

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merumuskan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang harus digunakan dalam mengembangkan upaya pendidikan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 3 disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk dikembangkannya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman bertaqwa kepada Tuhan Yang Mahasiswa Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ Selanjutnya pasal 40 ayat (2) dinyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: a. menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b. mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan c. memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Tujuan pendidikan nasional itu merupakan rumusan mengenai kualitas manusia Indonesia yang harus dikembangkan oleh setiap satuan pendidikan.²

¹ Panitia PLPG, *Modul Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 135*, (Universitas Pakuan Bogor, 2011), h. 18

² Depdiknas, *UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Depdiknas, 2003) h. 15

Guru sebagai salah komponen dalam dunia pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam membentuk karakter peserta didik. Guru dituntut senantiasa dapat menarapkan kompetensi yang dimiliki dalam berbagai aktivitas dalam pembelajaran. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa guru sebagai pendidik yang profesional dituntut memiliki kompetensi dan kualifikasi pendidikan minimal Strata Satu (S1). Hal ini sesuai amanah dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru dipersyaratkan untuk: 1) memiliki kualifikasi akademik minimum S1/D4, 2) memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yaitu kompetensi profesional, paedagogik, kepribadian, dan sosial, dan 3) memiliki sertifikat pendidik. Berlakunya Undang-Undang ini diharapkan memberikan suatu kesempatan yang tepat bagi guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya tulis ilmiah, pertemuan Kelompok Kerja Guru (KKG), dan pertemuan di Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dengan KKG dan MGMP memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan profesional guru.³

Guru yang berkualitas dituntut harus menguasai empat (4) kompetensi yang dipersyaratkan dan diamanahkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005. Adapun kompetensi dimaksud adalah kompetensi profesional, kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. Guru yang profesional yang dimaksud adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Oleh karena itu guru yang profesional layak memperoleh sertifikat pendidikan sebagai guru profesional.

³ Depdiknas, *Standar Pengembangan KKG dan MGMP* (Jakarta: Direktorat Profesi Pendidik Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008). h.2

Sebagai bagian rangkaian upaya memperoleh sertifikat pendidik guru terlebih dahulu mengikuti rangkaian kegiatan sertifikasi guru dalam jabatan yang dikenal dengan Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). PLPG ini merupakan salah satu upaya yang harus dilalui oleh guru dalam meningkatkan kompetensinya agar menjadi guru yang profesional. Apabila guru telah mengikuti PLPG dan dinyatakan lulus, maka guru berhak mendapatkan sertifikat pendidik sebagai guru profesional.

Pembinaan pasca memperoleh sertifikasi pendidik, guru harus selalu *dimaentenance* secara kontinyu dan berkesinambungan karena prinsip dasarnya guru merupakan *a learning person* (seorang pembelajar). Pembinaan dan pengembangan profesi guru dilakukan terus menerus (*continuiusus professional development*) dengan menggunakan wadah guru yang sudah ada seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk tingkat Sekolah Dasar dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk tingkat sekolah menengah.

Untuk mewujudkan peran MGMP dalam pengembangan profesionalisme guru, maka peningkatan kinerja MGMP merupakan masalah yang mendesak untuk dapat direalisasikan. Berbagai upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja MGMP, antara lain melalui berbagai pelatihan instruktur dan guru inti, peningkatan sarana prasarana, dan meningkatkan mutu manajemen MGMP. Namun demikian berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan kinerja MGMP yang cukup menggembirakan, namun sebageian besar masih memprihatinkan.

Berdasarkan masalah ini, maka diperlukan analisis yang mendalam mengenai rendahnya kinerja MGMP serta bagaimana usaha untuk melakukan pemberdayaan kegiatan MGMP sehingga dapat menghasil guru yang profesional yang akhirnya akan meningkatkan kompetensi guru. Berbagai pengamatan dan analisis, setidaknya ada

empat faktor yang menyebabkan kinerja MGMP tidak mengalami peningkatan secara merata.

Faktor pertama, kebijakan dan penyelenggaraan MGMP menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang dilaksanakan tidak secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa MGMP berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila *input* MGMP seperti pelatihan guru dan perbaikan sarana dan prasarana lainnya dipenuhi, maka peningkatan kinerja MGMP (*output*) secara otomatis akan terjadi. Dalam kenyataan, peningkatan kinerja MGMP yang diharapkan tidak terjadi. Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada input pendidikan dalam hal ini guru yang mengikuti kegiatan MGMP dan kurang memperhatikan pada proses kinerja. Padahal, proses kinerja sangat menentukan *output* kegiatan MGMP.

Faktor kedua, penyelenggaraan MGMP yang dilakukan masih belum dapat melepaskan dari sistem birokrasi pemerintah daerah, sehingga menempatkan MGMP sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru masih tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kebutuhan guru setempat. Dengan demikian MGMP kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan profesionalisme guru sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan nasional.

Faktor ketiga, akuntabilitas kinerja MGMP selama ini belum dilakukan dengan baik. Pengurus MGMP tidak memiliki beban untuk mempertanggungjawabkan hasil

pelaksanaan kegiatannya kepada sesama rekan guru, pimpinan sekolah, dan masyarakat.

Faktor keempat, belum adanya panduan/petunjuk kegiatan kelompok kerja yang jelas untuk dapat digunakan sebagai acuan bagi guru dan pengurus MGMP dalam melakukan aktivitas kelompok kerja atau musyawarah kerja.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan revitalisasi penyelenggaraan MGMP melalui penyusunan panduan penyelenggaraan MGMP dalam bentuk (1) Buku Standar Pengembangan MGMP dan (2) Buku Standar Operasional Pelaksanaan MGMP. Diharapkan dengan adanya panduan pelaksanaan MGMP ini kegiatan-kegiatan kelompok kerja guru dan musyawarah kerja mata pelajaran dapat lebih terarah dan dapat dijadikan wadah untuk pengembangan profesionalisme guru secara mandiri dan berkelanjutan.

Keempat Fakta kondisi yang dialami oleh MGMP di atas menyebabkan wadah ini belum maksimal meningkatkan kompetensi guru, akibatnya kualitas guru masih rendah. Fakta di lapangan bahwa sedikitnya 50 persen guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai Standarisasi Pendidikan Nasional (SPN). Berdasarkan catatan *Human Development Indeks (HDI)* tahun 2010 fakta ini menunjukkan bahwa mutu guru di Indonesia ini belum memadai untuk melakukan perubahan yang sifatnya mendasar pada pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2006, dan kurikulum 2013 yang diberlakukan pada bulan juli 2013.⁴ Dari data statistik HDI terdapat 60% guru SD, 40% guru SMP, 43% guru SMA, 34% guru SMK dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing.⁵

⁴ Panitia Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Rayon 135, *Modul PLPG Pendidikan Kewarganegaraan*, (Bogor: Universitas Pakuan, 2011), h. 2.

⁵ *Ibid*, h.2

Fakta lain diungkap oleh Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan Tenaga Kependidikan, bahwa sejumlah guru mendapatkan nilai nol (0) untuk materi pelajaran yang sesungguhnya mereka ajarkan kepada murid-murid. Fakta itu terungkap berdasarkan ujian kompetensi yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan tahun 2004.⁶

Secara nasional, penguasaan materi pelajaran ternyata tidak mencapai 50% dari seluruh materi keilmuan yang harus menjadi kompetensi guru.⁷ Fasli Jalal mengatakan bahwa skor mentah yang diperoleh oleh guru semua jenis pelajaran juga memprihatinkan. Kondisi guru secara nasional dapat diketahui bahwa berapa guru mata pelajaran seperti Guru Pendidikan Kewarganegaraan (PKn), Guru Sejarah, Guru Bahasa Indonesia, Guru Bahasa Inggris, Matematika, Guru Fisika, Guru Biologi, Guru Kimia, Guru Ekonomi, Guru Sosiologi, Guru Geografi, dan Guru Pendidikan Seni hanya mendapatkan skor sekitar 20-an dengan rentang antara 13 hingga 23 dari 40 soal. Artinya, rata-rata nilai yang diperoleh adalah 30 hingga 46 untuk skor nilai tertinggi 100.⁸

Mengacu pada data kasar kondisi guru saat ini tentunya kita sangat prihatin dengan buruknya kompetensi guru tersebut. Padahal, memasuki tahun 2006 tuntutan minimal kepada siswa untuk memenuhi syarat kelulusan harus menguasai 42,5%. Pada hal segala upaya telah ditempuh oleh pemerintah dengan membuat Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ditindak lanjuti oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, salah satunya dengan mengeluarkan Peraturan Menteri nomor: 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru serta Peraturan Pemerintah nomor: 74 tahun 2004 tentang Guru.

⁶ *Opcit*, h.2

⁷ Fasli Jalal, *Modul Pendidikan dan Latihan Profesi Guru*, (Jakarta: Kemendiknas, 2011), h. 2

⁸ Tempo, *Interaktif*, Edisi 5 Januari 2006

Untuk provinsi Kalimantan Barat berdasarkan data tahun 2014, guru di Kalimantan Barat belum memenuhi kualifikasi akademik (Sarjana/S1) sebesar 46%. Fakta mengejutkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015 di bawa rata-rata nasional yakni 5,5. Tidaklah mengherankan jika kompetensi guru di Kalimantan Barat berada di urutan ke -29 dari 33 Provinsi yang ada di Indonesia. Hal ini diperkuat dari 5038 guru yang ikut tes Uji Kompetensi Awal (UKA) sebagai tes awal bagi yang akan mengikuti Sertifikasi Guru dalam profesi pada Rayon 120 Universitas Tanjungpura hanya 4216 guru yang layak mengikuti PLPG. Dari jumlah 4216 guru yang mengikuti PLPG hanya 3.398 dinyatakan lulus dan berhak mendapatkan tunjangan sertifikasi guru dan sisanya belum layak untuk mengikuti PLPG dan belum layak lulus menerima tunjangan sertifikasi guru.

Menurut Aswandi Wakil ketua panitia pelaksana sertifikasi guru dalam jabatan Rayon 120 Universitas Tanjungpura Aswandi bahwa guru yang lulus pada tahun 2014 hanya pas-pasan hal ini karena kualitas guru harus sangat rendah dan memprihatinkan untuk meningkatkan dan menjaga kompetensi guru yang telah lulus PLPG atau yang belum diperlukan sadah wadah pengembangan dan peningkatan kompetensi guru secara kontinyu yakni salah satunya melalui wadah Kelompok Kerja Guru Bagi guru Sekolah Dasar dan Kegiatan Musyawarah Guru Mata pelajaran untuk untuk SMP, SMA dan SMK atau sederajat.⁹

Senada yang dikatakan oleh Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan (Ditjen PMPTK) Depdiknas, melalui Lembaga Penjamin Mutu (LPMP) berupaya untuk meningkatkan mutu pendidik nasional. Salah satunya diantaranya adalah memberdayakan Kelompok Kerja Guru (KKG) Sekolah Dasar dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) SMP. SMA dan SMK sederajat.

⁹ Aswandi, *Hasil Uji Kompetensi Awal dan Hasil PLPG* (Pontianak: Sub rayon 120 Universitas Tanjungpura)

Pemberdayaan MGMP, diharapkan dapat mendukung secara optimum peningkatan kemampuan profesional guru dalam pembelajaran di Sekolah-sekolah. Upaya pemberdayaan Guru dilakukan karena intensitas dan kebermagnaan kegiatan forum-forum dimaksud masih kurang optimal, sehingga dibutuhkan perbaikan model pelaksanaan MGMP yang dapat menjadikan guru lebih profesional. Rendahnya kompetensi guru di Kalimantan Barat dan Kota Pontianak khususnya, berdampak sangat signifikan terhadap kemampuan profesional seorang guru. Kurang profesionalnya seorang guru tentunya akan berdampak langsung terhadap hasil belajar anak didik, baik hasil belajar pada aspek *knowledge*, *affektif* (perilaku), dan *skill* (keterampilan). Salah satu dampak yang muncul di lingkungan masyarakat dan sekolah, yaitu menurunnya moral anak didik sehingga cenderung berbuat amoral dan kriminalitas. Contoh salah satu kasus pembunuhan Putri Wulandari 16 tahun seorang siswa SMA Swasta Santun kota Pontianak, oleh pacar sekaligus teman sekelasnya, Nanang Suprayogi atau dikenal dengan Nanang Selembe 16 tahun menggemparkan dunia pendidikan dan dunia maya. Keduanya merupakan siswa-siswi pindahan yang belajar di SMA Santun Untan Pontianak. Kasus ini menjadi salah satu contoh terlibatnya anak bawah umur dan tindakan kriminalitas. Kasus lain di sekolah sering kita dengar dan melihat siswa sering kali membully jika tidak senang dengan temannya mereka mengejek-ejek temannya dengan sebutan dengan rasis dan sukuisme, misalnya: Dasar China lho, Batak lho, Madura lho, Dayak lho, Bugis lho, dan Melayu lho, mereka cenderung memilih berteman dan bergaul dengan teman yang seagama saja, misalnya siswa muslim dengan siswa muslim, siswa keturunan Tionghoa satu dengan siswa Tionghoa lainnya saja serta cenderung bersifat eksklusif.

Kepala Bidang Pembina Sekolah Menengah Atas Dinas Pendidikan (Diknas) Kota Pontianak, Dwi Suryanto mengatakan, upaya untuk memperbaiki karakter siswa

di setiap sekolah, Guru dan Dinas Pendidikan Kota Pontianak selalu memberikan pendidikan yang mengarah pada pendidikan karakter. “Kita sifatnya membina. Sekolah di Kota Pontianak semua pendidikan mengarah ke arah pada karakter yang lebih baik,” kata Dwi Suryanto dalam forum diskusi Ngopi Yok Harian Rakyat Kalbar, Jumat (11/4).¹⁰

Selanjut data kriminilitas di wilayah hukum Polresta Kota Pontianak yang dipaparkan oleh Kasat Binmas Polresta Pontianak, AKP Syarifah Salbiah menuturkan, kasus anak di bawah umur yang harus berurusan dengan hukum karena perilaku menyimpang cukup signifikan. Rentang waktu Januari-April 2014, sedikitnya ada 10 kasus, dengan jenis kejahatan berbeda-beda, seperti Curanmor, cabul dan pembunuhan. “Kenakalan remaja kalau tidak dikendalikan akan meningkat menjadi kriminal, akhirnya berhadapan dengan hukum. Menurut Salbiah, faktor dominan yang memengaruhi anak berbuah kriminal adalah lingkungan di sekitar anak itu sendiri, sekolah dan keluarga.¹¹ Beberapa kasus anak dibawah umur yang melakukan amoral dan kriminal lainnya di kota Pontianak disebabkan oleh ketidak berhasilan sekolah dalam melaksanakan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indoensia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan adanya pendidikan, maka akan timbul dalam diri seseorang untuk berlomba-lomba dan memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan. Pendidikan merupakan salah satu syarat untuk lebih memajukan pemerintah ini, maka usahakan pendidikan mulai dari tingkat SD sampai pendidikan di tingkat Universitas.

¹⁰ Harian Rakyat Kalbar, *Forum Diskusi Ngopi Yok*, (Pontianak: Harian Kalbar, 11 April 2014)

¹¹ Harian Rakyat Kalbar, 14 April 2014

Pada intinya pendidikan itu bertujuan untuk membentuk karakter seseorang yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Akan tetapi disini pendidikan hanya menekankan pada intelektual saja, dengan bukti bahwa adanya Ujian Nasional (UN) sebagai tolak ukur keberhasilan pendidikan tanpa melihat proses pembentukan karakter dan budi pekerti anak.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru antara lain disebabkan oleh; 1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan sebagian guru bekerja di luar jam kerjanya seperti ngojek online dan bekerja bangunan dll untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, seperti membaca, menulis, meneliti, dan mengakses internet. 2) Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena salah satunya motivasi mengikuti MGMP yang kurang serius. Hal ini terlihat masih banyak guru belum bisa hadir secara aktif di kegiatan MGMP, hadirpun mereka hanya sebentar hadir lalu ijin meninggalkan kegiatan MGMP dengan berbagai alasan, seperti: anak sakit, ada urusan keluarga, kondangan, berlibur dengan keluarga serta pulang kampung, dan 3) Belum adanya jadwal pertemuan tetap secara kontinyu dalam kegiatan MGMP, dan 4) Metode dan bentuk pertemuan MGMP hanya sekedar ceramah dan kerja kelompok sehingga sebagian guru (peserta) menganggap sangat membosankan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn masih kurang. Hal ini terlihat pada saat berlangsung proses belajar mengajar misalnya: pembelajaran didominasi oleh guru sedangkan peserta didik hanya pasif

mendengarkan, pem belajaran terkesan monoton dengan metode ceramah yang membosankan, guru hanya menyampaikan materi yang sama dengan buku teks, tidak ada upaya pengayaan materi, dan tanpa pembekalan nilai-nilai dan keterampilan sosial yang bermanfaat bagi peserta didik.

2. Di lapangan atau di sekolah, masih ada guru yang mengajar mata pelajaran PKn, bukan guru sarjana pendidikan PKn melainkan para guru lulusan salah satu bidang studi ilmu- ilmu sosial dan Hukum seperti pendidikan Ekonomi, pendidikan Sejarah, pendidikan Geografi, dan pendidikan Sosiologi- Antropologi. Kondisi seperti itu menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya kompetensi guru dalam pembelajaran PKn.
3. Materi PKn sangat luas dan kompleks, sedangkan alokasi waktu yang tersedia untuk mata pelajaran tersebut terbatas, sehingga selama ini guru hanya menyampaikan materi yang terfokus pada aspek kognitif, sedangkan aspek afektif dan psikomotorik diabaikan.
4. Karena masyarakat Pontianak khususnya dan Kalimantan Barat umumnya adalah masyarakat yang majemuk/plural dan multikultural terdiri dari beberapa suku, agama, ras/etnis dan budaya, maka nilai-nilai multikulturalisme tersebut sangat perlu diintegrasikan dalam pembelajaran PKn. Kurangnya pengetahuan, wawasan, dan pemahaman, maka guru PKn masih kurang memiliki kompetensi untuk melaksanakan pembelajaran berbasis multikultural di kelas .
5. Buku-buku yang dijadikan pegangan tidak menggunakan pendekatan multikulturalisme. Apalagi selama ini belum ada buku pedoman, panduan, atau pun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran PKn berbasis nilai-nilai multikultural.

6. Wadah Pemberdayaan MGMP saat ini yang diselenggarakan selama ini belum didasarkan pada analisis kebutuhan, sehingga kurang efektif untuk meningkatkan kompetensi Guru. Metode kegiatan pembelajaran masih didominasi ceramah dan diskusi belum menggunakan pembelajaran orang dewasa (andragogi). Selain itu semua peserta dianggap sama, sehingga tidak membedakan kemampuan dan karakteristik individual sehingga diperlukan suatu kegiatan salah satunya melalui kegiatan pelatihan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ditemukan beberapa masalah yang sangat luas. Mengingat keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga agar penelitian ini lebih terfokus, maka perlu diadakan pembatasan. Adapun batasan masalah dalam Penelitian dan pengembangan ini adalah rendahnya kompetensi guru dalam pembelajaran PKn berbasis multikultural, sehingga diperlukan satu kegiatan pelatihan PKn berbasis Pendidikan multicultural dengan memberdayakan wadah MGMP. Pengembangan model pelatihan untuk pemberdayaan pelaksanaan kegiatan di wadah Musyawarah Guru Mata Pelajaran PKn yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru mata pelajaran PKn.

Adapun aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengembangan manajemen wadah MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru melalui pelaksanaan pelatihan berbasis pendidikan multikultural.
2. Pengembangan model pelatihan berbasis multikultural melalui wadah pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi profesional Guru PKn SMP Negeri di Kota Pontianak.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pelatihan berbasis multikultural melalui wadah pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru PKn di SMP Negeri kota Pontianak?
- b. Bagaimanakah efektivitas model pelatihan berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi guru PKn di SMP Negeri kota Pontianak?
- c. Bagaimanakah desain hasil pengembangan model dan perangkat pelatihan berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan profesionalisme guru PKn di SMP Negeri kota Pontianak?

Pertanyaan penelitiannya adalah: 1) bagaimanakah perencanaan model pelaksanaan pelatihan berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang terdiri dari analisis kebutuhan, tujuan pelaksanaan MGMP, dan desain program dan bentuk pelaksanaan MGMP, b) bagaimanakah pengorganisasian model pengembangan pelaksanaan pelatihan melalui pemberdayaan MGMP, yang terdiri atas penyusunan struktur organisasi pelaksanaan pelatihan melalui pemberdayaan MGMP dan pembagian tugas masing-masing pengurus, memberdayakan guru pemandu/Guru Inti/narasumber, memetakan masalah pembelajaran yang dihadapi oleh guru sehari-hari.

Model final dan perangkat pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi guru PKn yang efektif, terdiri: 1) bagaimanakah perencanaan pelaksanaan pelatihan melalui pemberdayaan MGMP, 2) bagaimana

pengorganisasian model manajemen pelaksanaan pelatihan berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP, 3) bagaimanakah pelaksanaan model MGMP yang efektif yang dapat mengembangkan kompetensi profesionalisme guru PKn, d) bagaimanakah evaluasi model pelaksanaan pelatihan melalui pemberdayaan MGMP.

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan umum dan khusus dalam penelitian dan pengembangan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan model pengembangan pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi guru PKn di SMP Negeri Kota Pontianak
2. Mendeskripsikan efektivitas model pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang dapat meningkatkan kompetensi guru PKn di SMP Negeri Kota Pontianak
3. Mendeskripsikan desain hasil pengembangan model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang efektif yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru PKn di SMP Negeri kota Pontianak
4. Mendeskripsikan model final model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP yang efektif yang dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru PKn.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian dan pengembangan ini perlu dilaksanakan, mengingat manfaatnya yang sangat besar baik manfaat teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dan pengembangan ini diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan dan pengalaman dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru. Hasil penelitian dan pengembangan ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pendidikan, khususnya manajemen pengelolaan MGMP yang efektif dalam peningkatan kompetensi profesionalisme guru PKn ke depan.
- b. Hasil penelitian dan pengembangan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian dan pengembangan ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pelaksanaan MGMP bagi guru PKn. Model pelaksanaan MGMP PPPPTK (P4Tk) PKn belum terbukti efektif, karena belum berdasarkan analisis kebutuhan.
- b. Hasil analisis kebutuhan menunjukkan bahwa guru PKn sangat antusias untuk mengikuti pelatihan melalui program-program kerja pemberdayaan MGMP.
- c. Pengembangan model pelatihan PKn melalui pemberdayaan MGMP ini bermanfaat kepada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK), Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP), maupun Dinas Pendidikan serta instansi terkait lainnya.

