan daerah penelitian yang luas, untuk mengkaji dan menganalisis model pengembangan profesional guru

berkelanjutan berbasis MGMP yang menyebar, serta IPA terpadu mata pelajaran spesialisasi fisika, biologi, kimia

G. Definisi Istilah

Sehubungan dengan fokus penelitian ini, maka terdapat istilah yang perlu dijelaskan terlebih dahulu, hal ini dimaksudkan agar dapat dipahami secara konsisten antara penulis dan pembaca, sehingga dapat diantisipasi kesalahpahaman yang mungkin terjadi:

1. Pengembangan Model

Pengembangan model diartikan sebagai proses desain konseptual dalam upaya peningkatan fungsi dari model yang telah ada sebelumnya, melalui komponen penambahan pembelajaran yang dianggap meningkatkan kualitas pencapaian tujuan. Pengembangan model dapat diartikan sebagai upaya memperluas untuk membawa sesuatu keadaan atau situasi secara berjenjang kepada situasi yang lebih sempurna atau lebih lengkap maupun keadaan yang lebih baik.

2. Profesionalisme Guru

Kemampuan dan keahlian yang di kuasai guru dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya secara kompeten.

3. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Proses kegiatan belajar yang diikuti guru dalam wadah/forum guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara terus menerus selama menjalankan profesinya.

4. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Yang disebut MGMP adalah (musyawarah guru mata pelajaran) merupakan wadah kegiatan profesional bagi para guru mata pelajaran yang sama pada jenjang SMP, MTs, SMPLB SMA/SMK/MA SMALB ditingkat kabupaten/kota yang terdiri dari sejumlah guru dari sejumlah sekolah.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Disertasi ini terdiri atas lima Bab dan beberapa Sub Bab. Semua Bab dan Sub Bab merupakan satu kesatuan yang utuh, sehingga rangkaian penulisan Disertasi tersaji secara sistematis. Adapun sistematika penulisan Disertasi ini, adalah:

1. Bab I Pendahuluan, yang memiliki sub bab antara lain : a) Latar Belakang Masalah, b) Rumusan Masalah, c) Tujuan Pengembangan, d) Spesifikasi Produk yang Dihasilkan, e) Pentingnya Pengembangan, f) Asumsi dan Keterbatasan Pengembangan, h) Definisi Istilah dan i) Sistematika Penulisan.
2. Bab II Kajian Pustaka, yang memiliki sub bab A. Landasan Teoretis, 1) Profesionalisme Guru, 2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 3) Model

Pengembangan, Program MGMP, B. Penelitian yang Relevan, C. Kerangka Berpikir.

3. Bab III Metode Pengembangan, yang memiliki sub bab antara lain: model pengembangan, prosedur pengembangan, uji coba produk, subjek ujicoba, jenis data, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.
4. BAB IV, Hasil Pengembangan, yang memiliki sub bab 1) Paparan Proses Pengembangan dan Bukti-Buktinya, 2) Penyajian Data Ujicoba dan Analisis Data, 3) Revisi Produk, 4) Pembahasan, dan 5) Keterbatasan Pengembangan.
5. BAB V, Penutup, dengan sub bab 1) Kesimpulan, 2) Implikasi, dan 3) Saran.