

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan pada bab ini, akan dipaparkan tentang keseluruhan hasil temuan penelitian, meliputi: (a) kondisi awal kompetensi guru dalam pembelajaran PKn di SMP Kota Pontianak, b) bentuk pelatihan yang dipakai untuk guru PKn SMP Saat ini, c) bentuk kebutuhan pelatihan PKn berbasis multikultural untuk guru SMP saat ini, dan d) bentuk awal model pelatihan PKn berbasis multikultural bagi guru SMP di Pontianak.

A. Kondisi Awal Kompetensi Guru PKn

Hasil temuan penelitian bahwa kondisi awal kompetensi guru PKn SMP di Kota Pontianak sangat rendah. Hasil temuan ini akan digunakan dasar untuk mempertimbangkan upaya apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru. Salah satu kompetensi yang masih sangat rendah dimiliki oleh guru saat ini yakni: 1) kemampuan untuk mengkaji dan menganalisis Kompetensi Dasar (KD) mata pelajaran PKn, 2) kemampuan guru mengembangkan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mata pelajaran masih rendah, kemampuan guru melaksanakan pembelajaran yang masih rendah, 3) kemampuan guru untuk mengadakan evaluasi dan penilaian pembelajaran PKn masih rendah, sehingga diperlukan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensinya, salah satunya melalui pemberdayaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan pelatihan PKn berbasis multikultural. Untuk lebih mengintensifkan kegiatan pengkajian dan pendalaman materi-materi pembelajaran PKn pada guru di SMPN Kota Pontianak.

1. Analisis Kebutuhan Pemberdayaan MGMP

Studi lapangan yang dilakukan sebagai analisis kebutuhan untuk menjawab masalah yang pertama yaitu bagaimana pelaksanaan Musyawarah Guru Mata pelajaran (MGMP) PKn saat ini. Kegiatan penelitian diawali dengan mencari informasi ke Dinas Pendidikan Kota Pontianak (Kepala Bidang SMP dan Pengwas SMP) serta Kepala LPMP Kalimantan Barat tentang sebaran dan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) guru Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) Kota Pontianak. Kedua, peneliti ke Sekolah tempat Sub rayon Ketua Pengurus MGMP PKn SMP Se Kota Pontianak yakni di SMP Negeri 1 Pontianak Jalan Jenderal Urip Sumihardjo No. 1 Pontianak mencari informasi tentang kegiatan MGMP, untuk mengetahui kondisi kepengurusan, keaktifan kegiatan MGMP, pelaksanaan pemberdayaan MGMP, jenis pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh MGMP PKn kepada Ketua Pengurus MGMP, meminta informasi kepada guru senior mata pelajaran PKn (Mantan Ketua MGMP PKn sebelumnya), mengkomunikasikan kepada guru sebagai peserta MGMP PKn, menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data lengkap pelaksanaan MGMP dan melihat langsung pelaksanaan pemberdayaan MGMP.

2. Temuan Awal Kondisi Pelaksanaan MGMP PKn

Data tentang profil guru sebagai peserta, pengurus MGMP dan Guru Inti/ Pemandu diperlukan untuk pengendalian variabel, agar dapat memanimalisasi perbedaan pada saat uji coba.

Tabel. 9. Profil Guru PKn Peserta MGMP sebagai Responden.

No	Pendidikan Terakhir	Pengalaman Mengajar	Lama Mengikuti MGMP (Tahun)	Asal Sekolah
1	S1 PKn	8 tahun	3-5	SMPN 1
2	S1 PKn	14 tahun	5-10	SMPN 2
3	S1 PKn	29 tahun	10-15	SMPN 3

4	S1 PKn	30 tahun	10-15	SMPN 4
5	S1 PKn	15 tahun	5-10	SMPN 5
6	S1 PKn	30 tahun	10-20	SMPN 6
7	S1 PKn	31 tahun	10-20	SMPN 7
8	Diploma PKn	30 tahun	10-20	SMPN 8
9	S1 PKn	25 tahun	10-20	SMPN 9
10	S1 PKn	31 tahun	10-20	SMPN 10
11	S1 PKn	31 tahun	10-20	SMPN 11
12	S1 PKn	16 tahun	7-12	SMPN 12
13	S1 PKn	18 tahun	10-17	SMPN 13
14	S1 PKn	31 tahun	10-20	SMPN 14
15	S1 PKn	29 tahun	10-20	SMPN 15
16	S1 PKn	27 tahun	10-20	SMPN 16
17	S1 PKn	30 tahun	10-20	SMPN 17
18	S1 PKn	26 tahun	10-20	SMPN 18
19	S1 PKn	26 tahun	10-20	SMPN 19
20	S1 PKn	30 tahun	10-20	SMPN 20
21	S1 PKn	9 tahun	4-7	SMPN 21
22	S1 PKn	15 tahun	5-10	SMPN 22
23	S1 PKn	27 tahun	10-20	SMPN 23
24	S1 PKn	30 tahun	10-20	SMPN 24

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Pontianak

Tabel. 9. menjelaskan tentang profil guru, pengurus MGMP dan Guru Inti/Pemandu yang dijadikan sasaran penelitian dalam menerapkan model pemberdayaan MGMP yang sebagian besar berlatar belakang jenjang pendidikan Strata Satu (S1) pada saat penelitian dilakukan dan rata-rata pengalaman mengajar lebih dari 15 tahun. Hal ini disebabkan rata-rata guru Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) adalah guru senior yang sebagian besar sudah mendapatkan tunjangan profesi sertifikasi guru. Lamanya masa kerja dan pengalaman mengajar serta telah mengikuti berbagai penataran, *workshop*, dan pelatihan yang berhubungan pengembangan profesi guru dapat meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan tuntutan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Penilaian tentang kondisi pemberdayaan MGMP yang berlangsung di lapangan diawali dengan kegiatan observasi langsung terhadap pelaksanaan pemberdayaan MGMP

dan wawancara mendalam terhadap pengurus MGMP, wawancara dengan para guru sebagai peserta MGMP dan Guru Pemandu/Guru Inti, Dinas Pendidikan, dan kepada Kepala Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Barat. Pelaksanaan observasi dilakukan peneliti sejak bulan Januari sampai bulan Mei 2017.

B. Perencanaan Pemberdayaan MGMP

1. Analisis Kebutuhan Pemberdayaan

Analisis kebutuhan pemberdayaan MGMP dilakukan dengan cara menganalisis data-data yang dimaksud diperoleh melalui angket/kuesioner kebutuhan pemberdayaan melalui kegiatan pelatihan yang telah diisi oleh guru PKn SMP se Kota Pontianak. Angket kebutuhan ini berisi kompetensi yang telah dikuasai, dan kompetensi yang dibutuhkan guru. Guru yang dijadikan responden sebanyak 24 orang yang berasal dari guru SMP Negeri yang berlatar belakang guru mata pelajaran PKn. Hasil pengolahan data angket bahwa 80% peserta MGMP menjawab pemberdayaan MGMP lebih efektif jika dilakukan melalui pelatihan.

Berdasarkan data-data angket tersebut, selanjutnya disusun kebutuhan pemberdayaan MGMP PKn dengan pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural . Mata Pelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural.

2. Tujuan Umum Pemberdayaan MGMP Melalui Pelaksanaan Pelatihan

Adapun tujuan umum pelaksanaan pemberdayaan MGMP PKn melalui pelatihan Guru SMP di Kota Pontianak sebagai berikut:

- a. Meningkatkan wawasan dan meningkatkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru dalam pembelajaran

- b. Memberikan kesempatan kepada guru untuk membagi pengalaman dan umpan balik
 - c. Mengadopsi pendekatan inovatif dalam melaksanakan pembelajaran
 - d. Memberdayakan dan membantu pelaksanaan tugas guru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran sesuai standar nasional
 - e. Mengubah budaya kerja guru dan mengembangkan profesionalisme guru dalam upaya menjamin mutu pendidikan
 - f. Meningkatkan mutu proses dan hasil belajar peserta didik dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang berkualitas
3. Tujuan Khusus Pemberdayaan MGMP PKn Guru SMP Kota Pontianak
- a. Meningkatkan pengetahuan guru mata pelajaran PKn untuk mengkaji dan menganalisis kompetensi dasar mata pelajaran PKn yang berpotensi meningkatkan semangat kebangsaan, toleransi untuk menjaga kerukunan dan harmonisasi hidup dalam bernegara sehingga diharapkan menjadi warga negara yang baik.
 - b. Meningkatkan kemampuan guru untuk mengembangkan Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mata pelajaran PKn untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan pengelolaan kelas.
 - c. Meningkatkan kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran PKn
 - d. Kemampuan guru melaksanakan evaluasi dan penilain pembelajaran PKn
- Desain Program dan Perangkat Pelatihan Melalui Pemberdayaan MGMP

Desain program merupakan tahap perancangan pelaksanaan pemberdayaan melalui pelatihan PKn berbasis pendidikan multikultural yang di dalamnya

meliputi: (1) tujuan pelatihan, (2) narasumber/guru Pemandu, materi, dan waktu pelatihan, (3) deskripsi sasaran pelatihan, (4) deskripsi hasil dan dampak pelatihan, dan (5) jadwal pelatihan.

Disamping menyusun desain program pelatihan, pada tahap ini juga disusun perangkat pelatihan. Perangkat pelatihan dimaksud adalah materi yang berkaitan dengan kompetensi yang akan dilatihkan dalam pemberdayaan. Hal-hal yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah Narasumber/Guru Pemandu: (1) menyusun perangkat pelatihan berupa: buku pegangan Narasumber/Guru Pemandu, buku pegangan peserta, Silabus dan RPP pelatihan, dan materi/topik pelatihan; (2) identifikasi sumber daya, meliputi: identifikasi bahan dan alat yang diperlukan, identifikasi ruang teori, dan praktek beserta perlengkapannya, serta identifikasi siapa saja yang akan terlibat (siapa melakukan apa); dan (3) menyusun *pre test* dan *post test* yang digunakan untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

3. Pengorganisasian Pelaksanaan Pemberdayaan MGMP Melalui Pelatihan

Menurut Musadad (2013) bahwa pengorganisasian adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerjasama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran.¹ Adapun struktur organisasi penyelenggaraan pemberdayaan MGMP dalam Buku Standar Pengembangan MGMP Direktorat Profesi Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas struktur organisasi pemberdayaan MGMP terdiri dari

¹ A.A. Musadad, *Pengembangan Model Manajemen Pelatihan IPS Berbasis Multukultural untuk Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMP Kota Pontianak*, (UNNES: PPS Program Studi Manajemen Pendidikan, 2013)

beberapa struktur organisasi panitia pelaksanaan program MGMP terdiri: Ketua, Sekretaris, Bendahara, Seksi Penyelenggaraan, Seksi Akademik, dan Guru Pemandu.² Adapun dengan rincian tugas panitia pemberdayaan dapat dirincikan sebagai berikut:

3.1. Ketua Penyelenggara

Ketua penyelenggara bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, menyusun, mengajukan proposal pemberdayaan, menandatangani MoU kerjasama penyelenggaraan program, mencairkan dana, dan melakukan koordinasi dengan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP), Dinas Pendidikan dan instansi vertikal lainnya.

3.2. Sekretaris

Sekretaris bertugas menyusun perencanaan program, menyusun proposal bersama Ketua, mengurus surat menyurat, menyiapkan blanko/format kegiatan, mengurus arsip/dokumentasi kegiatan, menghimpun, menyusun bahan laporan, dan menyediakan ATK serta bahan yang diperlukan dalam kegiatan pemberdayaan.

3.3. Bendahara

Bendahara bertugas mengelola keuangan program pemberdayaan, menyusun rencana pembiayaan pemberdayaan, mencatat serta membukukan penerimaan dan pengeluaran dana, menyimpan dan mengeluarkan uang, menyiapkan blanko dan format yang berkaitan dengan penggunaan dana (tanda terima transportasi, honorarium, nara sumber/guru pemandu, dan konsumsi),

² Kemendiknas, *Buku Standar Pengembangan KKG/MGMP Direktorat Profesi Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Depdiknas, 2008)

menyimpan bukti-bukti penggunaan dana, dan mempertanggung jawabkan semaua uang masuk dan keluar berupa menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan sesuai undang-undang yang berlaku.

3.4. Seksi Penyelenggara

Seksi penyelenggara bertugas menyusun rencana kebutuhan fasilitas penyelenggaraan kegiatan, menyiapkan tempat, mengedarkan daftar hadir peserta dan nara sumber dan mengurus kebutuhan dalam kegiatan (konsumsi, dan obat-obatan ringan, dsb).

3.5. Seksi Akademik

Seksi akademik menyusun rencana kebutuhan kegiatan akademik, menyusun jadwal kegiatan, mengatur pembagian tugas Guru Pemandu kegiatan dan nara sumber, dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan pemberdayaan yang telah diprogramkan.

3.6. Guru Pemandu

Guru pemandu bertugas menyusun silabus kegiatan akademik, menyiapkan rancangan kegiatan, menyiapkan materi kegiatan, menyiapkan soal *pre test* dan *post test*, memandu pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, dan memportofoliokan hasil kegiatan

3.7. Peserta Pemberdayaan Melalui Pelatihan

Peserta pemberdayaan/pelatihan adalah Guru PKn Se Kota Pontianak yang berkewajiban mengikuti seluruh rangkaian pembelajaran dalam pelatihan, mengerjakan tugas-tugas dan evaluasi pembelajaran, dan mematuhi seluruh tata tertib pelatihan.

4. Pelaksanaan Pemberdayaan MGMP Melalui Pelatihan

Pelaksanaan pemberdayaan melalui pelatihan dilaksanakan untuk peserta yang terdiri dari para guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) berasal dari Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) se Kota Pontianak. Pelaksanaan pelatihan mencakup empat kegiatan, yaitu (a) menganalisis kompetensi awal guru, (2) Analisis kompetensi dasar mata pelajaran PKn , (3) pengembangan silabus dan RPP PKn, (d) *peer teaching*.

a. Kondisi Awal Kompetensi Dasar Guru PKn

Pelatihan kompetensi guru dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga para peserta memiliki kemampuan yang sesuai dengan kompetensi standar yang dibutuhkan di tempat mengajar (sekolah). Pelatihan berpotensi adalah input materi yang harus dikuasai para peserta sesuai dengan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi para peserta pemberdayaan MGMP, yaitu kompetensi dasar guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn.

Materi pelatihan peningkatan kompetensi guru disesuaikan dengan kebutuhan program pemberdayaan MGMP, tingkat kesulitan, dan urutan kompetensi kemampuan. Kompetensi Guru lebih menekankan kepada pengembangan kompetensi profesional, meskipun demikian kompetensi yang lainnya seperti kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian selalu diintegrasikan dalam setiap kegiatan pelatihan.

b. Analisis Kompetensi Dasar Guru PKn

Pada tahap analisis ini, peserta pelatihan diharapkan sudah memiliki kemampuan untuk menganalisis kompetensi dasar yang terdapat di dalam Standar Isi Kurikulum PKn SMP/MTS (KTSP 2006) yang berpotensi memiliki nilai-nilai pendidikan multikultural dan membangkitkan semangat kewarganegaraan melalui pengamalan nilai-nilai pancasila. Dasar-dasar analisis terhadap nilai-nilai pendidikan multikultural telah disampaikan pada tahap sebelumnya, sehingga pada tahap ini peserta juga diharapkan telah mampu mengintegrasikan nilai-nilai multikultural ke dalam Kompetensi Dasar (KD) mata pelajaran PKn yang relevan. Analisis Kompetensi Dasar yang berpotensi pada pengamalan nilai-nilai multikultural yang harus mengacu kepada kurikulum PKn SMP/MTS (KTSP, 2006).

1) Persyaratan Analisis Kompetensi Dasar Guru

- a) Peserta pelatihan dibagi ke dalam empat kelompok, setiap kelompok beranggotakan 6 (enam) orang.
- b) Setiap kelompok harus diacak, dalam kelompok terhadap latar belakang pengalaman kerja, masa kerja mengajar PKn, dan latar belakang pendidikan dan jenjang pendidikan.
- c) Setiap kelompok harus membawa daftar Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) mata pelajaran PKn, yang sesuai kurikulum PKn SMP.

2) Pengembangan Silabus RPP

Pada tahap pengembangan silabus dan RPP ini peserta pelatihan akan mengembangkan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) PKn berbasis nilai-nilai multikultural. Berdasarkan pemetaan kompetensi dasar yang berpotensi mengandung nilai-nilai multikultural yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya, maka pada tahap ini di bawah bimbingan struktur pemberdayaan para peserta mampu merencanakan pembelajaran dengan baik. Kemampuan ini diwujudkan dengan usaha mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn yang bermuatan nilai-nilai multikultural. Persyaratan Mengembangkan Silabus dan RPP yaitu:

- a) Setiap peserta harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai multikultural yang telah diberikan sebelumnya.
- b) Setiap peserta harus sudah memiliki daftar pemetaan kompetensi dasar yang berpotensi pengamalan nilai-nilai multikultural.
- c) Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen silabus
- d) Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen silabus
- e) Pengembangan silabus dan RPP harus mengacu pada Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

C. Peer Teaching

Setelah para peserta mampu mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn berbasis nilai-nilai multikultural, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan *peer teaching*. Dalam kegiatan ini para peserta dibagi menjadi 4

(empat) kelompok, masing-masing kelompok terdiri 6 orang yang dipimpin oleh satu orang Guru Pemandu/Instruktur.

Setiap kelompok menempati satu ruang yang terpisah dengan kelompok lainnya. Setiap peserta dari masing-masing kelompok melaksanakan praktek pembelajaran (pembelajar), sedangkan yang lain berperan sebagai siswa (pebelajar) dan sekaligus sebagai observer. Selama praktek pembelajaran peserta yang lain mengamati dan mencatat segala kelebihan dan kekurangan temannya. Setelah selesai pembelajaran diadakan diskusi kelompok, yang fungsinya sebagai refleksi atas kelebihan dan kekurangan dari masing-masing peserta, dan sebagai bahan perbaikan selanjutnya. Begitu seterusnya, sampai semua peserta berkesempatan melaksanakan praktek dalam *peer teaching*.

D. Guru Pemandu/Instruktur Pemberdayaan MGMP

1. Syarat Guru Pemandu/Instruktur Pemberdayaan MGMP Melalui Pelatihan

Guru Pemandu/instruktur dalam pemberdayaan MGMP/pelatihan PKn dipersyaratkan minimal memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Pakar atau praktisi mata pelajaran PKn
- b. Memiliki dan menguasai 4 kompetensi guru
- c. Berijazah minimal S1
- d. Mendapat ijin dari atasan
- e. Menguasai materi yang diberikan
- f. Mampu mengelola pembelajaran untuk orang dewasa (andragogi)
- g. Berpengalaman dalam bidang materi yang berdayakan (diajarkan)
- h. Memiliki kepribadian sebagai pendidik yang profesional

- i. Mampu berkomunikasi secara baik dan komunikatif (dua arah)
- j. Mampu memotivasi dan membangkitkan semangat para peserta pelatihan

2. Persiapan Guru pemandu sebelum Pemberdayaan MGMP/pelatihan:

- a. Pelajari tujuan pemberdayaan/pelatihan
- b. Pelajari kompetensi lulusan
- c. Pelajari silabus pemberdayaan/pelatihan
- d. Menyusun rancangan pembelajaran, meliputi: rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kontrak pembelajaran. Skenario pembelajaran dan instrumen penilaian.
- e. Mempelajari isi modul dan berbagai referensi yang relevan;
- f. Menyiapkan *slide* dalam bentuk *power point*, dan media yang diperlukan dalam pembelajaran;
- g. Memakai pakaian yang rapih dan sopan
- h. Sudah harus bersiap di tempat pemberdayaan 15 menit sebelum sesi pembelajaran dimulai;
- i. Mengisi daftar hadir Guru Pemandu/Instruktur yang disiapkan panitia;
- j. Melaksanakan Pembelajaran tepat waktu.

3. Hal-hal yang harus diperhatikan Guru Pemandu/Instruktur/Narasumber pada saat melaksanakan pembelajaran/pelatihan.

- a. Melaksanakan pembelajaran dengan prosedur yang benar (kegiatan pendahulu, kegiatan inti, dan kegiatan penutup);
- b. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan materi pemberdayaan/pelatihan dan RPP yang telah disiapkan;

- c. Pada saat pendahuluan, Guru Pemandu/instruktur melaksanakan apersepsi, menyampaikan tujuan mata ajar pelatihan, dan memotivasi peserta dengan menyampaikan pertanyaan, cerita, puisi, atau gambar yang ada kaitannya dengan pengamalan nilai-nilai multikultural;
- d. Melaksanakan pelatihan dengan berorientasi pada peserta pelatihan, membangkitkan semangat dan motivasi agar semua peserta terlibat aktif dalam pembelajaran;
- e. Melaksanakan pembelajaran dengan menggunakan penerapan metode dan model pembelajaran *andragogi* (pembelajaran orang dewasa)
- f. Adakan tanya jawab atau umpan balik (*feed Back*) untuk menjajaki penguasaan kompetensi peserta;
- g. Pada akhir pembelajaran, mengajak peserta untuk bersama-sama mengambil kesimpulan dari materi yang telah diajarkan, dan beri tugas-tugas penting untuk lebih memperdalam pemahaman peserta.

E. Peserta Pelatihan

1. Persyaratan Peserta Pelatihan

- a. Guru Pendidikan Kewarganegaraan (PKn)
- b. Mengajar di SMP Negeri Kota Pontianak
- c. Aktif mengikuti kegiatan MGMP
- d. Mendapat rekomendasi dan ijin dari Kepala Sekolah
- e. Berstatus Guru PNS atau Non PNS (Kontrak dan Honorer)
- f. Mengajar di SMP Negeri di Kota Pontianak
- g. Memiliki minat dan motivasi mengikuti pelatihan

2. Hak dan Kewajiban

- a. Setiap peserta harus mengikuti seluruh rangkaian pelatihan
- b. Setiap peserta memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam
- c. menggunakan seluruh sarana pelatihan yang telah disediakan
- d. Setiap peserta mendapatkan satu set buku pedoman, buku pegangan peserta, dan modul pelatihan.

3. Evaluasi Pelatihan

a. Program Tindak Lanjut Pelatihan

Program tindak lanjut pelatihan adalah program penyebaran (desiminasi) hasil-hasil pelatihan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah diperoleh peserta selama mengikuti pelatihan kepada para guru (non peserta) dan peserta didik. Upaya penyebarluasan hasil pelatihan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi guru yang lain, yang tidak mengikuti kegiatan pelatihan. Program tindak lanjut dilakukan dengan pendekatan andragogi (pembelajaran orang dewasa).

b. Implementasi Hasil Pelatihan di Lapangan

Implementasi hasil pelatihan di lapangan yang dimaksud adalah aktivitas yang dilakukan peserta pelatihan untuk menerapkan hasil-hasil yang diperoleh selama pelatihan berlangsung dalam proses belajar mengajar di sekolah masing-masing. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kompetensi yang telah dikuasai masing-masing peserta pelatihan dapat diimplementasikan dalam pembelajaran. Kata lain, tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengevaluasi kemampuan menerapkan kompetensi yang telah diperoleh dari

pelatihan dalam pembelajaran PKn. Implementasi hasil pelatihan direncanakan bersama antara peserta dengan Guru Pemandu/instruktur, berdasarkan kompetensi yang telah dikuasai dari kegiatan pemberdayaan.

Perencanaan implementasi hasil pelatihan adalah kegiatan untuk menyusun program kerja yang harus dilaksanakan oleh peserta pasca pemberdayaan. Implementasi hasil pelatihan dilaksanakan di sekolah masing-masing, berdurasi maksimal 100 jam, atau batas pelaksanaan atau semester setelah pelatihan selesai. Laporan hasil implementasi disyahkan oleh Kepala Sekolah SMP yang bersangkutan.

Laporan hasil implementasi disyahkan oleh Kepala/Wakil SMP yang bersangkutan.

c. Langkah-langkah penyusunan program implementasi adalah:

- 1) Program implementasi disusun secara perorangan;
- 2) Program implementasi didiskusikan dengan Guru Pemandu/instruktur dengan pengelola pelatihan
- 3) Merevisi program pelatihan
- 4) Pengesahan program implementasi oleh Kepala Sekolah

d. Sistematika Program Implementasi Hasil Pelatihan

- 1) Pendahuluan, bagian ini menguraikan tentang permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam pembelajaran, siswa, sekolah, dan lingkungannya yang menjadi dasar pertimbangan penyusunan program implementasi hasil pelatihan.

- 2) Tujuan, program implementasi bertujuan untuk perbaikan kualitas pembelajaran
- 3) Sasaran, bagian ini dibedakan menjadi dua, yaitu sasaran program dan sasaran produk yang dihasilkan melalui program implementasi.
- 4) Target, yaitu menjelaskan target yang akan dicapai melalui program implementasi.
- 5) Jadwal pelaksanaan, bagian ini mendeskripsikan PKn, jenis-jenis kegiatan dan waktu pelaksanaannya.
- 6) Hasil akhir, bagian ini menjelaskan proses dan hasil pembelajaran PKn, khususnya pada kompetensi dasar yang berpotensi diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural.

F. Penjaminan Mutu

Standar operasional pelaksanaan penjaminan mutu MGMP mengikuti langkah-langkah:

1. Pengurus MGMP menghubungi unit penjaminan mutu internal yang telah ditunjuk sebelumnya atau unit penjaminan mutu eksternal yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota atau di Perguruan Tinggi setempat.
2. Pengurus mengidentifikasi standar-standar MGMP yang sudah ditetapkan, baik untuk pengembangan maupun penyelenggaraan.
3. Pengurus mengumpulkan dokumen-dokumen standar dan dokumen pendukung seperti program kerja, AD/ART, dan laporan kegiatan.
4. Pengurus menyerahkan dokumen-dokumen pada butir 3 (tiga) di atas kepada unit penjamin mutu disertai permohonan untuk dilakukan audit.

5. Tim audit membuat daftar pertanyaan berdasarkan standar yang tersedia.
6. Tim audit melakukan uji pemenuhan standar
7. Tim audit menyusun daftar temuan
8. Tim audit dan pengurus melakukan verifikasi temuan dan menandatangani hasil temuan.
9. Tim audit menyusun daftar perbaikan
10. Tim audit menyerahkan hasil temuan dan daftar usulan perbaikan kepada pengurus MGMP.

G. Kondisi Awal Kompetensi Guru

Penelitian pendahuluan dilaksanakan untuk mengetahui kondisi awal kompetensi guru PKn guru PKn di SMP Kota Pontianak saat ini. Hasil dari temuan akan digunakan sebagai dasar untuk mempertimbangkan upaya apa yang mungkin dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi tersebut.

Sumber data yang diperlukan dalam studi pendahuluan ini meliputi: Guru, Siswa, dan Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP di Kota Pontianak, Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta proses belajar mengajar PKn yang sedang berlangsung. Data dari guru yang menjadi fokus penelitian pendahuluan ini adalah latar belakang guru, kemampuan dan kinerja guru, kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, kegiatan guru dalam pembelajaran, materi pembelajaran PKn, terutama yang berkaitan dengan pendidikan multikultural. Data yang digali dari peserta didik dalam penelitian ini adalah: tanggapan, pendapat, dan harapan-harapannya dalam mengikuti pelajaran PKn, terutama yang menyangkut: penampilan guru, materi yang disampaikan, dan pendapat peserta didik tentang pendidikan multikultural. Data

dari Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum meliputi: tanggapan dan penilaian tentang kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta saran dan harapannya untuk perbaikan kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural. Identifikasi RPP difokuskan pada: (1) Perumusan Tujuan Pembelajaran yang meliputi: (a) Kejelasan rumusan (operasional); (b) Kelengkapan cakupan rumusan;(c) Kesesuaian tujuan dengan kompetensi dasar. (2) Pemilihan dan pengorganisasian materi pelajaran yang meliputi: (a) Kesesuaian dengan tujuan pembelajaran; (b) Kesesuaian dengan karakteristik peserta didik;(c) Keruntutan dan sistematika materi; (d) Kesesuaian materi dengan alokasi waktu. (3) Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran yang meliputi: (a) Kesesuaian sumber/media pembelajaran dengan tujuan;(b) Kesesuaian sumber/media pembelajaran dengan materi; (c) Kesesuaian sumber/media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik. (4) Metode pembelajaran yang meliputi (a) Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tujuan pembelajaran; (b) Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan materi pembelajaran; (c) Kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik; (d) Kesesuaian alokasi waktu dengan tahapan pembelajaran. (5) Penilaian Hasil Belajar yang meliputi: (a) Kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran; (b) Kejelasan prosedur penilaian; (c) Kelengkapan instrumen (soal, kunci jawaban/pedoman penskoran).

Fokus utama dari kegiatan analisis RPP adalah untuk mengungkap apakah RPP yang selama ini digunakan juga sudah mengintegrasikan nilai-nilai multikultural yang relevan, yang perlu diajarkan kepada peserta didik.

Sebelum pra survei ke sekolah-sekolah, peneliti terlebih dahulu menemui Ketua MGMP PKn Kota Pontianak, selanjutnya meminta ijin untuk mendatangi/menghadiri pertemuan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) PKn tingkat SMP di Kota Pontianak. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rancangan penelitian dan tahapan-tahapannya. Dari pertemuan ini peneliti memperoleh beberapa masukan yang berkaitan dengan pembelajaran PKn di SMP Kota Pontianak.

Kegiatan berikutnya adalah pra survei, dilakukan di SMP Negeri di Kota Pontianak secara acak. Pada bulan Januari sampai Maret 2016. Pra survei merupakan studi pendahuluan yang bersifat deskriptif, untuk mengidentifikasi bagaimana pembelajaran PKn di SMP yang selama ini telah dilakukan guru. Pra survei dilakukan di 4 (empat) sekolah yang sebelumnya telah melalui proses seleksi berdasarkan berbagai pertimbangan, yaitu satu SMP negeri berkategori unggulan (SMPN 1 dan SMPN 3) satu SMP Negeri berkategori biasa (SMP Negeri 13), dan satu SMP Negeri berkategori rendah SMPN 24.

Pra survei ini dilakukan dengan mengadakan observasi terhadap pembelajaran PKn, menyebarkan angket untuk siswa, dan wawancara dengan Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum. Kegiatan selanjutnya adalah mengumpulkan data melalui angket kebutuhan pelatihan dari guru-guru PKn di SMP Kota Pontianak.

Data diperoleh melalui lembar observasi, dokumentasi, kuesioer, dan wawancara sesuai dengan permasalahan penelitian yang ingin diungkapkan, yaitu: observasi dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai kondisi pembelajaran PKn yang ada saat ini. Kuesioner untuk siswa dimaksudkan untuk mengetahui

tanggapan terhadap pembelajaran PKn yang selama ini telah dilakukan, dan harapan siswa terhadap pembelajaran berbasis multikultural. Wawancara dengan Kepala Sekolah dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan dan penilaian terhadap pembelajaran PKn yang ada dan diperlukan atau tidak diadakan pelatihan PKn berbasis multikultural bagi guru dengan memberdayakan MGMP. Kuesioner guru dimaksudkan untuk mengetahui keadaan pembelajaran PKn yang ada saat ini, upaya-upaya yang telah dilakukan guru dalam pembelajaran berbasis multikultural, dan harapan terhadap kebutuhan terhadap pelatihan PKn berbasis multikultural

Selanjutnya dideskripsikan lebih lanjut mengenai hasil-hasil pra survei yang diperoleh. Hasil observasi terhadap pembelajaran PKn yang dilaksanakan di beberapa SMP Negeri di Kota Pontianak, yakni SMPN 1 Pontianak, SMP 15, SMPN 16 Pontianak, SMPN 19 Pontianak, SMPN 22 dan SMPN 6 Pontianak, yang secara umum dapat disimpulkan bahwa, situasi pembelajaran PKn di SMP Negeri Kota Pontianak terkesan sangat monoton, dan masih didominasi oleh guru (*teacher center*). Penyajian materi dengan metode ceramah kurang memotivasi peserta didik dan cenderung pasif. Rendahnya kualitas pembelajaran yang dikelola guru dapat diungkapkan, misalnya dalam hal-hal sebagai berikut: (1) Suasana belajar kurang kondusif, hal ini terlihat dari banyaknya peserta didik yang kurang memperhatikan guru (ada yang mengantuk, ada yang bisik-bisik dengan teman semeja, ada yang menggambar/mencorat-coret kertas, dan ada yang terlihat bengong, melamun dan ada juga yang mengantuk). (2) Guru dalam menyampaikan materi dengan metode ceramah tanpa dikombinasikan dengan metode yang lain seperti tanya jawab atau diskusi. (3) Guru hanya menjelaskan materi yang persis sama seperti yang tertulis di

buku teks (*teks book*), tanpa ada upaya melakukan improvisasi atau pengembangan yang dapat membangkitkan minat dan motivasi peserta didik. (4) Guru juga tidak mencoba menanamkan nilai-nilai, sikap, dan keterampilan sosial yang relevan, yang bermanfaat dalam kehidupan peserta didik sebagai warga masyarakat dan warga negara. (5) Aktivitas belajar peserta didik rendah, hal ini tercermin dari: peserta didik pasif dalam mengikuti pelajaran, tidak ada yang bertanya, bahkan kalau ditanya tidak ada yang menjawab, kalau ditunjuk baru menjawab, dengan jawaban yang seadanya.

Dari hasil observasi tersebut dapat ditemukan bahwa: (1) pada umumnya guru kurang mampu melaksanakan pembelajaran PKn dengan baik, karena belum melaksanakan pembelajaran sesuai dengan prosedur yang benar, tidak mampu memotivasi peserta didik, dan mengajar hanya menyampaikan pengetahuan (*transfer of knowledge*) yang sama dengan yang tertera dalam buku pegangan tanpa ada usaha improvisasi (pengayaan) dan penanaman nilai-nilai yang diperlukan. (2) Pada umumnya guru kurang mampu menanamkan nilai-nilai pendidikan multikultural yang seharusnya dapat menjadi bekal yang baik bagi peserta didik untuk hidup di dalam masyarakat yang majemuk. Oleh karena itu peneliti beranggapan perlu diadakan pelatihan PKn berbasis pendidikan multikultural bagi guru di SMP Negeri Kota Pontianak.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai kompetensi guru dalam pembelajaran PKn yang telah ada, peneliti kemudian menyebarkan angket kepada peserta didik. Dari 23 responden diambil secara acak dari sekolah SMP Negeri di Kota Pontianak ditemukan sebanyak 18 (78,26%) peserta didik menilai pembelajaran PKn yang selama ini dirasakan belum menyenangkan sama sekali. Hal ini dikarenakan dalam

pembelajaran guru hanya sekedar menyampaikan pengetahuan yang sama persis seperti yang ada dalam buku (*transfer knowledge*), tidak ada pengetahuan baru yang bisa diserap peserta didik. Kalau pembelajaran seperti itu menurut siswa, mereka dapat membaca sendiri dari buku-buku yang telah mereka miliki. Menurut peserta didik, hanya kadang-kadang guru menanamkan nilai-nilai, sikap, dan keterampilan sosial yang mereka perlukan dalam kehidupan sehari-hari. Guru juga hanya kadang-kadang mengkaitkan materi PKn dengan perspektif budaya, agama, etnis, bahasa, dan gender secara adil dan proporsional. Guru PKn juga hanya kadang-kadang menanamkan sikap positif terhadap perbedaan dan keberagaman budaya, agama, etnis, bahasa, gender, dan status sosial ekonomi terhadap peserta didik.

Selanjutnya responden menilai guru PKn mereka kurang memiliki sikap yang adil terhadap semua siswa, baik dalam proses pembelajaran, penilaian, maupun dalam interaksi di luar kelas. Waktu ditanya apakah dalam pembelajaran PKn selama ini anda telah merasakan mendapat kebebasan untuk mengekspresikan pendapat pribadi mengenai suatu masalah, 65,21% siswa menjawab tidak pernah. Menganalisis jawaban responden di atas berarti dapat disimpulkan bahwa pada umumnya siswa kurang puas dengan kompetensi guru dalam pembelajaran PKn. Selanjutnya terhadap sejumlah pertanyaan yang ada kaitannya dengan pendapat, penilaian, tanggapan dan harapan siswa terhadap pembelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural adalah sebagai berikut.

Sebanyak 85% peserta didik menilai sangat perlu materi pelajaran PKn dikaitkan dengan perspektif budaya, agama, etnis, bahasa, dan gender yang berbeda-

beda tersebut 60,86% peserta didik juga menyatakan sangat ingin mempelajari perbedaan dan keragaman budaya, agama, dan etnis yang ada. 63,88% peserta didik sangat setuju jika guru menerangkan materi PKn dengan memberikan contoh-contoh dalam kehidupan budaya, agama, etnis, bahasa, dan gender secara bergantian.

Sementara itu 52,17% peserta didik merasa tidak senang jika dalam pembelajaran PKn, guru selalu menjelaskan budaya, agama, suku, dan bahasanya secara bergantian. Sebaliknya 56,52% responden juga tidak senang jika dalam pembelajaran PKn, guru tidak pernah menyingung budaya, agama, suku, dan bahasanya. 52,17% peserta didik juga tidak suka jika guru menampakkan sikap negatif terhadap suku, agama, budaya, atau bahasa tertentu.

Dari jawaban peserta didik di atas, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa: (1) pada umumnya siswa belum puas dengan kompetensi guru dalam pembelajaran PKn; (2) peserta didik menginginkan agar guru PKn tidak sekedar menyampaikan pengetahuan, tetapi juga memberi bekal sikap, dan keterampilan sosial yang diperlukan dalam kehidupan di masyarakat; dan (3) mereka ingin mempelajari perbedaan dan keragaman budaya, agama, suku, dan bahasa yang ada secara proporsional. Data tentang kondisi awal kompetensi guru dalam pembelajaran PKn, selanjutnya diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Sekolah. Beberapa Kepala Sekolah yang berhasil diwawancarai adalah Bapak Amiruddin, Kepala SMPN 11 Pontianak, Bapak Abas Ulai Kepala SMPN 13 Pontianak; (2) Drs. Dedi Rukadi Kepala SMPN 2 Pontianak, Bapak Edi Sutardi Kepala SMP Negeri 14 Pontianak, ibu Elly Utari Yuniar, Kepala SMPN 16 Pontianak, Bapak Sukirman, S.Pd., M.Pd, Kepala

SMPN 20 Pontianak, Ibu Sri Yanti Kepala SMPN 21 Pontianak, dan Bapak Suparji Kepala SMP Negeri 23 Pontianak.

Semua Kepala Sekolah menilai, proses pembelajaran PKn yang selama ini berlangsung masih perlu ditingkatkan kualitasnya, terutama dalam hal penyusunan silabus dan RPP, serta cara pengorganisasian materi. Alasannya selama ini guru hanya sekedar *download* dari internet atau *copy paste* dari teman sejawat atau dari MGMP. Cara demikian guru tidak memiliki kemampuan untuk menyusun silabus dan RPP secara mandiri, apalagi silabus dan RPP itu merupakan tugas guru untuk merencanakan pembelajaran yang mungkin berbeda dengan sekolah yang lain. Pengembangan silabus, RPP dan pengorganisasian materi harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing sekolah.

Empat dari lima Kepala Sekolah mengatakan bahwa di samping menyampaikan pengetahuan, guru PKn sangat perlu menanamkan nilai, sikap dan keterampilan sosial kepada peserta didik. Alasannya, karena PKn tidak hanya mempelajari apa dan bagaimana Pendidikan Kewarganegaraan itu, bagaimana pengamalan butir-butir Pancasila itu, tetapi peserta didik harus mampu menerapkan pengetahuan dan pemahamannya itu dalam hidup bermasyarakat yang berteloransi tinggi, sehingga bekal nilai-nilai dan sikap itu mampu menciptakan kehidupan sosial yang selaras dan harmonis. Semua Kepala Sekolah memandang pemahaman dan pengakuan atas perbedaan dan keberagaman yang ada di masyarakat sangat perlu ditanamkan oleh guru dalam pembelajaran PKn. Sebab pemahaman dan pengakuan atas

perbedaan dan keberagaman akan menumbuhkan sikap hormat menghormati di antara peserta didik.

Tiga dari lima Kepala Sekolah menganggap guru kurang mampu menanamkan nilai-nilai pendidikan multikultural dalam pembelajaran PKn, sebab selama ini guru hanya menyampaikan pengetahuan kepada siswa, itu pun sebatas yang ada di buku teks. Alasannya materi PKn itu terlalu padat, sedangkan jam mengajarnya hanya sedikit sehingga guru hanya berkonsentrasi menyelesaikan materi yang cenderung hafalan tersebut. Selain itu selama ini belum ada semacam buku panduan atau pelatihan yang mampu membimbing para guru PKn. Hampir Semua Kepala Sekolah menganggap perlu diselenggarakan pelatihan PKn berbasis pendidikan multikultural. Alasannya agar guru memperoleh pembinaan yang bermanfaat bagi peningkatan kompetensinya, khususnya dalam pembelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural.

Setelah observasi terhadap pembelajaran PKn di kelas, menyebarkan angket kepada peserta didik, dan wawancara dengan Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah, selanjutnya diadakan analisis terhadap Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Analisis RPP dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana guru telah melakukan inovasi pembelajaran dengan mengintegrasikan nilai-nilai multikultural dalam pembelajaran. Guru PKn di Kota Pontianak sekarang ini sudah tergabung dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). MGMP merupakan wadah untuk saling tukar informasi dan melakukan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan profesinya sebagai guru PKn.

Hampir semua tugas administrasi guru sebagai pengajar di depan kelas maupun guru sebagai administrator telah masuk dalam agenda kegiatan rutin MGMP. Oleh karena itu RPP yang digunakan juga produk MGMP, sehingga seluruh guru PKn di Kota Pontianak menggunakan RPP yang sama. Sehubungan hal tersebut, maka dalam penelitian ini hanya akan diambil satu set RPP sebagai sampel.

Analisis RPP dilakukan oleh tiga orang yang dianggap pakar Dosen Program Studi PKn/IPS IKIP PGRI Pontianak. Pilihan didasarkan pada latar belakang pendidikan S1 maupun S2, dan S3 yang relevan. Setiap penilai (validator) diberi satu set silabus beserta satu set RPP, disertai dengan lembar penilaiannya. Penilaian dilakukan secara individual, dan hasilnya disampaikan kepada peneliti satu minggu kemudian.

Satu set RPP yang digunakan sebagai sampel adalah untuk PKn SMP kelas VIII semester 2 dengan alokasi waktu tujuh kali pertemuan (14 X 40 menit). Standar Kompetensi: Memahami pelaksanaan demokrasi dalam berbagai kehidupan, Kompetensi Dasar (KD): Menjelaskan hakikat demokrasi. Pengertian Demokrasi disampaikan selama 2 kali pertemuan (4 x 40 menit), Sejarah Perkembangan demokrasi disampaikan selama dua kali pertemuan (4 x 40 menit), dan Macam-macam demokrasi disampaikan selama dua kali pertemuan (4 x 40 menit). Indikator penilaian meliputi lima komponen yakni:

- 1) Penjabaran indikator menjadi tujuan pembelajaran meliputi (a) kejelasan rumusan (operasional), (b) kelengkapan cakupan rumusan, dan (c) kesesuaian dengan kompetensi dasar;

- 2) Pemilihan dan pengorganisasian materi Pembelajaran yang meliputi (a) kesesuaian dengan tujuan pembelajaran, (b) kesesuaian dengan karakteristik peserta didik, (c) keruntutan dan sistematika materi, dan (d) kesesuaian materi dengan alokasi waktu;
- 3) Strategi dan metode Pembelajaran yang meliputi (a) kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan tujuan pembelajaran, (b) kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan materi pembelajaran, dan (c) kesesuaian strategi dan metode pembelajaran dengan karakteristik peserta didik;
- 4) Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran yang meliputi (a) kesesuaian sumber/media pembelajaran dengan tujuan, (b) kesesuaian sumber/media pembelajaran dengan materi, dan (c) kesesuaian sumber/media pembelajaran dengan karakteristik peserta didik;
- 5) Penilaian hasil belajar yang mencakup (a) kesesuaian teknik penilaian dengan tujuan pembelajaran, (b) kejelasan prosedur penilaian, dan (c) kelengkapan instrumen (soal, kunci jawaban/pedoman penskoran). Validator atau penilai pertama hanya memberi skor 23 (termasuk dalam kategori kurang). Catatan penilai adalah: (1) tujuan hanya menekankan aspek kognitif tingkat rendah, belum tampak aspek afektif dan psikomotorik; (2) langkah-langkah pembelajaran tidak menunjukkan interaksi antara guru dengan peserta didik secara jelas; dan (3) Strategi pembelajaran belum menunjukkan langkah-langkah yang jelas sesuai dengan model pembelajaran yang dipilih.

Validator kedua memberi nilai 19 (termasuk dalam kategori kurang).

Catatan yang perlu diperbaiki adalah: (1) Tujuan pembelajaran tidak

mencantumkan aspek afektif; (2) materi tidak dijelaskan secara rinci sehingga keruntutan dan sistematika materi kurang jelas; (3) pengorganisasian kegiatan belajar mengajar pada tahap eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi tidak deskripsikan secara jelas/relevan dengan strategi dan metode yang dipilih.

Validator ketiga memberi nilai 20 (termasuk dalam kategori kurang). Catatan yang perlu diperhatikan adalah: (1) tujuan belum mencerminkan aspek afektif dan psikomotor; (2) materi tidak dideskripsikan secara jelas dan; (3) interaksi kegiatan guru dan peserta didik tidak dideskripsikan secara jelas. Untuk pemilihan Sumber Belajar/Media Pembelajaran dan pengembangan alat evaluasi menurut ketiga penilai sudah baik.

Menurut validator secara keseluruhan RPP yang digunakan guru masih perlu diperbaiki, apalagi sehubungan dengan penelitian ini, yang akan mengembangkan pelatihan pembelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural. RPP perlu direvisi dalam hal: (1) mengintegrasikan nilai-nilai multikultural yang relevan dengan materi pelajaran PKn; (2) menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang mendukung penguasaan kompetensi PKn dan pendidikan multikultural; (3) langkah-langkah pembelajaran/kegiatan guru pada tahap eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi harus mencerminkan pendekatan dan metode yang dipilih. Demikian juga dalam evaluasi perlu diperhatikan aspek afektif apalagi berkaitan dengan integrasi nilai-nilai multikultural.

Dari data-data yang telah dikumpulkan sebagaimana diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya kompetensi guru SMP Negeri di

Kota Pontianak dalam pembelajaran PKn masih kurang (kurang baik), hal ini dapat dilihat dari guru masih kurang mampu menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (Silabus, dan RPP) dan; guru kurang mampu melaksanakan pembelajaran PKn secara baik. Untuk lebih mendalami data yang telah diuraikan di atas, maka selanjutnya peneliti menggali data dari guru PKn.

Seperti telah dituliskan sebelumnya bahwa yang menjadi informan dalam studi pendahuluan ini adalah guru PKn, peserta didik, dan Kepala Sekolah/Wakil Kepala SMP bidang kurikulum di Kota Pontianak. Diutamakan SMP Negeri Kota Pontianak, yang peserta didiknya berasal dari etnis campuran/heterogen seperti: mayoritas peserta didiknya beretnis Melayu, Dayak, Madura, Bugis, Tianghoa, Batak dan latar belakang keyakinan/agama Islam, Kristen, Protestan, Budha/Kongfucu.

Guru PKn pada umumnya sudah memiliki pengalaman kegiatan ilmiah baik di tingkat lokal maupun nasional. Kegiatan ilmiah yang diikuti sebagian besar adalah peningkatan pembelajaran PKn dan Penelitian Tindakan Kelas/PTK (Hasil wawancara dengan Ibu Fitriyani, Ketua MGMP dan Guru PKn SMP Negeri 1 Pontianak). Aktivitas guru dalam kegiatan ilmiah ini memberikan indikasi bahwa mereka punya komitmen untuk meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran PKn.

Dalam menjalankan tugasnya, para guru PKn tergabung dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Wadah ini mempunyai kegiatan mengadakan pertemuan setiap bulan sekali yakni pada hari Sabtu pada minggu pertama setiap bulannya. Di samping sebagai wadah komunikasi para guru

yang mengajar Mata Pelajaran PKn, MGMP juga terbukti efektif berperan sebagai produsen perangkat pembelajaran PKn yang amat berguna bagi kepentingan kelancaran tugas guru PKn di sekolahannya masing masing.

Tujuan mata pelajaran PKn adalah mengembangkan kompetensi peserta didik secara komprehensif yakni memiliki kemampuan berpikir secara rasional, kritis dan kreatif, sehingga mampu memahami berbagai wacana kewarganegaraan, memiliki keterampilan intelektual dan keterampilan berpartisipasi secara demokratis dan bertanggung jawab, memiliki watak dan kepribadian yang baik, sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Mata pelajaran PKn berkontribusi dalam menumbuhkan kesadaran terhadap identitas bangsa. Salah satu tujuan PKn adalah agar peserta didik menjadi warga masyarakat dan warga negara yang baik (*good citizenship*). Oleh karena masyarakat Pontianak khususnya dan masyarakat Kalimantan Barat pada umumnya adalah masyarakat yang majemuk/plural (multikultural), maka guru harus memiliki kemampuan menanamkan nilai-nilai multikultural dalam pembelajaran PKn. Meskipun demikian beberapa Guru mengakui masih kurang memahami apa yang dimaksud pendidikan multikultural, dan bagaimana cara mengajarkan materi PKn berbasis pendidikan multikultural.

Untuk mengatasi kekurangan tersebut, mereka menginginkan agar diadakan pelatihan PKn berbasis pendidikan multikultural. Pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis pendidikan multicultural (Wawancara dengan

Sugeng, guru SMPN 19 Pontianak, yang diamini oleh siswa dan ibu Erna Guru PKn SMPN 2 Pontianak.

Pengetahuan tentang PKn dan keterampilan mengajar PKn perlu senantiasa ditingkatkan karena para guru tidak terbiasa menggunakan inovasi pembelajaran. Disamping itu tidak semua guru PKn bisa mengikuti pertemuan MGMP secara rutin karena sekolah biasanya hanya mengirimkan satu guru, karena itu guru yang datang di MGMP berganti-ganti sehingga hasil yang diperoleh dari forum tersebut kurang maksimal.

Pengurus dan peserta MGMP menyambut baik adanya kerja sama dan komunikasi dengan Perguruan Tinggi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Seperti FKIP Universitas Tanjungpura dan IKIP PGRI Pontianak, misalnya: pengadaan sumber-sumber belajar PKn, pengembangan materi PKn dan inovasi pembelajaran PKn. Selain itu juga penelitian kolaborasi antara Dosen dan Guru berupa penelitian Tindakan Kelas sebagai upaya memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mengajar PKn. Dengan demikian guru PKn dapat menerapkan inovasi pembelajaran dengan pendampingan dan arahan dari Dosen-Dosen (LPTK), sebagai tuntutan profesionalisme guru. Selama ini guru sering menemui permasalahan dalam pembelajaran PKn (materi banyak, waktu sedikit, tidak menarik bagi peserta didik) tetapi untuk melakukan upaya perbaikan melalui penelitian tindakan kelas masih mengalami kesulitan (wawancara dengan Ibu Fitriyani, Ketua MGMP PKn SMP Kota Pontianak).

Uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi dan antusias para guru PKn di Pontianak dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan belajar mengajar PKn sangat tinggi. Selanjutnya guru mengakui bahwa pembelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural di SMP Negeri Kota Pontianak termasuk jarang dilakukan. Secara terperinci dari tujuh item yang telah dijawab oleh 24 responden adalah sebagai berikut: (1) guru merasa jarang memiliki sikap yang positif terhadap perbedaan dan keberagaman dilihat dari perspektif gender, budaya, bahasa, agama, suku, dan etnis; (2) guru merasa jarang mengkaitkan masalah gender, budaya, bahasa, agama, suku, dan etnis dalam menyampaikan suatu topik tertentu dalam pelajaran PKn; (3) guru bahkan merasa tidak pernah menjelaskan bagaimana suatu pengetahuan/teori dibangun dengan mengkaitkan perspektif budaya, agama, bahasa, suku dan lain-lainnya; (4) guru juga merasa tidak pernah meluruskan sikap negatif terhadap ras, gender, budaya, suku ketika terjadi pada diri peserta didik; (5) guru merasa jarang memperlakukan semua peserta didik yang berbeda-beda suku, agama, bahasa, gender, dan budaya itu secara adil dalam proses pembelajaran, penilaian, maupun dalam interaksi di luar kelas; (6) guru juga merasa jarang bahkan tidak pernah mengembangkan pembelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural itu dengan cara mengembangkan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang telah ada; dan (7) guru merasa tidak pernah memperbaiki silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sudah ada agar dapat mengkaitkan nilai-nilai multikultural dalam pembelajaran PKn. Guru PKn juga mengakui bahwa nilai-nilai multikultural termasuk jarang

dikembangkan dalam pembelajaran PKn. Secara terperinci dari sebelas item yang telah dijawab oleh 24 responden adalah sebagai berikut: (1) Guru jarang sekali mengembangkan nilai keimanan, yaitu sikap dan perilaku yang mencerminkan keyakinan/kepercayaan individu terhadap Tuhan Yang Maha Esa terhadap peserta didik; (2) Guru jarang mengkaitkan materi pelajaran PKn dengan nilai toleransi, yaitu sikap tenggang rasa, menghargai, dan membolehkan orang lain untuk beragama, berkepercayaan, berpendapat, dan berpendirian yang berbeda kepada peserta didik lainnya; (3) Guru jarang menanamkan nilai humanis, yaitu sikap yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dalam pembelajaran PKn kepada peserta didik; (4) Guru jarang mengkaitkan pelajaran PKn dengan nilai kesederajatan, yaitu sikap yang mengakui adanya persamaan derajat, persamaan hak dan kewajiban sebagai sesama manusia; (5) Guru jarang menekankan nilai cinta NKRI melalui materi PKn, yaitu sikap untuk menciptakan kehidupan yang harmonis antar sesama warga bangsa yang mempunyai keragaman budaya dalam rangka mewujudkan bangsa yang bersatu; (6) Dalam pembelajaran PKn Guru jarang menanamkan nilai kerja sama, yaitu suatu sikap yang lebih mengutamakan kepentingan bersama tanpa dibatasi oleh unsur-unsur keragaman budaya kepada peserta didik; (7) Guru jarang mengkaitkan materi pelajaran PKn dengan nilai musyawarah/mufakat, yaitu sikap yang lebih mengedepankan musyawarah dan mufakat dalam menyelesaikan permasalahan untuk kepentingan bersama; (8) Dalam pembelajaran PKn guru tidak pernah menanamkan nilai kekerabatan, yaitu sikap bersahabat/kekeluargaan yang lahir

dari rasa persaudaraan dan menjadi bagian dari kelompok atau masyarakat; (9)

Guru jarang menanamkan kesadaran pada peserta didik tentang keseimbangan antara hak dan kewajibannya sebagai manusia; (10) Guru tidak pernah mengkaitkan materi pelajaran PKn dengan nilai rasionalitas antar budaya, yaitu sikap yang menganggap bahwa dengan menggunakan pikiran secara cerdas dapat memecahkan segala permasalahan yang dihadapi dalam masyarakat multi budaya; (11) Guru jarang menanamkan sikap anti diskriminasi dan marjinalisasi, yaitu sikap yang menunjukkan kesamaan hak dan kesempatan dalam aktivitas kehidupan sebagai warga masyarakat.

G. Bentuk Pelatihan yang Digunakan Sekarang

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dalam pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang selanjutnya disebut PPPPTK (P4TK) adalah unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Pendidikan Nasional di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan. PPPPTK bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.³

PPPPTK di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional berjumlah 12 orang, yang masing-masing bertugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Salah

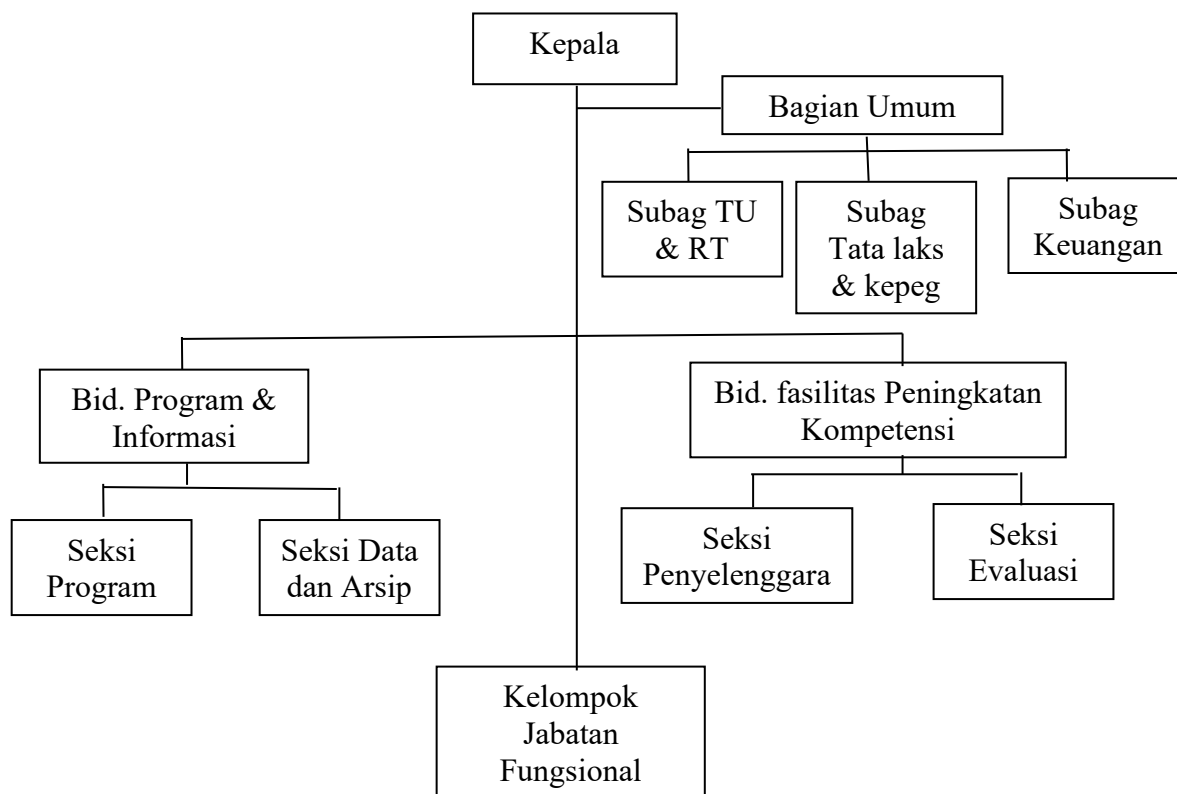
³ Permendiknas Nomor 8 Tahun 2007 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta Depdiknas, 2007).

satunya adalah bidang Pendidikan Kewarganegaraan dan Ilmu Pengetahuan Sosial (PPPPTK PKn dan IPS).

PPPPTK PKn memiliki tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang Pendidikan Kewarganegaraan dan Ilmu Pengetahuan Sosial. Untuk melaksanakan tugas tersebut, PPPPTK PKn dan IPS menjalankan fungsi: (1) penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang PKn dan IPS, (2) pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan bidang PKn dan IPS, (3) fasilitasi dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan bidang PKn dan IPS, (4) evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan bidang PKn dan IPS, dan (5) pelaksanaan urusan administrasi (P4TK PKn dan IPS, 2008).

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dari P4TK PKn dan IPS sangat tergantung pada ketersediaan dan pengelolaan sumber daya manusia, dan pembagian tugas dari masing-masing bagian dan bidang dalam struktur organisasi tersebut.⁴ Salah satu bidang yang ada dalam struktur dari organisasi PPPPTK PKn dan IPS dapat dilihat pada gambar 8 di bawah ini.

⁴ Permendiknas Nomor 8 Tahun 2007, *ibid*



Gambar 1. Susunan Organisasi P4TK PKn dan IPS

Salah satu bidang yang ada dalam struktur organisasi PPPTK PKn dan IPS adalah bidang fasilitasi Peningkatan Kompetensi yang mempunyai tugas melaksanakan fasilitasi dan evaluasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan (P4TK PKn dan IPS, 2008).⁵ Dalam penyelenggaraan tugas dan fungsinya, bidang ini dibantu oleh seksi penyelenggara, dan seksi evaluasi.

Pelatihan yang diselenggarakan P4TK PKn dan IPS berbentuk TOT (*Training of Trainer*). Dan prinsip pelatihannya menggunakan *model case cade* (berlapis) dan tingkat pusat, provinsi, dan kabupaten/kota.⁶

⁵ Kemendiknas, 2008.

⁶ Indrawati, 2009:4

Mekanisme pelatihan dari tingkat pusat sampai tingkat guru dapat dilihat pada gambar 9 di bawah ini.

Tingkat Nasional	TOT TINGKAT NASIONAL
	Narasumber: NCT Peserta: PCT

Tingkat Provinsi	TOT TINGKAT PROVINSI
	Narasumber: NCT Peserta: PCT

Tingkat Kab/Kota	TOT TINGKAT KABUPATEN/KOTA
	Narasumber: NCT Peserta Guru Pemandu

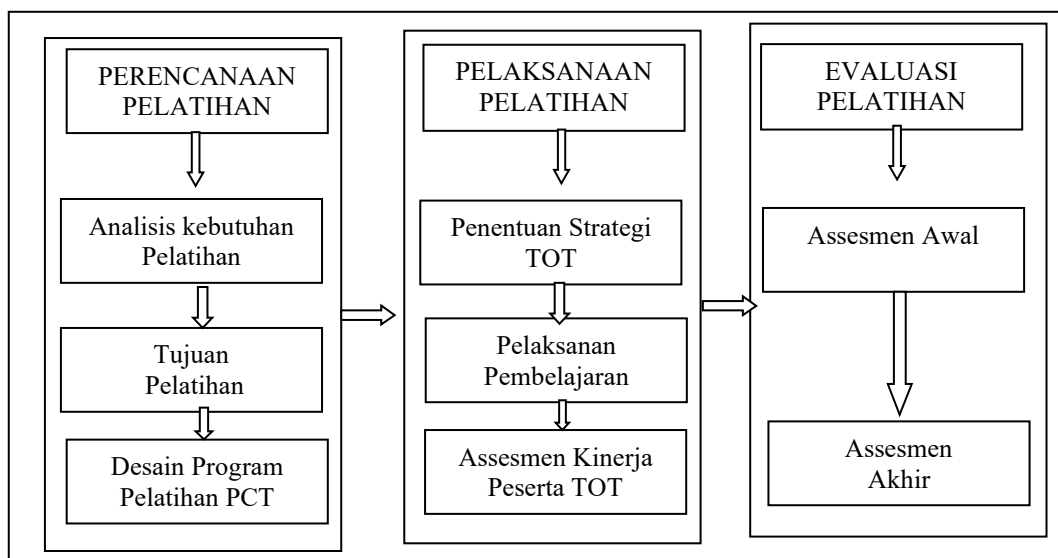
Tingkat Gugus	PERTEMUAN KKG/KKSS/KKPS PELATIHAN 3 HARI
	Narasumber: Guru/Kasek/Pengawas Pemandu
	Peserta: Guru di KKG/MGMP

Gambar 9. Mekanisme Pelatihan P4TK PKn dan IPS, Adaptasi Indrawati, 2009:12)

Pelatihan ini dilakukan dengan cara berlapis, mulai dari tingkat nasional dengan nara sumber NCT (*National Core Team* atau Tim Inti Nasional dari P4TK), sedangkan pesertanya dari PCT (*Provinsi Core Team* atau Tim Inti Provinsi yang terdiri dari unsur LPMP, LPTK, Guru/Kepala Sekolah/Pengawas dan Instruktur). Pelatihan tingkat provinsi dengan narasumber dari PCT, dan pesertanya adalah DCT (*District Core Team* atau Tim Inti Kabupaten/Kota.⁷ yang terdiri dari unsur LPTK dan Instruktur). Pelatihan tingkat kabupaten/kota dengan narasumber dari DCT, sedangkan pesertanya adalah Guru Pemandu. Terakhir adalah pelatihan tingkat gugus dengan narasumber Guru Pemandu, sedangkan pesertanya adalah para Guru di KKG dan MGMP.

⁷ *Ibid*, Indrawati

Kerangka model pelatihan yang sekarang ini digunakan adalah model ISD (*Instructional System Design*). Penerapan model system dalam TOT dapat dilihat pada gambar 10 di bawah ini.



Gambar 10. Model Faktual Pelatihan dalamn TOT

Meskipun sudah menggunakan kerangka model ISD namun dalam praktiknya masih terdapat beberapa kelemahan, karena P4TK PKn dan IPS menggunakan bentuk pelatihan TOT dengan sistem berjenjang. Kelemahan itu di antaranya adalah: (1) materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta, karena materi sudah ditentukan dari pusat, (2) pelatihan tidak membedakan karakteristik masing-masing daerah, karakteristik dan kemampuan peserta, karena materinya menggunakan sistem paket, (3) pengalaman belajar yang diberikan tidak sesuai dengan harapan peserta, (4) tidak efektif untuk meningkatkan kompetensi guru PKn dan IPS di SMP, dan (5) sebagai sistem, tidak jelas keterlibatan komponen- komponennya dalam setiap langkah pelatihan.

Model pelatihan di atas tidak mampu meningkatkan kompetensi guru, karena selama pelatihan semua peserta mendapatkan bahan yang sama, dan instruktur yang sama. Pelatihan seperti ini tidak membedakan kemampuan dan pengalaman para peserta. Peserta yang cerdas dan yang tidak, yang berpengalaman dan yang tidak, semua mendapat materi yang sama. Model pelatihan seperti itu berakibat yang kurang cerdas dan kurang pengalaman akan merasa sulit untuk mengikuti pelatihan. Sedangkan yang cerdas dan punya pengalaman merasakan pelatihan kurang bermanfaat, sehingga mudah bosan.

Model pelatihan dengan sistem paket juga tidak dapat mengembangkan kreativitas guru. Tugas guru bukan sekedar melaksanakan kurikulum, melainkan mengembangkan kurikulum. Hal itu berarti guru tidak hanya menyampaikan materi yang ada dalam buku teks kepada peserta didiknya. Guru harus mampu mengembangkan materi yang sesuai dengan karakteristik dan keunikan yang ada di daerahnya masing-masing. Apalagi PKn dan IPS adalah mata pelajaran yang sarat dengan nilai, dan bertujuan untuk menanamkan pengetahuan, keterampilan sosial, dan nilai-nilai yang bermanfaat bagi peserta didik sebagai warga negara dan warga masyarakat.

Mengingat masyarakat Pontianak adalah masyarakat yang plural/majemuk yang selama ini sangat rentan dengan konflik antar kelompok suku dan golongan, maka guru PKn harus mampu meminimalisir konflik tersebut melalui penanaman nilai-nilai multikultural dalam pembelajarannya. Meskipun demikian sampai saat ini guru belum mampu mengajarkan materi PKn berbasis pendidikan multikultural. Hal ini karena beberapa alasan, yaitu: (1) materi PKn sangat luas dengan alokasi waktu yang tersedia sangat terbatas, (2) guru yang mengajar PKn masih ada yang bukan lulusan pendidikan PKn melainkan lulusan dari salah satu pendidikan bidang ilmu sosial, seperti:

Jurusan Ilmu Hukum, Pendidikan Sejarah, Pendidikan Geografi, dan Pendidikan Sosiologi-Antropologi, dan (3) selama ini belum ada pelatihan PKn berbasis multikultural. Berpijak dari kelemahan model pelatihan yang selama ini sudah diterapkan, dan pentingnya peningkatan kompetensi guru PKn dalam pembelajaran nilai-nilai yang bermanfaat bagi peserta didiknya sebagai anggota masyarakat, maka perlu dikembangkan model manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural. Penerapan model ini diharapkan dapat: (1) meningkatkan pemahaman guru mengenai berbagai perbedaan yang ada dalam masyarakat, termasuk perbedaan latar belakang peserta didiknya, (2) memperbaiki sikap dan pandangan guru bahwa perbedaan adalah suatu kewajiban, perbedaan adalah suatu karunia Tuhan dan perbedaan dipandang dalam kesederajatan, (3) meningkatkan pengetahuan guru terhadap nilai-nilai multikultural yang relevan dengan kompetensi dasar dalam mata pelajaran PKn, dan (4) meningkatkan kompetensi guru untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

H. Kebutuhan Pelatihan untuk Guru PKn

Setelah diketahui kompetensi awal guru PKn masih rendah, dan ada keinginan guru untuk mengadakan pelatihan PKn berbasis multikultural, maka selanjutnya peneliti mengundang para guru melalui kegiatan FGD (*Forum Group Discussion*).

Kegiatan ini dimaksudkan untuk menggali lebih jauh bagaimana model pelatihan PKn berbasis multikultural yang dibutuhkan, yang dapat digunakan untuk melatih guru sehingga dapat meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dari 25 guru yang diundang, 24 di antaranya hadir pada kesempatan tersebut. Mereka adalah guru PKn dari berbagai SMP Negeri di Kota Pontianak.

Kegiatan tersebut diawali dengan kegiatan pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, yang isinya menyampaikan garis besar hasil studi pendahuluan, bahwa guru menginginkan diadakannya pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran PKn berbasis multikultural. Selanjutnya guru diminta untuk memikirkan dan menyampaikan model pelatihan PKn berbasis multikultural seperti apakah, yang dapat meningkatkan kompetensi Guru.

Untuk mempermudah pola berpikir guru, maka peneliti telah menyiapkan angket yang berisi instrumen kebutuhan pelatihan. Instrumen kebutuhan pelatihan tersebut terdiri dari beberapa aspek dan indikator yaitu: (1) bentuk pelatihan, meliputi (prosedur pelatihan, dan pelaksanaan pelatihan); (2) program pelatihan, mencakup (tujuan pelatihan, metode pelatihan, evaluasi pelatihan, dan target program pelatihan); (3) bahan ajar pelatihan, terdiri (kualitas bahan ajar, analisis instruksional bahan ajar, relevansi bahan ajar dengan tujuan pelatihan); (4) instruktur pelatihan, mencakup (penguasaan materi, sistematika dan metode, keluwesan instruktur, dan media yang digunakan); (5) sarana dan prasarana, meliputi (peralatan pelatihan dan tempat pelatihan; dan (6) konsumsi, yaitu (kelayakan konsumsi).

Kebutuhan pelatihan PKn berbasis multikultural bagi guru SMP di Kota Pontianak secara terperinci dapat diuraikan di bawah ini.

1. Kebutuhan Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

a. Posedur pelatihan

Rekapitulasi jawaban bentuk pelatihan pada indikator prosedur pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 1, sebanyak 9 (37,5%) responden menjawab sangat penting, 15 (62,5%) responden memilih jawaban penting. Adapun skor rata-

rata dari 24 responden adalah 3,38 (kategori penting) berarti guru sangat membutuhkan kesesuaian kurikulum dengan tujuan pelatihan. Untuk itu waktu menyusun kurikulum (struktur program) harus didasarkan pada tujuan pelatihan.

Item no. 2, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 5 (20,83%), yang menjawab penting berjumlah 19 (79,16%). Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,21 (kategori penting), artinya guru sangat membutuhkan kesesuaian materi pelatihan dengan tugas/pekerjaan di sekolah. Dengan demikian materi yang dilatihkan harus sesuai dan dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru di sekolah.

Item no. 3, sebanyak 5 (20,83%) responden memilih jawaban sangat penting, dan 17 (70,83%) menjawab kurang penting dan 2 responden (8,33%). Skor rata-rata dari 24 responden adalah (3,13%) kategori penting, hal ini berarti guru sangat membutuhkan kesesuaian sistematika/urutan materi dengan jadwal pelatihan. Item no. 4, sebanyak 8 (33,33%) responden menjawab sangat penting, 15 (62%) memilih penting dan 1 responden (4,16%) menjawab kurang penting dengan skor rata-rata jawaban responden sebesar (3,29%) dengan kategori penting, artinya guru sangat membutuhkan kesesuaian metode dan media ajar dalam pelatihan.

2. Kebutuhan Program pelatihan PKn Berbasis Multikultural

a. Tujuan pelatihan

Rekapitulasi jawaban program pelatihan pada indikator tujuan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 10 sebanyak 6 (25%) responden menjawab sangat penting, 15 (62,5%) penting dan 3 responden (9,38%) responden memberikan

jawaban kurang penting. Adapun skor rata-rata dari 24 responden adalah (3,46%) kategori penting, jadi guru menganggap tujuan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan peserta penting.

Item no. 11, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 6 (25%), menjawab penting sebanyak 15 (62,5%), responden yang menjawab kurang penting sebanyak 3 (12,5%), dan sisanya 0 (0%) menjawab tidak penting. Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,13 (kategori penting), artinya guru menilai tujuan pelatihan untuk mengembangkan keahlian peserta adalah penting.

Item no. 12, sebanyak 11 (45,83%) responden memilih jawaban sangat penting, dan 11 (45,83%) menjawab penting, dan 2 (8,33%) responden menjawab kurang penting. Skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,38 (kategori penting), hal ini berarti guru menganggap tujuan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan peserta penting.

b. Metode pelatihan

Rekapitulasi jawaban pada indikator metode pelatihan pada item no. 13, sebanyak 7 (29,16%) responden menjawab sangat penting, dan 15 (62,5%) memilih jawaban penting, dan 2 (8,22%) responden menjawab kurang penting. Sedangkan skor rata-rata jawaban 24 responden sebesar 3,21 (kategori penting), artinya guru menilai kesesuaian pelatihan dengan sasaran penting. Pada item no. 14 adalah: sebanyak 5 (20,83%) responden menjawab sangat penting, 11 (45,83%) memilih jawaban penting, 2 (8,33%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 14 adalah 3,13 (kategori penting), jadi guru menganggap menyampaikan melalui kesadaran, ketertarikan dan berbuat penting.

c. Evaluasi pelatihan

Rekapitulasi jawaban pada indikator evaluasi pelatihan, pada item no. 15 adalah: sebanyak 10 (41,66%) responden menjawab sangat penting, dan 14 (58,33%) responden memilih penting. Rata-rata skor pada item no. 15 adalah 3,42 (kategori penting), jadi guru menganggap evaluasi dipandu oleh pelaksana pelatihan penting.

Item no. 16 adalah: sebanyak 9 (37,5%) responden menjawab sangat penting, dan 13 (54,16%) menjawab penting dan 2 (8,33%) kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 16 adalah 3,29 (kategori penting), jadi guru menganggap hasil pelatihan secara kognitif penting.

Item no. 17 adalah: sebanyak 10 (41,66%) responden menjawab sangat penting, 12 (50%) memilih penting, dan 2 (8,33%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 17 adalah 3,33 (kategori penting), jadi guru menilai hasil pelatihan secara afektif penting.

Item no. 18 adalah: sebanyak 13 (54,16%) responden menjawab sangat penting, 11 (45,83%) responden memilih penting. Rata-rata skor pada item no. 18 adalah 3,54 (kategori sangat penting), jadi guru menganggap hasil pelatihan secara psikomotorik sangat penting

d. Target program pelatihan

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator target program pelatihan pada item no. 19 adalah sebanyak 12 (50%) responden menjawab sangat penting, 12 (50%) menjawab penting. Rata-rata skor pada item no. 19 adalah 3,50 (kategori

penting), jadi guru menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan motivasi peserta penting.

Item no. 20 adalah: sebanyak 9 (37,5%) responden menjawab sangat penting, 15 (62,5%) responden memilih penting. Rata-rata skor pada item no. 20 adalah 3,38 (kategori penting), jadi guru menilai target program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman peserta terhadap nilai-nilai multikultural penting.

Item no. 21 adalah: sebanyak 6 (25%) responden menjawab sangat penting, 17 (70,83%) responden memilih penting, dan 1 (4,16%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 21 adalah 3,04 (kategori penting), jadi guru menganggap target program pelatihan untuk mengurangi prasangka antar etnis sangat penting. Item no. 22, sebanyak 7 (%) responden menjawab sangat penting, 16 (66,66%) responden memberikan jawaban penting, dan 1 (4,16%) responden memilih kurang penting. Adapun skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,06 (kategori penting), jadi guru menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan persepsi positif antar etnis penting.

3. Kebutuhan bahan ajar pelatihan PKn berbasis multikultural.

1). Kualitas bahan ajar

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kebutuhan bahan ajar pelatihan, indikator kualitas bahan ajar, terlihat bahwa pada Item no. 23, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 12 (50%), yang menjawab penting sebanyak 10 (41,66%), dan responden yang menjawab kurang penting sebanyak 2 (8,22%).

Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,42 (kategori penting), artinya guru menilai sistematika (struktur) bahan ajar penting.

Item no. 24, sebanyak 9 (37,5%) responden memilih jawaban sangat penting, sebanyak 15 (62,5%) responden menjawab penting. Skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,38 (kategori penting), hal ini berarti guru menganggap relevansi bahan ajar dengan kondisi masyarakat yang multikultural sangat penting.

Item no. 25, sebanyak 11 (45,83%) responden menjawab sangat penting, 11 (45,83%) responden memilih jawaban penting, dan 2 (8,33%) responden menjawab kurang penting. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,38 (kategori penting), artinya guru menilai kedalaman dan keluasan cakupan materi penting.

Item no. 26 adalah: sebanyak 6 (25%) responden menjawab sangat penting, 15 (62,5%) responden memilih jawaban penting, dan 3 (12,5%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 26 adalah 3,13 (kategori penting), jadi guru menganggap penggunaan sumber yang *up to date* dan bervariasi adalah penting.

Item no. 27 adalah: sebanyak 8 (33,33%) responden menjawab sangat penting, 15 (52,5%) responden memilih jawaban penting, dan sebanyak 1 (12,40%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 27 adalah 3,29 (kategori penting), jadi guru menganggap keterbacaan bahan ajar oleh peserta adalah penting.

2). Analisis Instruksional

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kebutuhan bahan ajar pelatihan, indikator analisis instruksional terlihat bahwa pada Item no. 28 adalah: sebanyak 3 (12,5%) responden menjawab sangat penting, sebanyak 15 (62,5%) responden menjawab penting, dan sebanyak 1 (4,16%) responden memilih jawaban kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 28 sebesar 3,13 (kategori penting), jadi guru menganggap susunan materi ajar mulai dari yang paling sederhana sampai yang paling sulit adalah sangat penting.

Item no. 29 adalah: sebanyak 2 (8,33%) responden menjawab sangat penting, 22 (91,66%) memilih penting. Rata-rata skor pada item no. 29 adalah 3,08 (kategori penting), jadi guru menilai rumusan kompetensi di setiap jenjang pelatihan penting. Item no. 30 adalah: sebanyak 1 (4,16%) responden menjawab sangat penting, sebanyak 22 (91,66%) responden memilih jawaban penting, dan 1 (4,16%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 30 adalah 3,00 (kategori penting), jadi guru menganggap kesesuaian kompetensi dengan persyaratan untuk mengikuti jenjang pelatihan berikutnya adalah penting.

3). Relevansi bahan ajar

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kebutuhan bahan ajar pelatihan, indikator relevansi bahan ajar, terlihat bahwa pada item no. 31, sebanyak 12 (50%) responden menjawab sangat penting, 10 (41,66%) responden memberikan jawaban penting, dan 2 (8,33%) responden memilih kurang penting. Adapun skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,42 (kategori penting), jadi guru menganggap kesesuaian bahan ajar dengan tujuan pelatihan penting. Item no. 32, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 12 (50%), yang menjawab penting

sebanyak 9 (37,5%), dan responden yang menjawab kurang penting sebanyak 3 (12,5%). Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,38 (kategori penting), artinya guru menilai kesesuaian buku pegangan peserta dengan tujuan pelatihan penting.

3. Kebutuhan Instruktur Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

a. Penguasaan materi pelatihan

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kebutuhan instruktur pelatihan, indikator penguasaan materi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 33, sebanyak 10 (41,66%) responden memilih jawaban sangat penting, dan sebanyak 13 (54,16%) responden menjawab penting, dan sebanyak 1 (4,16%) responden memilih jawaban kurang penting. Skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,38 (kategori penting), hal ini berarti guru menganggap kualitas bahan pelatihan yang disajikan penting.

Item no. 34, sebanyak 7 (29,16%) responden menjawab sangat penting, 17 (70,83 %) responden memilih jawaban penting. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,29 (kategori penting), artinya guru menilai kemampuan menjelaskan bahan penting.

Item no. 35 adalah: sebanyak 7 (29,16%) responden menjawab sangat penting, 17 (70,83%) responden memilih jawaban penting. Rata-rata skor pada item no. 35 adalah 3,29 (kategori penting), jadi guru menganggap kemampuan menyimpulkan penting.

b. Sistematika dan Metode Penyajian

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator sistematika dan metode penyajian pada item no. 36 adalah: sebanyak 7 (29,16%) responden menjawab sangat penting, 17 (70,83%) responden memilih jawaban penting. Rata-rata skor pada item no. 36 adalah 3,29 (kategori penting), jadi guru menganggap sistematika penyajian materi pelatihan adalah penting.

Item no. 37 adalah: sebanyak 6 (25%) responden menjawab sangat penting, dan sebanyak 8 (75%) responden menjawab penting. Rata-rata skor item no. 37 sebesar 3,21 (kategori penting), jadi guru menganggap kejelasan langkah-langkah penyajian penting. Item no. 38 adalah: sebanyak 5 (20,83%) responden menjawab sangat penting, dan sebanyak 18 (75%) responden memilih jawaban penting, dan 1 responden (4,16%) rata-rata skor pada item no. 38 adalah 3,17 (kategori penting), jadi guru menilai strategi dan metode penyajian penting.

c. Keluwesan instruktur/Guru Pemandu

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator keluwesan instruktur pada item no. 39 adalah: sebanyak 4 (16,66%) responden menjawab sangat penting, dan sebanyak 20 (83,33%) responden memilih jawaban penting. Rata-rata skor pada item no. 39 adalah 3,17 (kategori penting), jadi guru menganggap nada dan suara instruktur penting.

Item no. 40 adalah: sebanyak 4 (16,66%) responden menjawab sangat penting, 19 (79,16%) responden memilih jawaban penting, dan 1 (4,16%) responden menjawab kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 40 adalah

3,13 (kategori penting), jadi guru menganggap sikap dan perilaku instruktur penting.

Item no. 41, sebanyak 7 (29,16%) responden menjawab sangat penting, dan 17 (70,83%) responden memberikan jawaban penting. Adapun skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,29 (kategori penting), jadi guru menganggap cara menyampaikan pertanyaan dan jawaban kepada peserta pelatihan penting.

d. Media yang Digunakan

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator media yang digunakan pada Item no. 42, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 9 (37,5%), dan sisanya menjawab penting sebanyak 14 (58,33%), dan 1 responden (4,16%) Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,33 (kategori penting), artinya guru menilai pemilihan media yang tepat adalah penting.

Item no. 43, sebanyak 7 (29,16%) responden memilih jawaban sangat penting, dan 16 (50%) responden menjawab penting, dan 1 (4,16%) Skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,25 (kategori penting), hal ini berarti guru menganggap penggunaan media yang dapat memperjelas materi begitu penting. Item no. 44, sebanyak 10 (41,66%) responden menjawab sangat penting, dan 13 (54,16%) responden memilih jawaban penting, 1 responden menjawab kurang penting. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,42 (kategori penting), artinya guru menilai penggunaan media yang dapat mengurangi kejenuhan penting.

4. Kebutuhan Sarana dan Prasarana Pelatihan PKn berbasis Multikultural

a. Peralatan (Sarana Prasarana) Pelatihan

Rekapitulasi jawaban sarana dan prasarana pelatihan pada indikator peralatan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 45 adalah: sebanyak 11 (45,83%) responden menjawab sangat penting, dan 12 (50%) responden memilih jawaban penting, dan 1 (4,16%) responden memilih kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 45 adalah 3,42 (kategori penting), jadi guru menganggap kesiapan media pelatihan penting.

Item no. 46, sebanyak 8 (33,33%) responden menjawab sangat penting, 13 (54,16%) responden memberikan jawaban penting, sebanyak 3 (12,5%) responden memilih kurang penting, dan 1 (3,13%) responden menjawab tidak penting. Adapun skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,21 (kategori penting), jadi guru menganggap kesiapan alat tulis bagi instruktur dan peserta pelatihan adalah penting.

Item no. 47, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 7 (29,16%), responden yang menjawab penting sebanyak 15 (62,5%), responden yang menjawab kurang penting sebanyak 2 (8,33%). Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,21 (kategori penting), artinya guru menilai kesiapan bahan ajar bagi instruktur dan peserta pelatihan adalah penting.

b. Tempat Pelatihan

Rekapitulasi jawaban pada indikator tempat pelatihan pada item no. 48, sebanyak 5 (20,83%) responden memilih jawaban sangat penting, sebanyak 18 (75%) responden menjawab penting, sebanyak 1 (4,16%) responden memilih jawaban kurang penting. Skor rata-rata dari 24 responden adalah 3,17 (kategori penting), hal ini berarti guru menganggap kesiapan ruang pelatihan adalah penting.

Item no. 49, responden yang menjawab sangat penting berjumlah 6 (25%), responden yang menjawab penting sebanyak 15 (62,5%), dan sisanya sebanyak 3 (12,5%) memilih jawaban kurang penting. Skor rata-rata dari 24 responden pada item tersebut adalah 3,13 (kategori penting), artinya guru menilai kesiapan ruang praktik pelatihan (*micro teaching*) adalah penting.

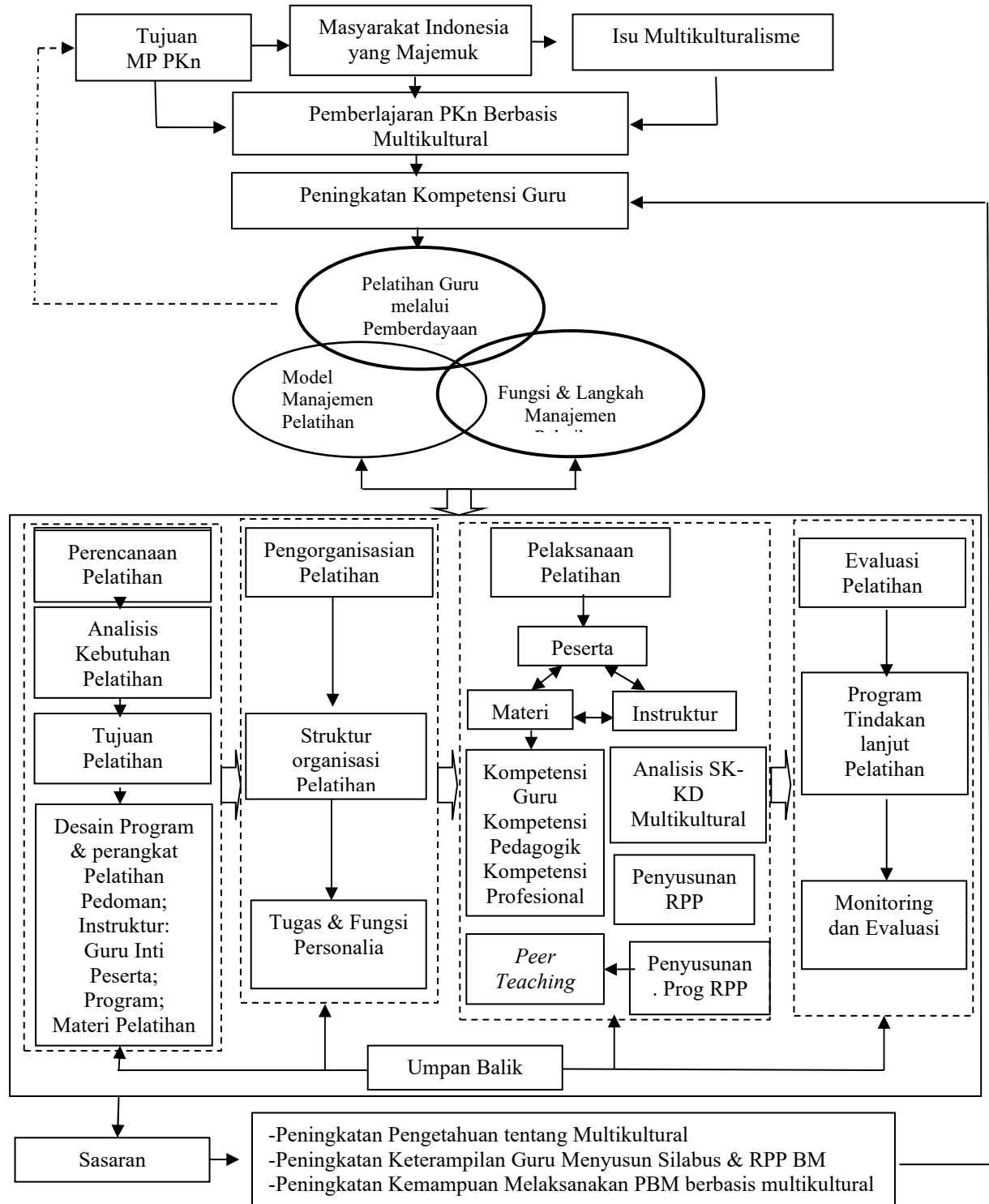
5. Kebutuhan Konsumsi Pelatihan PKn berbasis Multikultural

Rekapitulasi jawaban responden terhadap kebutuhan konsumsi pelatihan, indikator kelayakan konsumsi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 50 adalah: sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat penting, sebanyak 18 (75%) responden menjawab penting, dan 6 (25%) responden memilih jawaban kurang penting. Rata-rata skor pada item no. 50 adalah 2,75 (kategori penting), jadi guru menganggap kesiapan konsumsi pelatihan adalah penting.

6. Bentuk Awal Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Berpijak dari kondisi awal kompetensi guru, bentuk pelatihan yang dipakai untuk guru sekarang ini, dan analisis terhadap kebutuhan pelatihan PKn berbasis multikultural, maka disusunlah bentuk awal model pelatihan PKn berbasis

multikultural. Bentuk awal model pelatihan PKn Berbasis Multikultural yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 11 di bawah ini.



Gambar 11. Bentuk Awal Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

6.1. Rasional

Model pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP dilatarbelakangi oleh tujuan pembelajaran PKn, yakni menanamkan pengetahuan, keterampilan sikap, dan nilai sehingga peserta didik mampu menjadi warga negara yang baik dan warga masyarakat yang baik (*good citizenship*). Masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang majemuk, dilihat dari etnis, agama, budaya, bahasa, maupun status sosial ekonomi. Mengingat keberagaman yang ada sangat rawan terjadinya konflik, maka muncul isu-isu multikulturalisme. Banyak pihak yang menghimbau agar pendidikan multikultural dapat diajarkan di sekolah dan seyogyanya terintegrasi dengan mata pelajaran. Pembelajaran PKn berbasis multikultural memerlukan kemampuan khusus dari para guru. Sementara itu di lapangan guru belum memiliki kompetensi yang cukup, karena itu diperlukan pelatihan bagi para guru PKn. Agar pelatihan dapat berjalan secara efisien dan efektif, maka perlu berpedoman pada langkah-langkah dan fungsi manajemen.

6.2. Pengertian

Model pelatihan PKn berbasis multikultural dengan memberdayakan MGMP adalah kerangka konseptual yang dijadikan pedoman untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pengembangan sumber daya manusia pendidikan (guru) yang terprogram dan terencana, yang dilaksanakan dalam waktu singkat, dan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi dalam kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Secara garis besar model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural dibagi menjadi empat fungsi pokok, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Keempat fungsi tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

6.3. Perencanaan Pelatihan

6.3.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan cara menganalisis data. Data-data yang dimaksud diperoleh melalui beberapa sumber dan alat pengumpul data, yaitu: (1) melalui observasi terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru PKn di beberapa SMP di Kota Pontianak, (2) melalui angket yang berisi tanggapan dan penilaian peserta didik atas kompetensi guru PKn, dan harapannya terhadap pembelajaran berbasis multikultural, (3) melalui wawancara kepada beberapa Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, (4) melalui analisis silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan (5) melalui angket kebutuhan pelatihan yang telah diisi oleh guru PKn di SMP Kota Pontianak. Angket itu berisi kompetensi yang telah dikuasai, dan kompetensi yang dibutuhkan guru. Guru yang diundang sebanyak 25 orang, namun yang hadir dan mengisi angket sebanyak 24 guru, yang berasal dari SMP dengan berbagai latar belakang, yaitu SMP Negeri. Berdasarkan data dari angket tersebut, selanjutnya disusun kebutuhan pelatihan PKn berbasis multikultural.

6.3.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan PKn berbasis multikultural bertujuan untuk:

- a) Meningkatkan pengetahuan guru PKn mengenai pendidikan multikultural;

- b) Meningkatkan kemampuan guru PKn untuk mengkaji dan menganalisis standar kompetensi dan kompetensi dasar (SK, KD) mata pelajaran PKn yang berpotensi untuk diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural;
- c) Meningkatkan kemampuan guru untuk mengembangkan silabus mata pelajaran PKn berbamultikultural;
- d) Meningkatkan kemampuan guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) PKn berbasis multikultural;
- e) Meningkatkan kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

7. Desain Program dan Perangkat Pelaksanaan Pelatihan

Desain program merupakan tahap perancangan pelatihan, yang di dalamnya meliputi: (1) tujuan pelatihan, (2) struktur program, materi, dan waktu pelatihan, (3) sasaran pelatihan, (4) hasil dan dampak pelatihan, dan (5) jadwal pelatihan.

Di samping menyusun desain program pelatihan, pada tahapan ini juga disusun perangkat pelatihan. Perangkat pelatihan yang dimaksud adalah materi yang berkaitan dengan kompetensi yang akan dilatihkan. Hal-hal yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah: (1) menyusun perangkat pelatihan, yang berupa: buku pegangan instruktur, buku pegangan peserta, silabus dan RPP pelatihan, dan materi pelatihan; (2) identifikasi sumber daya, meliputi: identifikasi bahan dan alat yang diperlukan, identifikasi ruang teori, dan praktik beserta perlengkapannya, serta identifikasi siapa saja yang akan terlibat (siapa melakukan

apa); dan (3) menyusun *pre test* dan *post test* yang dapat digunakan untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta pelatihan.

7.1. Manajemen Pelatihan melalui Pemberdayaan MGMP

Manajemen adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. struktur organisasi penyelenggaraan pelatihan PKn berbasis multikultural terdiri atas beberapa personalia, yang masing-masing mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut.

7.1.1. Ketua Penyelenggara

Ketua penyelenggara bertugas untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengadakan monitoring dan evaluasi program pelatihan. ketua penyelenggara berfungsi mengelola program pelatihan secara efektif dan efisien.

7.1.2. Sekretaris

Bertugas menyelenggarakan urusan surat menyurat dan kearsipan, misal surat-surat untuk peserta pelatihan, instruktur, surat-surat perijinan, surat kerja sama, dan sebagainya. Sekretaris berfungsi untuk mengadministrasikan semua aktivitas program pelatihan secara cermat dan rapih.

7.1.3. Bendahara

Bendahara bertugas mengelola keuangan program pelatihan. fungsi bendahara adalah: menyusun anggaran sesuai program kerja pelatihan; melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran; memonitor penggunaan anggaran:

serta mempertanggungjawabkan semua uang masuk dan keluar sesuai ketentuan yang berlaku.

7.1.4. Seksi Kurikulum

Bertugas menyusun kurikulum pelatihan, yang meliputi: struktur isi kurikulum, materi (mata latih) yang dibutuhkan, sebaran dan deskripsi masing-masing mata latih. Seksi kurikulum berfungsi untuk memenuhi kebutuhan belajar peserta pelatihan.

7.1.5. Seksi Tenaga Pelatih/Instruktur

Bertugas dalam urusan tenaga pelatih. Fungsinya adalah: menyusun kriteria dan persyaratan tenaga pelatih yang sesuai dengan kebutuhan, melakukan rekrutmen, dan jika perlu juga menghentikan dan mencari pengganti tenaga pelatih/instruktur.

7.1.6. Seksi Pembelajaran

Bertugas melaksanakan urusan pembelajaran pelatihan. berfungsi mengadakan rekrutmen peserta pelatihan, menyusun jadwal pembelajaran pelatihan, menyusun tata tertib, dan menyusun kontrak pembelajaran.

7.1.7. Seksi Kerjasama

Bertugas menyelenggarakan kerjasama/kemitraan dengan instansi terkait. Seksi ini berfungsi untuk menunjang pelaksanaan pelatihan, dan pendampingan lulusan pasca pelatihan.

7.1.8. Seksi Sarana dan Prasarana

Bertugas menyiapkan/mengadakan sarana prasarana dan perlengkapan yang dibutuhkan selama pelatihan. berfungsi menyiapkan dan merawat ruang belajar (teori dan praktik), ruang sekretariat, ruang tunggu pelatih, dan ruang konsumsi; menyiapkan peralatan pembelajaran; dan melakukan inventarisasi barang.

7.1.9. Seksi Konsumsi

Bertugas menyiapkan/mengadakan konsumsi selama pelatihan berlangsung. Fungsinya: menyiapkan menu (makanan dan minuman); menyediakan *snack* dan makan bagi peserta pelatihan, tenaga pelatih, dan seluruh panitia yang terlibat.

7.10. Seksi Evaluasi

Bertugas dalam penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program pelatihan. Fungsinya adalah mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam penyelenggaraan pelatihan dari apa yang telah direncanakan; menetapkan aspek-aspek program pelatihan yang dievaluasi, menyusun instrumen evaluasi, menetapkan dan melaksanakan prosedur evaluasi, mengolah dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai masukan untuk perbaikan penyelenggaraan program pelatihan.

7.11. Peserta Pelatihan

Peserta wajib mengikuti seluruh pembelajaran dalam program pelatihan, mengerjakan tugas-tugas dan evaluasi pembelajaran, serta mematuhi seluruh tata tertib selama pelatihan. Fungsinya sebagai subjek pembelajar.

7.12. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan ini dilaksanakan untuk peserta yang terdiri dari para guru PKn dari SMP Negeri se kota Pontianak. Pelaksanaan pelatihan ini mencakup enam kegiatan, yaitu (a) pelatihan kompetensi, (b) analisis standar kompetensi dan kompetensi dasar berpotensi multikulturalisme, (c) pengembangan silabus, (d) penyusunan RPP PKn berbasis multikultural, (e) *peer teaching*, dan (f) penyusunan program tindak lanjut.

Adapun uraian dari masing-masing kegiatan tersebut sebagai berikut:

a) Pelatihan Kompetensi

Pelatihan kompetensi dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga para peserta memiliki kemampuan yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan di tempat kerja. Pelatihan kompetensi adalah input materi yang harus dikuasai para peserta sesuai dengan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi para peserta pelatihan, yaitu guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Dalam pelatihan kompetensi ini, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, tingkat kesulitan, dan urutan kompetensi kemampuan. Pelatihan kompetensi ini lebih menekankan pada pengembangan kompetensi profesional, meskipun demikian kompetensi yang lain (paedagogik, sosial, dan kepribadian) selalu terintegrasi dalam setiap kegiatan pelatihan.

b) Analisis Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar berpotensi Multikulturalisme

Pada tahap ini, peserta pelatihan diharapkan sudah memiliki kemampuan untuk menganalisis standar kompetensi dan kompetensi dasar (SK dan KD) yang terdapat dalam Standar Isi kurikulum PKn SMP yang berpotensi memiliki muatan nilai-nilai multikultural. Dasar-dasar analisis terhadap nilai-nilai multikultural telah disampaikan pada tahap sebelumnya, sehingga pada tahap ini peserta juga diharapkan telah mampu mengintegrasikan nilai-nilai multikultural tersebut ke dalam SK dan KD mata pelajaran PKn yang relevan. Analisis SK dan KD yang berpotensi multikulturalisme harus mengacu pada kurikulum PKn SMP (KTSP 2006)

1) Persyaratan Analisis SK dan KD

- a) Peserta dibagi ke dalam empat kelompok, setiap kelompok beranggotakan enam orang.
- b) Setiap kelompok harus membawa daftar standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran PKn, yang sesuai dengan kurikulum PKn SMP tahun 2006.

Pengembangan Silabus

Pada tahap ini para peserta pelatihan akan mengembangkan silabus mata pelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural. Berdasarkan pemetaan pada SK dan KD yang berpotensi mengandung nilai-nilai multikultural yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya, maka pada tahap ini di bawah bimbingan instruktur pelatihan para peserta mampu mengembangkan silabus mata pelajaran PKn yang bermuatan nilai-nilai multikultural.

c. Persyaratan pengembangan silabus

- 1) Setiap peserta harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai multikultural yang telah dilatihkan sebelumnya.
- 2) Setiap peserta harus sudah memiliki daftar pemetaan SK dan KD yang berpotensi multikulturalisme.
- 3) Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen-komponen silabus.
- 4) Pengembangan silabus harus mengacu pada Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan dasar dan Menengah.
- 5) Mengacu pada kurikulum PKn SMP

d. Penyusunan RPP

Setelah peserta pelatihan mampu mengembangkan silabus dengan baik, maka pada tahap ini, di bawah bimbingan instruktur mereka dilatih menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). RPP mata pelajaran PKn berbasis multikultural, sebenarnya memiliki prinsip, format, dan komponen yang sama dengan RPP terbaru. Bedanya setelah tujuan pembelajaran, dicantumkan nilai-nilai multikultural yang relevan (maksudnya relevan dengan kompetensi dasar). Dalam setiap langkah kegiatan sangat terintegrasi dengan upaya penanaman nilai-nilai multikultural tersebut.

e. Persyaratan Penyusunan RPP Berbasis Multikultural

- 1) Setiap peserta harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai multikultural yang telah dilatihkan sebelumnya.

- 2) Setiap peserta harus sudah memiliki silabus mata pelajaran PKn berbasis multikultural.
- 3) Setiap peserta harus mengetahui prinsip, format dan komponen RPP.
- 4) Pengembangan RPP harus mengacu pada Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan dasar dan Menengah.
- 5) Mengacu pada kurikulum PKn SMP (KTSP 2006)

f. *Peer Teaching*

Setelah para peserta mampu mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn berbasis multikultural, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan *peer teaching*. Dalam kegiatan ini para peserta dibagi menjadi 4 (empat) kelompok, masing-masing kelompok terdiri 6 (enam) orang yang dipimpin satu orang instruktur.

Setiap kelompok menempati satu ruang yang terpisah dengan kelompok lain. Setiap peserta dari masing-masing kelompok melaksanakan praktik pembelajaran, sedangkan yang lain berperan sebagai siswa dan sekaligus sebagai observer. Selama praktik pembelajaran peserta yang lain mengamati dan mencatat segala kelebihan dan kekurangan temannya. Setelah selesai pembelajaran diadakan diskusi kelompok, yang fungsinya sebagai refleksi atas kelebihan dan kekurangan dari masing-masing peserta, dan sebagai bahan perbaikan selanjutnya. Begitu seterusnya, sampai semua peserta berkesempatan melaksanakan praktik dalam *peer teaching* tersebut.

g. Penyusunan Program Tindak Lanjut

Penyusunan program tindak lanjut adalah kegiatan menyusun program kerja yang harus dilaksanakan oleh peserta pelatihan setelah selesai pelatihan. Program tindak lanjut disusun berdasarkan kompetensi yang telah dikuasai sebagai hasil pelatihan, dengan mempertimbangkan kritik, saran, dan masukan dalam seminar.

Program tindak lanjut disusun oleh peserta di bawah bimbingan instruktur pelatihan. Program tindak lanjut dilaksanakan di sekolah masing-masing, dan hasilnya dilaporkan dalam bentuk laporan program tindak lanjut yang ditandatangani oleh Kepala Sekolah yang bersangkutan.

1. Langkah-langkah Penyusunan Program Tindak Lanjut

- a. Program tindak lanjut disusun secara perorangan
- b. Program tindak lanjut didiskusikan dengan instruktur dan pengelola pelatihan.
- c. Merevisi program tindak lanjut
- d. Pengesahan oleh Kepala Sekolah

2. Sistematika Program Tindak Lanjut

a. Pendahuluan

Bagian ini menguraikan tentang permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran, siswa, sekolah, dan lingkungannya yang menjadi dasar pertimbangan penyusunan program tindak lanjut.

b. Tujuan

Inti dari tujuan program tindak lanjut adalah perbaikan kualitas pembelajaran

c. Sasaran

Bagian ini dibedakan menjadi sasaran program dan sasaran produk, yang akan dihasilkan melalui program tindak lanjut.

d. Target

Yaitu menjelaskan target yang akan dicapai melalui program tindak lanjut.

e. Jadwal Pelaksanaan

Bagian ini mendeskripsikan PKn jenis-jenis kegiatan dan waktu pelaksanaannya.

f. Hasil Akhir

Bagian ini menjelaskan proses dan hasil pembelajaran PKn, khususnya pada standar kompetensi dan kompetensi dasar yang berpotensi diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural.

g. Instruktur Pelatihan

1. Syarat Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan PKn berbasis multikultural dipersyaratkan memiliki kriteria sebagai berikut:

- a) pakar atau praktisi pendidikan PKn;
- b) memiliki kompetensi multikulturalisme;
- c) berijazah minimal S2 kependidikan;

- d) mendapat ijin dari atasan;
- e) menguasai materi yang diberikan;
- f) mampu mengelola pembelajaran untuk orang dewasa;
- g) berpengalaman;
- h) memiliki kepribadian sebagai pendidik;
- i) mampu berkomunikasi secara efektif;
- j) mampu membangkitkan semangat para peserta.

2. Persiapan Instruktur sebelum Pelatihan

- a) pelajari tujuan pelatihan;
- b) pelajari kompetensi lulusan;
- c) pelajari silabus pelatihan;
- d) menyusun rancangan pembelajaran, meliputi: rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kontrak pembelajaran, skenario pembelajaran, dan instrumen penilaian;
- e. mempelajari isi modul dan berbagai referensi yang relevan;
- f. menyiapkan *power point*, dan media yang diperlukan dalam pembelajaran;
- g. memakai pakaian yang rapih;
- h. sudah harus siap di tempat 15 menit sebelum sesi pelatihan dimulai;
- i. mengisi daftar hadir instruktur yang disiapkan panitia;
- j. melaksanakan pembelajaran tepat waktu.

3. Hal-hal yang harus Diperhatikan pada Saat Melaksanakan Pembelajaran

- a. melaksanakan pembelajaran dengan prosedur yang benar (kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup);
- b. melaksanakan pembelajaran sesuai dengan materi latihan dan RPP yang telah disiapkan;
- c. pada saat pendahuluan, instruktur melaksanakan apersepsi, menyampaikan tujuan mata latihan, dan memotivasi peserta dengan menyampaikan pertanyaan, cerita, puisi, atau gambar yang ada kaitannya dengan multikulturalisme;
- d. melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada peserta pelatihan, bangkitkan semangat dan motivasi agar semua peserta terlibat aktif dalam pembelajaran;
- e. melaksanakan pembelajaran dengan metode dan model pembelajaran andragogi (pembelajaran untuk orang dewasa);
- f. adakan tanya jawab untuk menjajagi penguasaan kompetensi peserta;
- g. pada akhir pembelajaran, ajak peserta untuk bersama-sama mengambil kesimpulan dari materi yang telah dilatihkan; dan berilah tugas-tugas penting untuk lebih memperdalam pemahaman peserta.

h. Peserta Pelatihan

1. Persyaratan Peserta Pelatihan

- a) guru PKn yang aktif di MGMP

- b) mengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di wilayah Kota Pontianak;
- c) berstatus PNS;
- d) tidak sedang studi lanjut (sekolah);
- e. berijazah pendidikan minimal S1 (Sarjana) PKn.
- f. memiliki minat dan motivasi mengikuti program pelatihan.

2. Hak dan Kewajiban Peserta

- a) setiap peserta harus mengikuti seluruh rangkaian pelatihan;
- b) setiap peserta memiliki hak yang sama dalam menggunakan seluruh sarana prasarana pelatihan yang disediakan;
- c) setiap peserta mendapatkan satu set buku pedoman, buku pegangan peserta, modul pelatihan, dan sebagainya.

3. Evaluasi Pelatihan

3.1. Implementasi Program Tindak Lanjut

Implementasi program tindak lanjut dari pelatihan yang dimaksudkan adalah program penyebarluasan (sosialisasi) hasil pelatihan PKn berbasis multikultural kepada para guru yang lain (bukan peserta pelatihan) dan peserta didik. Hasil pelatihan yang dimaksud adalah kemampuan, wawasan atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah diperoleh peserta selama mengikuti pelatihan. Penyebarluasan hasil pelatihan ini dilaksanakan dengan pendekatan andragogi, yang dilaksanakan melalui berbagai metode, misalnya: ceramah, Tanya jawab, diskusi, *problem solving*, maupun simulasi.

3.2. Monitoring dan Evaluasi

Selama pelaksanaan program tindak lanjut juga perlu diadakan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi ini dilakukan untuk melihat dampak pelatihan, yaitu yang bertujuan untuk mengukur implementasi dari kompetensi yang telah dikuasai peserta di sekolah masing-masing. Evaluasi dampak dilakukan untuk menilai dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

h. Hasil Pengembangan

Pada bagian ini dikemukakan dua temuan utama, yaitu: (1) hasil pengembangan model dan perangkat pelaksanaan pelatihan PKn Berbasis Multikultural, dan (2) model dan perangkat final pelaksanaan pelatihan PKn Berbasis Multikultural.

1. Hasil Pengembangan Model dan Perangkat Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Pengembangan model dan perangkat pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural dilakukan berdasarkan hasil evaluasi tim pakar dan praktisi. Hasil evaluasi tim pakar dan praktisi mendapatkan dua temuan, yaitu: (1) hasil evaluasi draf model pelatihan, dan (2) hasil evaluasi perangkat pelatihan. Masing-masing temuan dapat diuraikan sebagai berikut:

2. Hasil Evaluasi Draft Model Pelaksanaan Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Evaluasi tim pakar dan praktisi terhadap model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural meliputi 4 (empat) aspek, yaitu: (1) Evaluasi struktur model

pelaksanaan pelatihan, (2) evaluasi manfaat model pelaksanaan pelatihan, (3) evaluasi efektifitas model pelatihan, dan (4) evaluasi kepraktisan model pelaksanaan pelatihan. Hasil evaluasi secara terperinci akan dikemukakan sebagai berikut:

a). Evaluasi Struktur Model Pelatihan

Evaluasi tim pakar dan praktisi terhadap struktur model pelatihan, relevansi teori yang digunakan pada indikator teori pendukung pada item no.1, relevansi teori yang digunakan rata-rata jawaban dari empat tim pakar adalah 3,74. Artinya tim pakar menilai relevansi teori yang digunakan sangat bagus. Item no. 2 nilai rata-ratanya 3,75, artinya tim pakar menilai kelengkapan teori yang digunakan sangat bagus. Item no. 3 nilai rata-ratanya 3,75, sangat bagus artinya tim pakar menganggap teori yang dipakai *up to date*. Item no. 4 menghasilkan rata-rata 3,50, berarti struktur teori yang dipakai bagus. Item no. 5 rata-rata 3,25, jadi variasi teori yang digunakan juga bagus. Rerata dari kelima item tersebut 3,60 yang berarti tim pakar menilai teori pendukung yang digunakan sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator tahapan pelatihan, pada item no. 6 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai kelengkapan tahapan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 7 sebesar 4,00, berarti penjelasan kegiatan dalam setiap tahapan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 8 adalah 3,00, yang artinya penjelasan mengenai keefektivan dari setiap tahapan bagus. Item no. 9 nilai rata-ratanya 3,25, artinya Penjelasan prosedur pelaksanaan dari setiap tahapan bagus. Rerata dari empat item di atas sebesar 3,50, artinya tahapan pelatihan dinilai bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator ketaatan pada prinsip pelatihan, pada item no. 10 nilai rata-ratanya 3,50. Artinya tim pakar menilai dimensi menghargai perbedaan individu dalam pelatihan bagus. Nilai rata-rata item no. 11 sebesar 3,75, berarti peningkatan kemampuan peserta melalui pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 12 adalah 3,75, yang artinya pelatihan dimulai dari hal mudah menuju yang sulit dinilai sangat bagus. Item no. 13 nilai rata-ratanya 4,00, artinya pelatihan memberikan motivasi sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 14 sebesar 3,25, berarti uraian materi berfokus pada pemahaman, penghargaan dan penilaian bagus. Nilai rata-rata item no. 15 adalah 3,50, yang artinya menggunakan berbagai metode pelatihan dinilai bagus. Item no. 16 nilai rata-ratanya 3,75, artinya hubungan pelatihan dengan pekerjaan sangat bagus. Rerata dari seluruh item di atas sebesar 3,64, artinya ketaatan pada prinsip pelatihan dinilai sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator kejelasan tugas setiap bagian, pada item no. 17 nilai rata-ratanya 3,50. Artinya tim pakar menilai kejelasan tugas peserta pelatihan bagus. Nilai rata-rata item no. 18 sebesar 3,75, berarti kejelasan tugas instruktur pelatihan dinilai sangat bagus. Rerata dari dua item di atas sebesar 3,62, artinya kejelasan tugas setiap bagian dinilai sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator sistem evaluasi, pada item no. 19 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai Relevansi soal dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 20 sebesar 3,75, berarti cakupan kompetensi yang diujikan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 21 adalah 3,50, yang artinya bobot soal yang digunakan bagus. Item no. 22 nilai rata-ratanya 3,00,

artinya variasi soal yang diujikan sangat bagus. Rerata dari empat item di atas sebesar 3,50, artinya sistem evaluasi dinilai bagus.

b). Evaluasi Manfaat Model Pelatihan

Hasil evaluasi tim pakar terhadap manfaat model manajemen pelatihan pada indikator manfaat fisiologis, tercermin pada item no. 1 sampai 3. Pada item no. 1 skor rata-rata 3,75, artinya penilaian tim pakar terhadap manfaat model menambah pengetahuan dan pemahaman terhadap keunggulan dan keunikan berbagai budaya yang berbeda adalah sangat bagus. Item no. 2 rata-rata 3,75, ini berarti tim pakar menganggap manfaat model menimbulkan rasa bangga atas budaya sendiri dan menghargai budaya lain sangat bagus. Item no. 3 rata-rata 3,50, artinya manfaat model meningkatkan kepekaan, kesadaran dan sikap toleransi terhadap keanekaragaman yang ada dinilai sangat bagus. Rerata skor dari ketiga item di atas 3,66, artinya manfaat fisiologis model sangat bagus.

Hasil evaluasi terhadap manfaat model pelatihan pada indikator manfaat psikologis, terlihat pada item no. 4 sampai 6. Pada item no. 4 skor rata-rata 3,50, artinya tim pakar menilai manfaat model menimbulkan minat untuk mempelajari keanekaragaman budaya, agama, ras, gender, dan status sosial yang berbeda sangat bagus. Item no. 5 rata-rata 3,50, ini berarti tim pakar menilai manfaat model menimbulkan persepsi yang positif atas keanekaragaman budaya, agama, ras, gender, dan status sosial sangat bagus. Item no. 6 rata-rata 3,75, artinya manfaat model meningkatkan daya kreativitas bagi peserta sangat bagus. Rerata skor dari ketiga item sebesar 3,58, artinya manfaat psikologis model sangat bagus.

c). Evaluasi Efektivitas Model Pelatihan

Hasil evaluasi terhadap efektivitas model pelatihan pada indikator perumusan kompetensi, terlihat pada item no. 1 dan 2. Pada item no. 1 skor rata-rata 4,00, artinya tim pakar menilai keefektifan model pelatihan sangat bagus. Item no. 2 rata-rata 3,75, ini berarti tim pakar menilai keefektifan tujuan model sangat bagus. Rerata skor dari dua item sebesar 3,87, artinya perumusan kompetensi sangat bagus.

Hasil evaluasi terhadap efektivitas model pelatihan pada indikator silabus dan RPP, tercermin pada item no. 3 dan 4. Pada item no. 3 skor rata-rata 4,00, artinya tim pakar menilai ketepatan isi silabus dan RPP sangat bagus. Item no. 4 rata-rata 3,50, ini berarti tim pakar menilai kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan sangat bagus. Rerata skor dari dua item sebesar 3,75, artinya silabus dan RPP sangat bagus.

Hasil evaluasi terhadap efektivitas model pelatihan pada indikator metode pelatihan, terrefleksi pada item no. 5 dan 6. Pada item no. 5 skor rata-rata 3,75, artinya tim pakar menilai efektivitas metode yang digunakan dalam pelatihan sangat bagus. Item no. 6 rata-rata 3,50, ini berarti tim pakar menilai variasi metode yang digunakan sangat bagus. Rerata skor dari dua item sebesar 3,62, artinya metode pelatihan sangat bagus.

Hasil evaluasi terhadap efektivitas model pelatihan pada indikator media pelatihan, terlihat pada item no. 7 dan 8. Pada item no. 7 skor rata-rata 3,50, artinya tim pakar menilai ketepatan media yang digunakan dalam pelatihan sangat bagus. Item no. 8 rata-rata 3,50, ini berarti tim pakar menilai efektivitas media

yang digunakan bagus. Rerata skor dari dua item sebesar 3,50, artinya media pelatihan bagus.

d). Evaluasi Kepraktisan Model

Hasil evaluasi kepraktisan model pada indikator waktu pelatihan, pada item no.1 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai durasi waktu pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 2 sebesar 3,75, berarti periodisasi waktu pelaksanaan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 3 adalah 3,75, yang artinya kesesuaian waktu dengan materi pelatihan sangat bagus. Item no. 4 nilai rata-ratanya 3,75, artinya waktu pelatihan tidak mengganggu jam di sekolah sangat bagus. Rerata dari empat item di atas sebesar 3,75, artinya waktu pelatihan dinilai sangat bagus.

Hasil evaluasi terhadap indikator biaya pelatihan, pada item no. 5 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai sumber biaya pelatihan bagus. Nilai rata-rata item no. 6 sebesar 4,00, berarti efisiensi biaya pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 7 adalah 3,75, yang artinya efektivitas biaya pelatihan sangat bagus. Item no. 8 nilai rata-ratanya 4,00, artinya besarnya biaya yang digunakan dalam pelatihan bagus. Nilai rata-rata item no. 9 sebesar 3,75, berarti besarnya jumlah tenaga yang diperlukan dalam pelatihan bagus. Rerata dari seluruh item di atas sebesar 3,85, artinya biaya pelatihan dinilai bagus.

i. Hasil Evaluasi Perangkat Pelatihan

Evaluasi tim pakar dan praktisi terhadap perangkat pelatihan PKn berbasis multikultural meliputi tiga macam, yaitu: (1) evaluasi buku pegangan instruktur, (2) evaluasi buku pegangan peserta, dan (3) evaluasi buku pedoman pelatihan.

1. Hasil Evaluasi Buku Pegangan Instruktur

Evaluasi tim pakar dan praktisi terhadap buku pegangan instruktur, pada indikator kata pengantar tercermin pada item no. 1 sampai 3. Pada item no 1, nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai ketepatan isi pesan bagus. Item no. 2 nilai rata-ratanya 4,00, artinya tim pakar menilai pemilihan bahasa yang menarik dan komunikatif sangat bagus. Item no. 3 nilai rata-ratanya 3,75, artinya tim pakar menganggap keterbacaan dan kejelasan bahasa sangat bagus. Rerata dari tiga item tersebut 3,83 yang berarti tim pakar menilai kata pengantar pada buku pegangan instruktur bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator konsep model dan materi pelatihan terlihat pada item no. 4 sampai 11. Pada item no. 4 nilai rata-ratanya 3,25. Artinya tim pakar menilai kemenarikan bahasa sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 5 sebesar 3,50, berarti kejelasan bahasa sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 6 adalah 4,00, yang artinya relevansi isi dengan model pelatihan sangat bagus. Item no. 7 nilai rata-ratanya 3,75, artinya kedalaman dan keluasan isi sangat bagus. Item no. 8 nilai rata-ratanya 3,50. Artinya tim pakar menilai kejelasan isi sangat bagus bagus. Nilai rata-rata item no. 9 sebesar 3,30, berarti kemenarikan isi sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 10 adalah 3,50, yang artinya materi dapat diterapkan dalam pembelajaran PKn dinilai sangat bagus. Item no. 11 nilai rata-ratanya 3,75, artinya materi dapat diikuti peserta didik dalam pembelajaran PK

dinilai bagus. Nilai rerata dari seluruh item sebesar 3,56, artinya konsep model dan materi pelatihan sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator silabus dan RPP tertera dalam item no. 12 sampai 21. Nilai rata-rata item no. 12 sebesar 4,00, berarti standar kompetensi sesuai dengan konsep pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no.13 adalah 3,75, yang artinya kompetensi dasar sesuai dengan konsep pelatihan dinilai sangat bagus. Item no. 14 nilai rata-ratanya 4,00, artinya materi pokok sesuai dengan konsep pelatihan sangat bagus. Item no. 15 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai materi pokok sesuai dengan kebutuhan guru dan perkembangan peserta didik sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 16 sebesar 4,00, berarti nilai-nilai multikultural terintegrasi dalam materi PKN dinilai sangat bagus. Item no. 17 nilai rata-ratanya 4,00. Artinya tim pakar menilai langkah- langkah pelatihansesuai dengan konsep materi sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 18 sebesar 4,00, berarti jenis penilaian sesuai dengan kompetensi pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 19 adalah 3,25, yang artinya sumber belajar relevan dengan kompetensi pelatihan sangat bagus. Item no. 20 nilai rata-ratanya 3,50, artinya sumber belajar up to date sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 21 sebesar 3,75, berarti kelengkapan sumber belajar dinilai bagus. Rerata dari keseluruhan item di atas sebesar 3,72, artinya silabus dan RPP dinilai sangat bagus.

2. Hasil Evaluasi Buku Pegangan Peserta Pelatihan

Evaluasi tim pakar dan praktisi terhadap buku pegangan peserta, pada indikator kata pengantar terrefleksi pada item no. 1 sampai 3. Pada item no 1, nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai ketepatan isi pesan kata pengantar

bagus. Item no. 2 nilai rata-ratanya 3,50, artinya tim pakar menilai pemilihan bahasa yang menarik dan komunikatif sangat bagus. Item no. 3 nilai rata-ratanya 4,00, artinya tim pakar menganggap keterbacaan dan kejelasan bahasa sangat bagus. Rerata dari tiga item tersebut 3,75 yang berarti tim pakar menilai kata pengantar pada buku pegangan peserta bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator konsep esensial materi pelatihan terlihat pada item no. 4 sampai 10. Pada item no. 4 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 5 sebesar 3,50, berarti kesesuaian isi dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 6 adalah 3,75, yang artinya sistematika isi materi sangat bagus. Item no. 7 nilai rata-ratanya 4,00, artinya kemenarikan isi bagus. Item no. 8 nilai rata-ratanya 3,25. Artinya tim pakar menilai kejelasan bahasa sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 9 sebesar 3,50, berarti kesesuaian isi dengan model pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 10 adalah 3,75, yang artinya kedalaman/keluasan isi sangat bagus. Item no. Nilai rerata dari seluruh item sebesar 3,64, artinya konsep esensial materi pelatihan sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator materi pelatihan tertera dalam item no. 11 sampai 17. Nilai rata-rata item no. 11 sebesar 4,00, berarti kesesuaian materi dengan model pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 12 adalah 4,00, yang artinya kesesuaian materi pokok dengan konsep pelatihan sangat bagus. Item no. 13 nilai rata-ratanya 3,75, artinya kesesuaian materi dengan kebutuhan guru dalam pembelajaran PKn sangat bagus. Item no. 14 nilai rata-ratanya 3,75.

Artinya tim pakar menilai kesesuaian materi dengan nilai-nilai multikultural sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 15 sebesar 4,00, berarti kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Item no. 16 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai kejelasan dan kemenarikan bahasa sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 17 sebesar 4,00, berarti materi pelatihan dapat menumbuhkan persepsi positif peserta terhadap keanekaragaman budaya, etnis, agama, dan gender sangat bagus. Rerata dari keseluruhan item di atas sebesar 3,89, artinya materi pelatihan dinilai sangat bagus.

3. Hasil Evaluasi Buku Pedoman Manajemen Pelatihan

Evaluasi tim pakar dan praktisi terhadap buku pedoman manajemen pelatihan, pada indikator pendahuluan tercermin pada item no. 1 sampai 4. Pada item no 1, nilai rata-ratanya 4,00. Artinya tim pakar menilai ketepatan isi pesan sangat bagus. Item no. 2 nilai rata-ratanya 4,00, artinya tim pakar menilai kejelasan maksud dan tujuan pelatihan sangat bagus. Item no. 3 nilai rata-ratanya 4,00, artinya tim pakar menganggap kejelasan ruang lingkup pelatihan sangat bagus. Item no. 4 nilai rata-ratanya 4,00, artinya tim pakar menilai ketepatan penggunaan bahasa sangat bagus. Rerata dari empat item tersebut 4,00 yang berarti tim pakar menilai pendahuluan pada buku pedoman manajemen pelatihan sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator rencana pelatihan terlihat pada item no. 5 sampai 14. Pada item no. 5 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai cara menganalisis kebutuhan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 6 sebesar 3,75, berarti cara memilih bentuk dan jenis pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 7 adalah 3,50, yang artinya kesesuaian isi dan model pelatihan

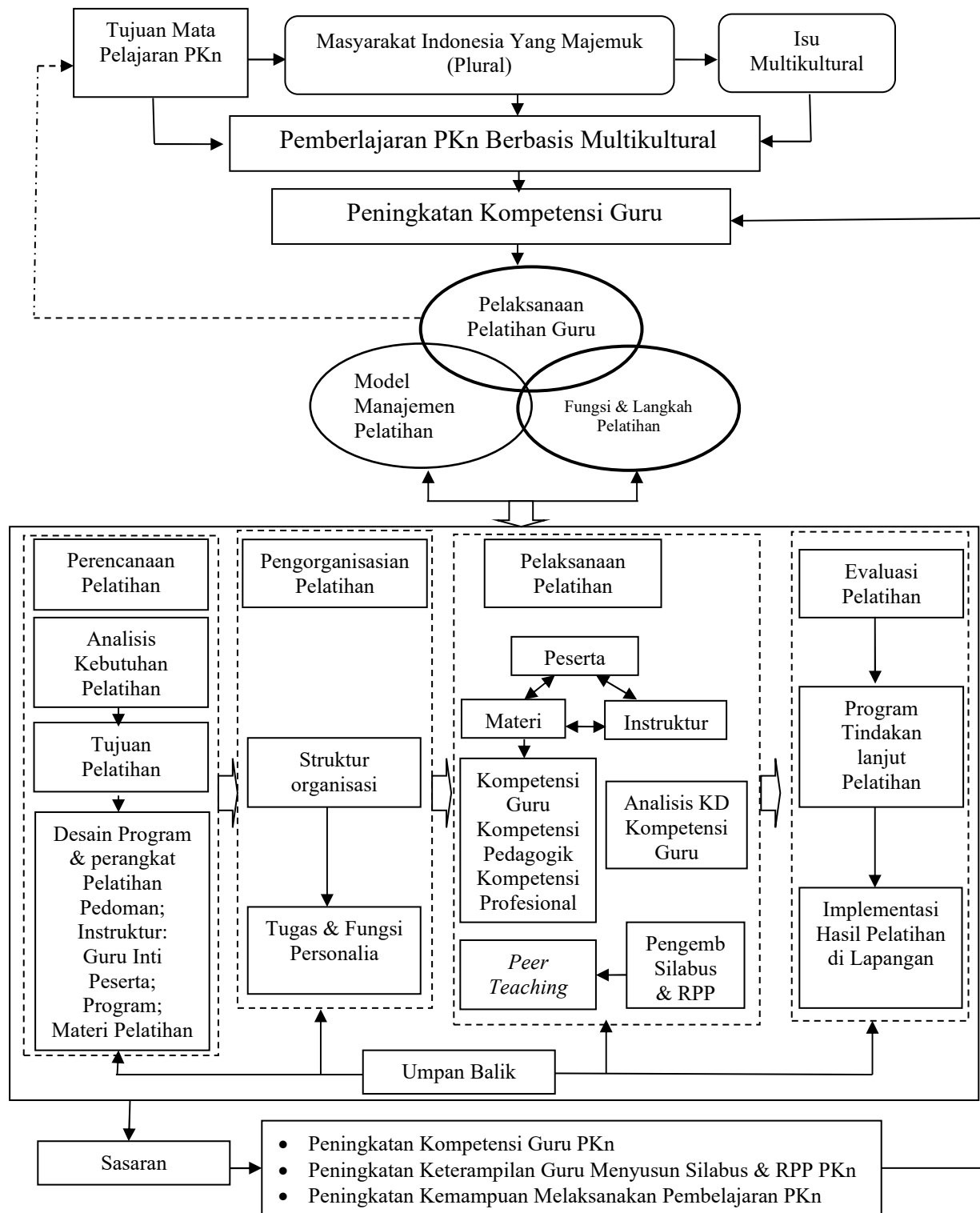
sangat bagus. Item no. 8 nilai rata-ratanya 3,50, artinya kedalaman isi pelatihan sangat bagus. Item no. 9 nilai rata-ratanya 3,50. Artinya tim pakar menilai kejelasan isi pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 10 sebesar 3,75, berarti kegunaan metodologi pelatihan bagus. Nilai rata-rata item no. 11 adalah 4,00, yang artinya rekrutmen peserta pelatihan sangat bagus. Item no. 12 nilai rata-ratanya 3,50, artinya rekrutmen instruktur sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 13 adalah 3,75, yang artinya perincian anggaran pelatihan sangat bagus. Item no. 14 nilai rata-ratanya 3,75, artinya pedoman dapat digunakan pihak lain untuk menyelenggarakan pelatihan yang sejenis. Nilai rerata dari seuruh item sebesar 3,67, artinya rencana pelatihan sangat bagus.

Hasil evaluasi tim pakar terhadap indikator persiapan dan pelaksanaan pelatihan tercermin dalam item no. 15 sampai 25. Nilai rata-rata item no. 15 sebesar 3,75, berarti uraian persiapan administrasi pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 16 adalah 3,50, yang artinya uraian penyiapan formulir pelatihan dinilai sangat bagus. Item no. 17 nilai rata-ratanya 4,00, artinya uraian persiapan teknis sangat bagus. Item no. 18 nilai rata-ratanya 3,75. Artinya tim pakar menilai uraian jadwal pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 19 sebesar 3,50, berarti penyusunan pelaksanaan pelatihan sangat bagus. Item no. 20 nilai rata-ratanya 4,00. Artinya tim pakar menilai uraian persiapan peserta pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 21 sebesar 4,00, berarti uraian persiapan instruktur bagus. Nilai rata-rata item no. 22 adalah 3,25, yang artinya uraian sarana prasarana sangat bagus. Item no. 23 nilai rata-ratanya 3,25, artinya uraian pembukaan pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 24 sebesar 4,00, berarti uraian proses

pelatihan sangat bagus. Nilai rata-rata item no. 25 sebesar 4,00, berarti uraian rencana tindak lanjut pelatihan sangat bagus Rerata dari keseluruhan item di atas sebesar 3,72, artinya persiapan dan pelaksanaan pelatihan sangat bagus.

Evaluasi tim pakar dan praktisi pada indikator pemantauan dan evaluasi tercermin pada item no. 26 sampai 28. Pada item no 26, nilai rata-ratanya 4,00, Artinya tim pakar menilai uraian pemanauan pelatihan sangat bagus. Item no. 27 nilai rata-ratanya 3,50, artinya tim pakar menilai uraian evaluasi pelatihan sangat bagus. Item no. 28 nilai rata-ratanya 3,75, artinya tim pakar menganggap uraian penyusunan laporan bagus. Rerata dari tiga item tersebut 3,75 yang berarti tim pakar menilai pemantauan dan evaluasi sangat bagus.

Berdasarkan hasil evaluasi dari tim pakar dan praktisi sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dilakukan pengembangan model dan perangkat manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural. Desain hasil pengembangan model dan perangkat manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 12 di bawah ini.



Gambar 12. Pengembangan Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural Setelah Direvisi Tim Pakar

3.1 Rasional

Model pelatihan PKn berbasis multikultural dilatarbelakangi oleh tujuan pembelajaran PKn, yakni menanamkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai sehingga peserta didik mampu menjadi warga negara dan warga masyarakat yang baik. Masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang majemuk, dilihat dari etnis, agama, budaya, bahasa, maupun status sosial ekonomi. Mengingat keberagaman yang ada sangat rawan terjadinya konflik, maka muncul isu-isu multikulturalisme. Banyak pihak yang menghimbau agar pendidikan multikultural dapat diajarkan di sekolah. Pembelajaran PKn berbasis multikultural memerlukan kemampuan khusus dari para guru. Sementara itu di lapangan guru belum memiliki kompetensi yang cukup, karena itu diperlukan pelatihan bagi para guru PKn. Agar pelatihan dapat berjalan secara efisien dan efektif, maka perlu berpedoman pada langkah-langkah dan fungsi manajemen.

3.2. Pengertian

Model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis Multikultural adalah kerangka konseptual yang dijadikan pedoman untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pengembangan sumber daya manusia pendidikan (guru) yang terprogram dan terencana, yang dilaksanakan dalam waktu singkat, dan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi dalam kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Secara garis besar model pemberdayaan MGMP melalui pelatihan PKn berbasis multikultural dibagi menjadi empat fungsi pokok, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Keempat fungsi tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

3.3. Perencanaan Pelatihan

3.3.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cara menganalisis data. Data-data yang dimaksud diperoleh melalui beberapa sumber dan alat pengumpul data, yaitu: (1) melalui observasi/pengamatan terhadap proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru PKn di beberapa SMP di Kota Pontianak, (2) melalui angket yang berisi tanggapan dan penilaian peserta didik atas kompetensi guru PKn, dan harapannya terhadap pembelajaran berbasis multikultural, (3) melalui wawancara kepada beberapa Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum, (4) melalui analisis silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan (5) melalui angket kebutuhan pelatihan yang telah diisi oleh guru PKn di SMP Kota Pontianak. Angket itu berisi kompetensi yang telah dikuasai, dan kompetensi yang dibutuhkan guru. Berdasarkan data dari angket tersebut, selanjutnya disusun kebutuhan yang sangat diperlukan oleh Guru melalui pemberdayaan MGMP PKn di Kota Pontianak dengan pelaksanaan kegiatan salah satunya berupa pelatihan PKn berbasis multikultural.

3.3.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan PKn berbasis multikultural bertujuan untuk:

- a). meningkatkan pengetahuan guru PKn mengenai pendidikan multicultural, b). meningkatkan kemampuan guru PKn untuk mengkaji dan menganalisis kompetensi dasar (KD) mata pelajaran PKn yang berpotensi untuk diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural, c). meningkatkan kemampuan guru untuk mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) PKn berbasis multikultural;
- d). meningkatkan kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

3.3.3. Desain Program dan Perangkat Pelatihan

Desain program merupakan tahap perancangan pelatihan, yang di dalamnya meliputi: (1) tujuan pelatihan, (2) struktur program, materi, dan waktu pelatihan, (3) deskripsikan sasaran pelatihan, (4) deskripsikan hasil dan dampak pelatihan, dan (5) jadwal pelatihan.

Di samping menyusun desain program pelatihan, pada tahapan ini juga disusun perangkat pelatihan. Perangkat pelatihan yang dimaksud adalah materi yang berkaitan dengan kompetensi yang akan dilatihkan. Hal-hal yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah: (1) menyusun perangkat pelatihan, yang berupa: buku pegangan instruktur, buku pegangan peserta, silabus dan RPP pelatihan, dan materi pelatihan; (2) identifikasi sumber daya, meliputi: identifikasi bahan dan alat yang diperlukan, identifikasi ruang teori, dan praktik beserta perlengkapannya, serta identifikasi siapa saja yang akan terlibat (siapa melakukan apa); dan (3) menyusun *pree test* dan *post test* yang dapat digunakan untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta pelatihan.

1. Pengorganisasian Pelatihan

Pengorganisasian adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. struktur organisasi penyelenggaraan pelatihan PKn berbasis multikultural terdiri atas beberapa personalia, yang masing-masing mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut.

a. Ketua Penyelenggara

Ketua penyelenggara bertugas untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengadakan monitoring dan evaluasi program pelatihan. ketua penyelenggara berfungsi mengelola program pelatihan secara efektif dan efisien.

b. Sekretaris

Bertugas menyelenggarakan urusan surat menyurat dan kearsipan, misal surat-surat untuk peserta pelatihan, pelatih/instruktur, surat-surat perijinan, surat kerja sama, dan sebagainya. Sekretaris berfungsi untuk mengadministrasikan semua aktivitas program pelatihan secara cermat dan rapi.

c. Bendahara

Bendahara bertugas mengelola keuangan program pelatihan. fungsi bendahara adalah: menyusun anggaran sesuai program kerja pelatihan; melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran; memonitor penggunaan anggaran: serta mempertanggungjawabkan semua uang masuk dan keluar sesuai ketentuan yang berlaku.

d. Seksi Kurikulum

Bertugas menyusun kurikulum pelatihan, yang meliputi: struktur isi kurikulum, materi (mata latih) yang dibutuhkan, sebaran dan deskripsi masing-masing mata latih. Seksi kurikulum berfungsi untuk memenuhi kebutuhan belajar peserta pelatihan.

e. Seksi Tenaga Pelatih/Instruktur

Bertugas dalam urusan tenaga pelatih. Fungsinya adalah: menyusun kriteria dan persyaratan tenaga pelatih yang sesuai dengan kebutuhan, melakukan rekrutmen, dan jika perlu juga menghentikan dan mencari pengganti tenaga pelatih.

f. Seksi Pembelajaran

Bertugas melaksanakan urusan pembelajaran pelatihan. berfungsi mengadakan rekrutmen peserta pelatihan, menyusun jadwal pembelajaran pelatihan, menyusun tata tertib, dan menyusun kontrak pembelajaran.

g. Seksi Kerjasama

Bertugas menyelenggarakan kerjasama/kemitraan dengan instansi terkait. Seksi ini berfungsi untuk menunjang pelaksanaan pelatihan, dan pendampingan lulusan pasca pelatihan.

h. Seksi Sarana/prasarana

Bertugas menyiapkan/mengadakan sarana/prasarana dan perlengkapan yang dibutuhkan selama pelatihan. berfungsi menyiapkan dan merawat ruang belajar (teori dan praktik), ruang sekretariat, ruang tunggu pelatih, dan ruang konsumsi; menyiapkan peralatan pembelajaran; dan melakukan inventarisasi barang.

i. Seksi Konsumsi

Bertugas menyiapkan/mengadakan konsumsi selama pelatihan berlangsung.

Fungsinya: menyiapkan menu (makanan dan minuman); menyediakan snack dan makan bagi peserta pelatihan, tenaga pelatih, dan seluruh panitia yang terlibat.

j. Seksi Evaluasi

Bertugas dalam penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program pelatihan. Fungsinya adalah mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam penyelenggaraan pelatihan dari apa yang telah direncanakan; menetapkan aspek-aspek program pelatihan yang dievaluasi, menyusun instrumen evaluasi, menetapkan dan melaksanakan prosedur evaluasi, mengolah dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai masukan untuk perbaikan penyelenggaraan program pelatihan.

k. Peserta Pelatihan

Bertugas mengikuti seluruh pembelajaran dalam program pelatihan, mengerjakan tugas-tugas dan evaluasi pembelajaran, serta mematuhi seluruh tata tertib selama pelatihan. Fungsinya sebagai subjek pembelajar.

l. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan ini dilaksanakan untuk peserta yang terdiri dari para guru PKn dari SMP Negeri Kota Pontianak.

Pelaksanaan pelatihan ini mencakup lima kegiatan, yaitu (a) kompetensi multikulturalisme, (b) analisis kompetensi dasar berpotensi multikulturalisme, (c) pengembangan silabus dan RPP PKn berbasis multikultural, (d) *peer teaching*, dan

(e) penyusunan program tindak lanjut. Uraian dari masing-masing kegiatan tersebut sebagai berikut.

A. Kompetensi Multikulturalisme

Pelatihan kompetensi dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, sehingga para peserta memiliki kemampuan yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan di tempat kerja. Pelatihan kompetensi adalah input materi yang harus dikuasai para peserta sesuai dengan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi para peserta pelatihan, yaitu guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Materi kompetensi multikulturalisme disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, tingkat kesulitan, dan urutan kompetensi kemampuan. Kompetensi multikulturalisme lebih menekankan pada pengembangan kompetensi profesional, meskipun demikian kompetensi yang lain (paedagogik, sosial, dan kepribadian) selalu terintegrasi dalam setiap kegiatan pelatihan.

B. Analisis Kompetensi Dasar berpotensi Multikulturalisme

Pada tahap ini, peserta pelatihan diharapkan sudah memiliki kemampuan untuk menganalisis kompetensi dasar (KD) yang terdapat dalam Standar Isi kurikulum PKn SMP yang berpotensi memiliki muatan nilai-nilai multikultural. Dasar-dasar analisis terhadap nilai-nilai multikultural telah disampaikan pada tahap sebelumnya, sehingga pada tahap ini peserta juga diharapkan telah mampu mengintegrasikan nilai-nilai multikultural tersebut ke dalam KD mata pelajaran PKn yang relevan. Analisis KD yang berpotensi multikulturalisme harus mengacu pada kurikulum PKn SMP (KTSP 2006).

Adapun persyaratan analisis kompetensi dasar

- a. Peserta dibagi ke dalam empat kelompok, setiap kelompok beranggotakan enam orang.
- b. Setiap kelompok harus membawa daftar standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran PKn, yang sesuai dengan kurikulum PKn SMP tahun 2006.

C. Pengembangan Silabus dan RPP

Pada tahap ini para peserta pelatihan akan mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) PKn berbasis multikultural. Berdasarkan pemetaan KD yang berpotensi mengandung nilai-nilai multikultural yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya, maka pada tahap ini di bawah bimbingan instruktur pelatihan para peserta mampu merencanakan pembelajaran dengan baik. Kemampuan ini diwujudkan dengan usaha mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn yang bermuatan nilai-nilai multikultural.

Adapun Persyaratan pengembangan silabus dan RPP

- a. Setiap peserta harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai multikultural yang telah dilatihkan sebelumnya.
- b. Setiap peserta harus sudah memiliki daftar pemetaan Standar Kompetensi (SK) dan KD (Kompetensi Dasar) yang berpotensi multikulturalisme.
- c. Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen-komponen silabus.
- d. Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen RPP.

- e. Pengembangan silabus dan RPP harus mengacu pada Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan dasar dan Menengah.
- f. Mengacu pada kurikulum PKn SMP KTSP 2006

D. *Peer Teaching*

Setelah para peserta mampu mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn berbasis pendidikan multikultural, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan *peer teaching*. Dalam kegiatan ini para peserta dibagi menjadi empat kelompok, masing-masing kelompok terdiri enam orang yang dipimpin satu orang instruktur.

Setiap kelompok menempati satu ruang yang terpisah dengan kelompok lain. Setiap peserta dari masing-masing kelompok melaksanakan praktik pembelajaran, sedangkan yang lain berperan sebagai siswa dan sekaligus sebagai observer. Selama praktik pembelajaran peserta yang lain mengamati dan mencatat segala kelebihan dan kekurangan temannya. Setelah selesai pembelajaran diadakan diskusi kelompok, yang fungsinya sebagai refleksi atas kelebihan dan kekurangan dari masing-masing peserta, dan sebagai bahan perbaikan selanjutnya. Begitu seterusnya, sampai semua peserta berkesempatan melaksanakan praktik dalam *peer teaching* tersebut.

E. Penyusunan Program Tindak Lanjut

Penyusunan program tindak lanjut adalah kegiatan menyusun program kerja yang harus dilaksanakan oleh peserta pelatihan setelah selesai pelatihan. Program

tindak lanjut disusun berdasarkan kompetensi yang telah dikuasai sebagai hasil pelatihan, dengan mempertimbangkan kritik, saran, dan masukan dalam seminar.

Program tindak lanjut disusun oleh peserta di bawah bimbingan instruktur pelatihan. Program tindak lanjut dilaksanakan di sekolah masing-masing, dan hasilnya dilaporkan dalam bentuk laporan program tindak lanjut yang ditandatangani oleh kepala sekolah yang bersangkutan.

1. Langkah-langkah Penyusunan Program Tindak Lanjut

- a. Program tindak lanjut disusun secara perorangan
- b. Program tindak lanjut didiskusikan dengan instruktur dan pengelola pelatihan.
- c. Merevisi program tindak lanjut
- d. Pengesahan oleh kepala sekolah

2. Sistematika Program Tindak Lanjut

a. Pendahuluan

Bagian ini menguraikan tentang permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran, siswa, sekolah, dan lingkungannya yang menjadi dasar pertimbangan penyusunan program tindak lanjut.

b. Tujuan

Inti dari tujuan program tindak lanjut adalah perbaikan kualitas pembelajaran.

c. Sasaran

Bagian ini dibedakan menjadi dua, yaitu sasaran program dan sasaran produk yang akan dihasilkan melalui program tindak lanjut.

d. Target

Yaitu menjelaskan target yang akan dicapai melalui program tindak lanjut.

e. Jadwal Pelaksanaan

Bagian ini mendeskripsikan jenis-jenis kegiatan dan waktu pelaksanaannya.

f. Hasil Akhir

Bagian ini menjelaskan proses dan hasil pembelajaran PKn, khususnya pada kompetensi dasar yang berpotensi diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural.

F. Instruktur Pelatihan

1. Syarat Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan PKn berbasis multikultural dipersyaratkan memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. pakar atau praktisi pendidikan PKn;
- b. memiliki kompetensi multikulturalisme;
- c. berijazah minimal S2 kependidikan;
- d. mendapat ijin dari atasan;
- e. menguasai materi yang diberikan;
- f. mampu mengelola pembelajaran untuk orang dewasa
- g. berpengalaman;
- h. memiliki kepribadian sebagai pendidik;
- i. mampu berkomunikasi secara efektif;
- j. mampu membangkitkan semangat para peserta.

2. Persiapan Instruktur sebelum Pelatihan

- a. pelajari tujuan pelatihan;
- b. pelajari kompetensi lulusan;
- c. pelajari silabus pelatihan;
- d. menyusun rancangan pembelajaran, meliputi: rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kontrak pembelajaran, skenario pembelajaran, dan instrumen penilaian;
- e. mempelajari isi modul dan berbagai referensi yang relevan;
- f. menyiapkan *power point*, dan media yang diperlukan dalam pembelajaran;
- g. memakai pakaian yang rapih;
- h. sudah harus siap di tempat 15 menit sebelum season dimulai;
- i. mengisi daftar hadir instruktur yang disiapkan panitia;
- j. melaksanakan pembelajaran tepat waktu.

3. Hal-hal yang harus diperhatikan pada saat melaksanakan pembelajaran

- a. melaksanakan pembelajaran dengan prosedur yang benar (kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup)
- b. melaksanakan pembelajaran sesuai dengan materi latihan dan RPP yang telah disiapkan;
- c. pada saat pendahuluan, instruktur melaksanakan apersepsi, menyampaikan tujuan mata latihan, dan memotivasi peserta dengan menyampaikan pertanyaan, cerita, puisi, atau gambar yang ada kaitannya dengan multikulturalisme;
- d. melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada peserta pelatihan, bangkitkan semangat dan motivasi agar semua peserta terlibat aktif dalam pembelajaran;

- e. melaksanakan pembelajaran dengan metode dan model pembelajaran andragogi (pembelajaran untuk orang dewasa);
- f. adakan tanya jawab untuk menjajagi penguasaan kompetensi peserta;
- g. pada akhir pembelajaran, ajak peserta untuk bersama-sama mengambil kesimpulan dari materi yang telah dilatihkan; dan berilah tugas-tugas penting untuk lebih memperdalam pemahaman peserta.

G. Peserta Pelatihan

1. Persyaratan Peserta Pelatihan

- a. guru PKn
- b. mengajar di sekolah menengah pertama (SMP)
- c. berstatus PNS;
- d. tidak sedang studi lanjut (sekolah);
- e. berijazah pendidikan S1 PKn
- f. memiliki minat dan motivasi mengikuti program pelatihan.

2. Hak dan Kewajiban Peserta

- a. setiap peserta harus mengikuti seluruh rangkaian pelatihan;
- b. setiap peserta memiliki hak yang sama dalam menggunakan seluruh sarana prasarana pelatihan yang disediakan;
- c. setiap peserta mendapatkan satu set buku pedoman, buku pegangan peserta, modul pelatihan, dan sebagainya.

H. Evaluasi Pelatihan

1. Implementasi Program Tindak Lanjut

Implementasi program tindak lanjut dari pelatihan yang dimaksudkan adalah program penyebarluasan (sosialisasi) hasil pelatihan PKn berbasis multikultural kepada para guru yang lain (bukan peserta pelatihan) dan peserta didik. Hasil pelatihan yang dimaksud adalah kemampuan, wawasan atau pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah diperoleh peserta selama mengikuti pelatihan. Penyebarluasan hasil pelatihan ini dilaksanakan dengan pendekatan andragogi, yang dilaksanakan melalui berbagai metode, misalnya: ceramah, tanya jawab, diskusi, *problem solving*, maupun simulasi.

2. Monitoring dan Evaluasi

Selama pelaksanaan program tindak lanjut juga perlu diadakan monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi ini dilakukan untuk melihat dampak pelatihan, yaitu yang bertujuan untuk mengukur implementasi dari kompetensi yang telah dikuasai peserta di sekolah masing-masing. Evaluasi dampak dilakukan untuk menilai dampak pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

I. Model Final Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Model final pelatihan PKn berbasis multikultural diperoleh setelah dilakukan uji coba. Pelaksanaan uji coba model pelaksanaan pelatihan ini memperoleh temuan berupa: (1) penilaian peserta dalam uji coba perorangan; (2) penilaian peserta dalam

uji coba kelompok; dan (3) penilaian peserta dalam uji coba terbatas. Masing-masing temuan selanjutnya dikemukakan sebagai berikut.

1. Hasil Uji Coba Perorangan

Uji coba perorangan dalam penelitian ini dilakukan terhadap enam orang guru PKn SMP di Kota Pontianak. Hasil uji coba perorangan dapat dilihat pada uraian di bawah ini.

Rekapitulasi penilaian tentang bentuk pelatihan pada indikator prosedur pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 1 sampai 4. Adapun skor rata-rata pada item no 1 adalah 3,50, jadi peserta menilai kesesuaian kurikulum dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no 2 adalah 3,17, artinya peserta menilai kesesuaian materi pelatihan dengan tugas/pekerjaan di sekolah bagus. Skor rata-rata item no. 3 adalah 3,50, hal ini berarti peserta menilai kesesuaian sistematika/urutan materi dengan jadwal pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 4 sebesar 3,83, artinya peserta menilai sangat bagus atas kesesuaian metode dan media ajar dalam pelatihan.

Jawaban peserta terhadap indikator pelaksanaan pelatihan tercermin pada item no. 5 sampai 9. Skor rata-rata pada item no. 5 sebesar 3,67. Jadi peserta menganggap kesesuaian panduan pelatihan dengan deskripsi materi dalam buku pegangan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 6 adalah 3,50, artinya peserta menganggap kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan jadwal sangat bagus. Skor rata-rata item no. 7 adalah 43,33, jadi peserta menganggap kesesuaian materi dengan program pelatihan bagus. Skor rata-rata item no. 8 sebesar 3,67, ini berarti peserta menganggap kesesuaian media dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata

item no. 9 adalah 3,50, artinya peserta menganggap kesesuaian soal *pre test* dan *post test* dengan materi sangat bagus.

Rekapitulasi penilaian tentang program pelatihan pada indikator tujuan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 10 skor rata-ratanya 3,33. Jadi tujuan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan peserta dinilai bagus. Skor rata-rata item no. 11 sebesar 3,50, artinya peserta menilai tujuan pelatihan untuk mengembangkan keahlian peserta sangat bagus. Skor rata-rata item no. 12 sebesar 3,50, berarti peserta menganggap tujuan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan peserta sangat bagus.

Penilaian pada indikator metode pelatihan pada item no. 13 skor rata-ratanya sebesar 3,67. Artinya peserta menilai kesesuaian pelatihan dengan sasaran sangat bagus. Skor rata-rata item no. 14 adalah 3,50, jadi peserta menganggap menyampaikan melalui kesadaran, ketertarikan dan berbuat adalah sangat bagus.

Rekapitulasi penilaian indikator evaluasi pelatihan, pada item no. 15 memiliki rata-rata skor sebesar 3,83, jadi peserta menganggap evaluasi dipandu oleh pelaksana pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 16 adalah 3,33, jadi peserta menganggap hasil pelatihan secara kognitif bagus. Item no. 17 memiliki skor rata-rata sebesar 3,50, artinya peserta menilai hasil pelatihan secara afektif sangat bagus. Skor rata-rata item no. 18 adalah 3,50, artinya peserta menganggap hasil pelatihan secara psikomotorik sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator target program pelatihan pada item no. 19 skor rata-ratanya sebesar 3,50. Artinya peserta menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan motivasi peserta sangat bagus. Skor rata-rata

item no. 20 adalah 4,00, artinya peserta menilai target program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman peserta terhadap nilai-nilai multikultural sangat bagus. Item no. 21 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,00, artinya peserta menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan persepsi positif antar etnis adalah bagus.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap bahan ajar pelatihan, pada indikator kualitas bahan ajar, terlihat bahwa pada item no. 22 memiliki skor rata-rata sebesar 3,50. Hal ini berarti peserta menganggap sistematika (struktur) bahan ajar sangat bagus. Skor rata-rata item no. 23 adalah 3,83, artinya peserta menilai relevansi bahan ajar dengan kondisi masyarakat yang multikultural sangat bagus. Skor rata-rata item no. 24 adalah 3,50, hal ini berarti peserta menganggap kedalaman dan keluasan cakupan materi sangat bagus. Skor rata-rata item no. 25 sebesar 3,33, artinya peserta menilai keterbacaan bahan ajar oleh peserta bagus.

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator analisis instruksional. Skor rata-rata item no. 26 adalah 3,83, artinya peserta menganggap susunan materi ajar mulai dari yang paling sederhana sampai yang paling sulit adalah sangat bagus. Skor rata-rata item no. 27 sebesar 3,83, jadi peserta menganggap rumusan kompetensi di setiap jenjang pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 28 adalah 3,67, jadi peserta menganggap kesesuaian kompetensi dengan persyaratan untuk mengikuti jenjang pelatihan berikutnya sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator relevansi bahan ajar pada item no. 29 adalah 3,67, jadi peserta menilai kesesuaian bahan ajar dengan tujuan pelatihan adalah sangat bagus. Skor rata-rata item no. 30 adalah 3,83, jadi peserta

menganggap kesesuaian buku pegangan peserta dengan tujuan pelatihan adalah sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta mengenai instruktur pelatihan, indikator penguasaan materi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 31 skor rata-ratanya sebesar 3,33, jadi peserta menganggap kualitas bahan pelatihan yang disajikan bagus. Skor rata-rata item no. 32 adalah 3,83, artinya peserta menilai kemampuan instruktur menjelaskan bahan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 33 sebesar 3,50, hal ini berarti peserta menganggap kemampuan menyimpulkan sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator sistematika dan metode penyajian pada item no. 34 sebesar 3,17, artinya peserta menilai sistematika penyajian materi pelatihan bagus. Skor rata-rata item no. 35 adalah 3,50, jadi peserta menganggap strategi dan metode penyajian sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban responden pada indikator keluwesan instruktur pada item no. 36 adalah 3,50, jadi peserta menganggap nada dan suara instruktur sangat bagus. Skor rata-rata item no. 37 sebesar 3,83, artinya peserta menganggap sikap dan perilaku instruktur sangat bagus. Skor rata-rata item no. 38 adalah 3,67, jadi peserta menilai cara menyampaikan pertanyaan dan jawaban kepada peserta pelatihan sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator media yang digunakan pada item no. 39 adalah 3,50, jadi peserta menganggap pemilihan media yang digunakan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 40 adalah 3,67, ini menunjukkan peserta menganggap penggunaan media yang dapat memperjelas materi sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban sarana dan prasarana pelatihan pada indikator peralatan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 41 skor rata-rata dari 6peserta sebesar 3,33, artinya kesiapan media pelatihan dinilai bagus. Item no. 42 skor rata-ratanya sebesar 3,50, artinya peserta menilai kesiapan alat tulis bagi instruktur dan peserta pelatihan sangat bagus. Item no. 43 memiliki skor rata-rata sebesar 3,67, hal ini berarti peserta menganggap kesiapan bahan ajar bagi instruktur dan peserta pelatihan sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban pada indikator tempat pelatihan pada item no. 44 memiliki skor rata-ratasebesar 3,50, artinya peserta menilai kesiapan ruang pelatihan sangat bagus. Pada item no. 45 skor rata-ratanya adalah 3,83, jadi peserta menganggap kesiapan ruang praktik (*micro teaching*) pelatihan sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban mengenai konsumsi pelatihan, indikator kelayakan konsumsi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 46 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,33, jadi peserta menganggap kesiapan konsumsi pelatihan bagus. Item no. 47 skor rata-ratanya sebesar 3,17, artinya peserta menilai kelayakan konsumsi bagus. Skor rata-rata item no. 48 adalah 3,17, hal ini berarti peserta menilai variasi menu konsumsi bagus.

2. Hasil Uji Coba Kelompok

Setelah uji coba perorangan, maka langkah selanjutnya adalah uji coba kelompok. Uji coba kelompok dalam penelitian ini dilakukan terhadap dua belas orang guru PKn SMP di Kota Pontianak. Hasil uji coba kelompok dapat dilihat pada uraian di bawah ini. Rekapitulasi penilaian tentang bentuk pelatihan pada indikator prosedur pelatihan, terrefleksi pada item no. 1 sampai 4. Adapun skor rata-

rata pada item no 1 adalah 3,58, hal ini berarti peserta menilai kesesuaian kurikulum dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Item no. 2 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,67, artinya peserta menilai kesesuaian materi pelatihan dengan tugas/pekerjaan di sekolah sangat bagus. Skor rata-rata item no. 3 sebesar 3,67, hal ini berarti peserta menilai kesesuaian sistematika/urutan materi dengan jadwal pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 4 sebesar 3,83, artinya peserta menilai kesesuaian metode dan media ajar dalam pelatihan sangat.

Jawaban peserta terhadap indikator pelaksanaan pelatihan tercermin pada item no. 5 sampai 9. Skor rata-rata pada item no. 5 sebesar 3,75, artinya peserta menganggap kesesuaian panduan pelatihan dengan deskripsi materi dalam buku pegangan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 6 adalah 3,50, ini berarti peserta menilai kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan jadwal sangat bagus. Skor rata-rata item no. 7 adalah 3,42, jadi peserta menganggap kesesuaian materi dengan program pelatihan bagus. Item no 8 mempunyai skor rata-rata 3,58, jadi peserta menilai kesesuaian media dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 9 adalah 3,33, jadi menurut kesesuaian soal *pre test* dan *post test* dengan materi bagus.

Rekapitulasi penilaian tentang program pelatihan pada indikator tujuan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 10 dengan skor rata-rata sebesar 3,42. Jadi penilaian tentang tujuan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan peserta bagus. Skor rata-rata item no. 11 sebesar 3,58, artinya peserta menilai tujuan pelatihan untuk mengembangkan keahlian peserta sangat bagus. Skor rata-rata item no. 12 sebesar

3,50, berarti peserta menganggap tujuan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan peserta sangat bagus.

Rekapitulasi penilaian peserta pada indikator metode pelatihan tergambar pada item no. 13 dan 14. Skor rata-rata item no. 13 sebesar 3,58, artinya peserta menilai kesesuaian pelatihan dengan sasaran sangat bagus. Skor rata-rata item no. 14 adalah 3,83, hal ini berarti peserta menganggap menyampaikan melalui kesadaran, ketertarikan dan berbuat sangat bagus.

Rekapitulasi penilaian indikator evaluasi pelatihan, pada item no. 15 memiliki rata-rata skor sebesar 3,58, artinya peserta menilai evaluasi dipandu oleh pelaksana pelatihan sangat bagus. Item no. 16 skor rata-ratanya sebesar 3,75, jadi peserta menganggap hasil pelatihan secara koqnitif sangat bagus. Item no. 17 memiliki skor rata-rata sebesar 3,33, artinya peserta menilai hasil pelatihan secara afektif bagus. Skor rata-rata item no. 18 adalah 3,42, hal ini menunjukkan penilaian peserta terhadap hasil pelatihan secara psikomotorik adalah bagus.

Rekapitulasi penilaian peserta pada indikator target program pelatihan pada item no. 19 skor rata-ratanya sebesar 3,67. Artinya peserta menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan motivasi peserta sangat bagus. Skor rata-rata item no. 20 adalah 3,58, artinya peserta menilai target program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman peserta terhadap nilai-nilai multikultural sangat bagus. Skor rata-rata item no. 21 sebesar 3,42, jadi peserta menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan persepsi positif antar etnis bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta terhadap bahan ajar pelatihan, pada indikator kualitas bahan ajar, terlihat bahwa pada item no. 22 memiliki skor rata-rata sebesar 3,25. Hal ini berarti peserta menganggap sistematika (struktur) bahan ajar bagus. Skor rata-rata item no. 23 adalah 3,58, artinya peserta menilai relevansi bahan ajar dengan kondisi masyarakat yang multikultural sangat bagus. Skor rata-rata item no. 24 adalah 3,83, hal ini berarti peserta menilai kedalaman dan keluasan cakupan materi sangat bagus. Skor rata-rata item no. 25 sebesar 3,67, artinya peserta menilai keterbacaan bahan ajar oleh peserta sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator analisis instruksional. Skor rata-rata item no. 26 adalah 3,67, artinya peserta menilai susunan materi ajar mulai dari yang paling sederhana sampai yang paling sulit adalah sangat bagus. Skor rata-rata item no. 27 sebesar 3,50, jadi peserta menganggap rumusan kompetensi di setiap jenjang pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 28 sebesar 3,75, jadi peserta menilai kesesuaian kompetensi dengan persyaratan untuk mengikuti jenjang pelatihan berikutnya sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator relevansi bahan ajar tercermin pada item no. 29 dan 30. Item no. 29 memiliki skor rata-rata sebesar 3,75, jadi peserta menilai kesesuaian bahan ajar dengan tujuan pelatihan adalah sangat bagus. Skor rata-rata item no. 30 adalah 3,67, jadi peserta menganggap kesesuaian buku pegangan peserta dengan tujuan pelatihan adalah sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta mengenai instruktur pelatihan, indikator penguasaan materi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 31 skor rata-ratanya sebesar 3,75, artinya peserta menganggap kualitas bahan pelatihan yang disajikan

sangat bagus. Skor rata-rata item no. 32 adalah 3,50, artinya peserta menilai kemampuan instruktur menjelaskan bahan sangat bagus. Skor rata-rata item no.33 sebesar 3,58, hal ini berarti peserta menganggap kemampuan menyimpulkan sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator sistematika dan metode penyajian pada item no. 34 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,42, artinya peserta menilai sistematika penyajian materi pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 35 adalah 3,50, jadi peserta menganggap strategi dan metode penyajian sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator keluwesan instruktur pada item no. 36 memiliki skor rata-rata sebesar 3,67, jadi peserta menganggap nada dan suara instruktur sangat bagus. Skor rata-rata item no. 37 sebesar 3,92, artinya peserta menganggap sikap dan perilaku instruktur sangat bagus. Skor rata-rata item no. 38 adalah 3,58, jadi peserta menilai cara menyampaikan pertanyaan dan jawaban kepada peserta pelatihan sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator media yang digunakan terlihat pada item no. 39 dan 40. Item no. 39 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,83, jadi peserta menganggap pemilihan media yang digunakan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 40 adalah 3,58, ini menunjukkan peserta menganggap penggunaan media yang dapat memperjelas materi sangat bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta terhadap sarana dan prasarana pelatihan pada indikator peralatan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 41 skor rata-ratanya sebesar 3,67, artinya kesiapan media pelatihan dinilai sangat bagus. Item no. 42

skor rata-ratanya sebesar 3,50, artinya peserta menilai kesiapan alat tulis bagi instruktur dan peserta pelatihan sangat bagus. Item no. 43 memiliki skor rata-rata sebesar 3,42, hal ini berarti peserta menganggap kesiapan bahan ajar bagi instruktur dan peserta pelatihan bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta pada indikator tempat pelatihan pada item no. 44 memiliki skor rata-rata sebesar 3,67, artinya peserta menilai kesiapan ruang pelatihan sangat bagus. Pada item no. 45 skor rata-ratanya adalah 3,42, jadi peserta menganggap kesiapan ruang praktik (*micro teaching*) pelatihan bagus.

Rekapitulasi jawaban peserta mengenai konsumsi pelatihan, indikator kelayakan konsumsi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 46 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,33, jadi peserta menganggap kesiapan konsumsi pelatihan sangat bagus. Item no. 47 skor rata-ratanya sebesar 3,25, artinya peserta menilai kelayakan konsumsi bagus. Skor rata-rata item no. 48 adalah 3,17, hal ini berarti peserta menilai variasi menu konsumsi bagus.

3. Hasil Uji Coba Terbatas

Uji coba terbatas dilaksanakan setelah uji coba kelompok. Uji coba terbatas model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis pendidikan multikultural dilakukan dengan melibatkan 24 orang guru PKn SMP Negeri di Kota Pontianak sebagai peserta. Penilaian peserta terhadap model dan perangkat pelatihan dalam uji coba terbatas dapat dilihat pada uraian berikut ini.

Penilaian peserta tentang bentuk pelatihan pada indikator prosedur pelatihan, tercermin pada item no. 1 sampai 4. Item no. 1 mempunyai skor rata-rata 3,53, hal

ini berarti peserta menilai kesesuaian kurikulum dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Item no. 2 menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,47, artinya peserta menilai kesesuaian materi pelatihan dengan tugas/pekerjaan di sekolah bagus. Skor rata-rata item no. 3 sebesar 3,50, hal ini berarti peserta menilai kesesuaian sistematika/ urutan materi dengan jadwal pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 4 sebesar 3,80, artinya peserta menilai kesesuaian metode dan media ajar dalam pelatihan sangat bagus.

Penilaian peserta terhadap indikator pelaksanaan pelatihan terdapat pada item no. 5 sampai 9. Skor rata-rata pada item no. 5 sebesar 3,63, artinya peserta menganggap kesesuaian panduan pelatihan dengan materi dalam buku pegangan sangat bagus. Item no. 6 memperoleh skor rata-rata sebesar 3,43, ini berarti peserta menilai kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan jadwal bagus. Skor rata-rata item no. 7 adalah 3,57, jadi peserta menganggap kesesuaian materi dengan program pelatihan sangat bagus. Item no 8 mempunyai skor rata-rata 3,63, jadi peserta menilai kesesuaian media dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 9 adalah 3,33, jadi menurut peserta kesesuaian soal pree test dan post test dengan materi bagus.

Penilaian peserta tentang program pelatihan pada indikator tujuan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 10 mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,77. Jadi penilaian tentang tujuan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan peserta sangat bagus. Skor rata-rata item no. 11 sebesar 3,70, artinya peserta menilai tujuan pelatihan untuk mengembangkan keahlian peserta sangat bagus. Skor rata-rata item no. 12 sebesar 3,63, berarti peserta menilai tujuan pelatihan

untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan peserta sangat bagus. Penilaian peserta pada indikator metode pelatihan terrefleksi pada item no. 13 dan 14. Skor rata-rata item no. 13 sebesar 3,53, artinya peserta menilai kesesuaian pelatihan dengan sasaran sangat bagus. Skor rata-rata item no. 14 adalah 3,57, hal ini berarti peserta menganggap menyampaikan melalui kesadaran, ketertarikan dan berbuat sangat bagus.

Penilaian peserta pada indikator evaluasi pelatihan, pada item no. 15 memiliki rata-rata skor sebesar 3,67, artinya peserta menilai evaluasi dipandu oleh pelaksana pelatihan sangat bagus. Item no. 16 skor rata-ratanya sebesar 3,60, jadi peserta menganggap hasil pelatihan secara koqnitif sangat bagus. Item no. 17 memiliki skor rata-rata sebesar 3,50, artinya peserta menilai hasil pelatihan secara afektif sangat bagus. Skor rata-rata item no. 18 adalah 3,57, hal ini menunjukkan penilaian peserta terhadap hasil pelatihan secara psikomotorik sangat bagus.

Penilaian peserta pada indikator target program pelatihan pada item no. 19 menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,83. Artinya peserta menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan motivasi peserta sangat bagus. Skor rata-rata item no. 20 sebesar 3,87, artinya peserta menilai target program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman peserta terhadap nilai-nilai multikultural sangat bagus. Skor rata-rata item no. 21 sebesar 3,63, jadi peserta menganggap target program pelatihan untuk meningkatkan persepsi positif antar etnis sangat bagus.

Penilaian peserta terhadap bahan ajar pelatihan, pada indikator kualitas bahan ajar, terlihat bahwa pada item no. 22 mendapatkan skor rata-rata sebesar

3,77. Hal ini berarti peserta menganggap sistematika (struktur) bahan ajar sangat bagus. Skor rata-rata item no. 23 adalah 3,70, artinya peserta menilai relevansi bahan ajar dengan kondisi masyarakat yang multikultural sangat bagus. Skor rata-rata item no. 24 adalah 3,40, hal ini berarti peserta menilai kedalaman dan keluasan cakupan materi bagus. Skor rata-rata item no. 25 sebesar 3,53, artinya peserta menilai keterbacaan bahan ajar oleh peserta sangat bagus.

Penilaian peserta pada indikator analisis instruksional terlihat pada item no. 26 sampai 28. Item no. 26 menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,73, artinya peserta menilai susunan materi ajar mulai dari yang paling sederhana sampai yang paling sulit adalah sangat bagus. Skor rata-rata item no. 27 sebesar 3,50, jadi peserta menganggap rumusan kompetensi di setiap jenjang pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 28 sebesar 3,67, jadi peserta menilai kesesuaian kompetensi dengan persyaratan untuk mengikuti jenjang pelatihan berikutnya sangat bagus

Penilaian peserta pada indikator relevansi bahan ajar tercermin pada item no. 29 dan 30. Item no. 29 memperoleh skor rata-rata sebesar 3,60, hal ini berarti peserta menilai kesesuaian bahan ajar dengan tujuan pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 30 adalah 3,80, jadi peserta menganggap kesesuaian buku pegangan peserta dengan tujuan pelatihan adalah sangat bagus.

Penilaian peserta mengenai instruktur pelatihan, pada indikator penguasaan materi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 31 skor rata-ratanya sebesar 3,70, artinya peserta menganggap kualitas bahan pelatihan yang disajikan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 32 adalah 3,67, artinya peserta menilai kemampuan

instruktur menjelaskan bahan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 33 sebesar 3,43, hal ini berarti peserta menganggap kemampuan instruktur dalam menyimpulkan materi bagus.

Penilaian peserta pada indikator sistematika dan metode penyajian pada item no. 34 mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,70, artinya peserta menilai sistematika penyajian materi pelatihan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 35 adalah 3,63, jadi peserta menganggap strategi dan metode penyajian sangat bagus.

Penilaian peserta pada indikator keluwesan instruktur pada item no. 36 menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,60, jadi peserta menganggap nada dan suara instruktur sangat bagus. Item no. 37 memperoleh skor rata-rata sebesar 3,77, artinya peserta menganggap sikap dan perilaku instruktur sangat bagus. Skor rata-rata item no. 38 adalah 3,67, jadi peserta menilai cara menyampaikan pertanyaan dan jawaban kepada peserta pelatihan sangat bagus

Penilaian peserta pada indikator media yang digunakan tergambar pada item no. 39 dan 40. Item no. 39 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,57, artinya peserta menilai pemilihan media yang digunakan sangat bagus. Skor rata-rata item no. 40 adalah 3,73, hal ini menunjukkan peserta menilai penggunaan media yang dapat memperjelas materi sangat bagus.

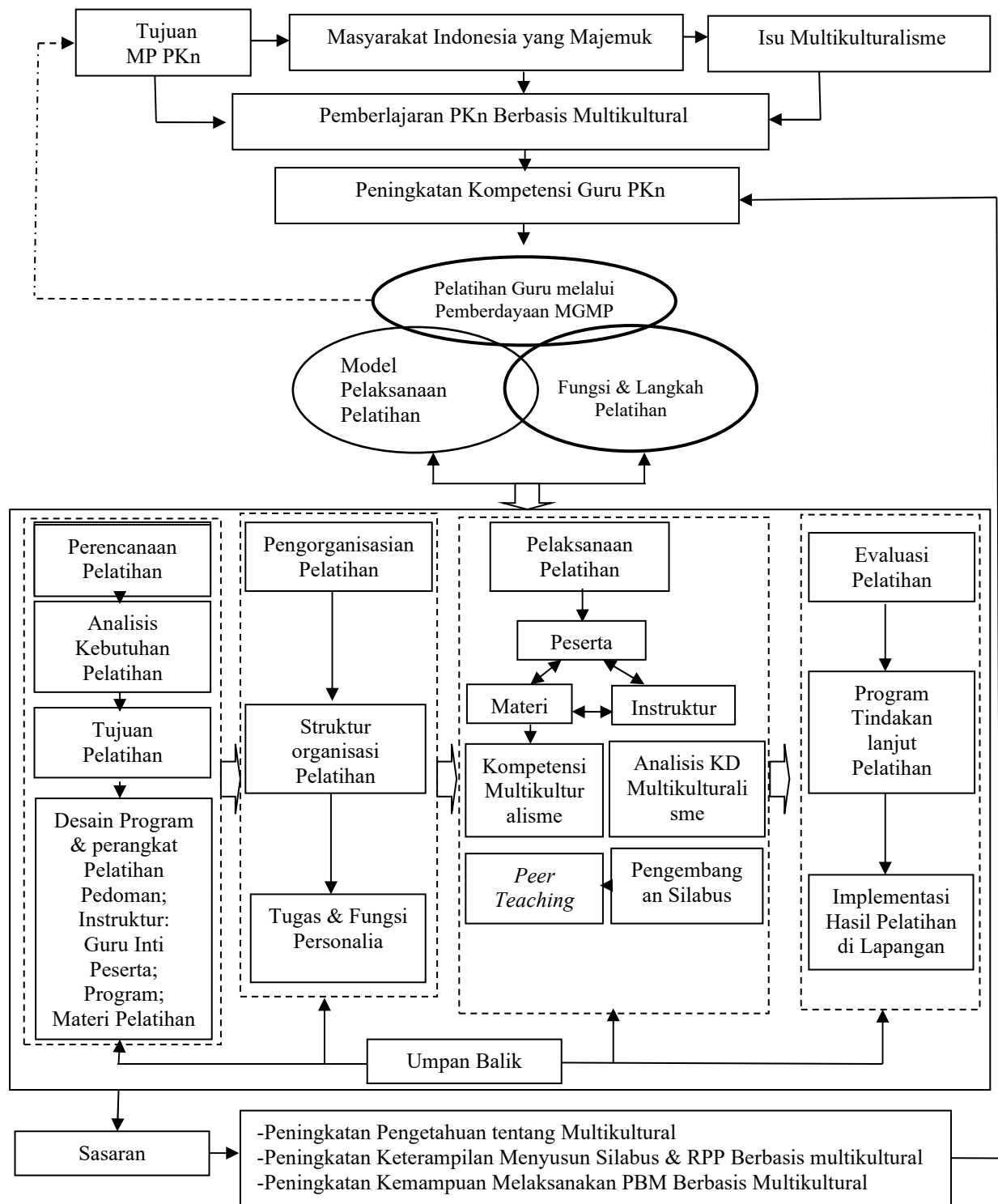
Penilaian peserta terhadap sarana dan prasarana pelatihan pada indikator peralatan pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 41 skor rata-ratanya sebesar 3,47, artinya kesiapan media pelatihan dinilai bagus. Item no. 42 skor rata-ratanya sebesar 3,70, artinya peserta menilai kesiapan alat tulis bagi instruktur dan

peserta pelatihan sangat bagus. Item no. 43 memiliki skor rata-rata sebesar 3,67, hal ini berarti kesiapan bahan ajar bagi instruktur dan peserta pelatihan dinilai sangat bagus.

Penilaian peserta pada indikator tempat pelatihan pada item no. 44 menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,60, artinya peserta menilai kesiapan ruang pelatihan sangat bagus. Pada item no. 45 skor rata-ratanya sebesar 3,60, jadi peserta menganggap kesiapan ruang praktik (*micro teaching*) pelatihan sangat bagus.

Penilaian peserta mengenai konsumsi pelatihan, indikator kelayakan konsumsi pelatihan, terlihat bahwa pada item no. 46 mempunyai skor rata-rata sebesar 3,47. Hal ini menunjukkan kesiapan konsumsi pelatihan dinilai peserta bagus. Item no. 47 skor rata-ratanya sebesar 3,37, artinya peserta menilai kelayakan konsumsi bagus. Skor rata-rata item no. 48 sebesar 3,43, hal ini berarti variasi menu konsumsi dinilai peserta bagus.

Berdasarkan hasil penilaian peserta dalam uji coba tersebut, maka dibuatlah model final manakemen pelatihan PKn Berbasis Multikultural. Model final pelatihan PKn berbasis multikultural melalui Pemberdayaan MGMP yang dimaksud, dapat dilihat pada gambar 13 di bawah ini:



Gambar 13. Bentuk Final Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Model pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP dilatarbelakangi oleh tujuan pembelajaran PKn, yakni menanamkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai sehingga peserta didik mampu menjadi warga negara dan warga masyarakat yang baik. Masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang majemuk, dilihat dari etnis, agama, budaya, bahasa, maupun status sosial ekonomi. Mengingat keberagaman yang ada sangat rawan terjadinya konflik, maka muncul isu-isu multikulturalisme. Banyak pihak yang menghimbau agar pendidikan multikultural dapat diajarkan di sekolah. Pembelajaran PKn berbasis multikultural memerlukan kemampuan khusus dari para guru. Sementara itu di lapangan (sekolah) guru belum memiliki kompetensi yang cukup, karena itu, diperlukan pemberdayaan MGMP melalui kegiatan pelatihan bagi para guru PKn. Agar pelatihan dapat berjalan secara efisien dan efektif, maka perlu berpedoman pada langkah-langkah dan fungsi pelaksanaan pelatihan.

1. Pengertian

Model pelatihan PKn berbasis multikultural adalah kerangka konseptual yang dijadikan pedoman untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pengembangan sumber daya manusia pendidikan (guru) yang terprogram dan terencana, yang dilaksanakan dalam waktu singkat, dan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi dalam kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Secara garis besar model manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural dibagi menjadi empat fungsi pokok, yaitu: perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, dan evaluasi. Keempat fungsi tersebut akan diuraikan sebagai berikut.

2. Perencanaan Pelatihan

2.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan cara menganalisis data. Data-data yang dimaksud diperoleh melalui angket kebutuhan pelatihan yang telah diisi oleh guru PKn di SMP Kota Pontianak. Angket itu berisi kompetensi yang telah dikuasai, dan kompetensi yang dibutuhkan guru. Guru yang di undang sebanyak 24 orang yang aktif sebagai anggota MGMP yang berasal dari SMP Negeri dengan berbagai latar belakang dan masa kerja, dalam lingkungan Kota Pontianak. Berdasarkan data dari angket tersebut, selanjutnya disusun kebutuhan pelatihan PKn berbasis multikultural.

2.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan PKn berbasis multikultural bertujuan untuk: a). meningkatkan pengetahuan guru PKn mengenai pendidikan multikultural; b). meningkatkan kemampuan guru PKn untuk mengkaji dan menganalisis kompetensi dasar (KD) mata pelajaran PKn yang berpotensi untuk diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural; c). meningkatkan kemampuan guru untuk mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn berbasis multikultural; d). meningkatkan kemampuan guru untuk melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

2.2.1. Desain Program dan Perangkat Pelatihan

Desain program merupakan tahap perancangan pelatihan, yang di dalamnya meliputi: (1) tujuan pelatihan, (2) struktur program, materi, dan waktu

pelatihan, (3) deskripsi sasaran pelatihan, (4) deskripsi hasil dan dampak pelatihan, dan (5) jadwal pelatihan.

Di samping menyusun desain program pelatihan, pada tahapan ini juga disusun perangkat pelatihan. Perangkat pelatihan yang dimaksud adalah materi yang berkaitan dengan kompetensi yang akan dilatihkan. Hal-hal yang perlu dilakukan pada tahap ini adalah: (1) menyusun perangkat pelatihan, yang berupa: buku pegangan instruktur, buku pegangan peserta, silabus dan RPP pelatihan, dan materi pelatihan; (2) identifikasi sumber daya, meliputi: identifikasi bahan dan alat yang diperlukan, identifikasi ruang teori, dan praktik beserta perlengkapannya, serta identifikasi siapa saja yang akan terlibat (siapa melakukan apa); dan (3) menyusun *pre test* dan *post test* yang dapat digunakan untuk mengukur peningkatan kompetensi peserta pelatihan.

2.2.2. Pengorganisasian Pelatihan

Pengorganisasian adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran struktur organisasi penyelenggaraan pelatihan PKn berbasis multikultural terdiri atas beberapa personalia, yang masing-masing mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut.

2.2.2.1. Ketua Penyelenggara

Ketua penyelenggara bertugas untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengadakan monitoring dan evaluasi program pelatihan. ketua penyelenggara berfungsi mengelola program pelatihan secara efektif dan efisien.

2.2.2.2. Sekretaris

Bertugas menyelenggarakan urusan surat menyurat dan kearsipan, misal surat-surat untuk peserta pelatihan, pelatih/instruktur, surat-surat perijinan, surat kerja sama, dan sebagainya. Sekretaris berfungsi untuk mengadministrasikan semua aktivitas program pelatihan secara cermat dan rapih.

2.2.2.3. Bendahara

Bendahara bertugas mengelola keuangan program pelatihan. fungsi bendahara adalah: menyusun anggaran sesuai program kerja pelatihan; melakukan penerimaan, penyimpanan, dan pembayaran; memonitor penggunaan anggaran: serta mempertanggungjawabkan semua uang masuk dan keluar sesuai ketentuan yang berlaku.

2.2.2.4. Seksi Kurikulum

Bertugas menyusun kurikulum pelatihan, yang meliputi: struktur isi kurikulum, materi (mata latih) yang dibutuhkan, sebaran dan deskripsi masing-masing mata latih. Seksi kurikulum berfungsi untuk memenuhi kebutuhan belajar peserta pelatihan.

2.2.2.5. Seksi Tenaga Pelatih/Instruktur

Bertugas dalam urusan tenaga pelatih. Fungsinya adalah: menyusun kriteria dan persyaratan tenaga pelatih yang sesuai dengan kebutuhan, melakukan rekrutmen, dan jika perlu juga menghentikan dan mencari pengganti tenaga pelatih.

2.2.2.6. Seksi Pembelajaran

Bertugas melaksanakan urusan pembelajaran pelatihan. berfungsi mengadakan rekrutmen peserta pelatihan, menyusun jadwal pembelajaran pelatihan, menyusun tata tertib, dan menyusun kontrak pembelajaran.

2.2.2.7. Seksi Kerjasama

Bertugas menyelenggarakan kerjasama/kemitraan dengan instansi terkait. Seksi ini berfungsi untuk menunjang pelaksanaan pelatihan, dan pendampingan lulusan pasca pelatihan.

2.2.2.7. Seksi Sarana dan prasarana

Bertugas menyiapkan/mengadakan sarana/prasarana dan perlengkapan yang dibutuhkan selama pelatihan. berfungsi menyiapkan dan merawat ruang belajar (teori dan praktik), ruang sekretariat, ruang tunggu pelatih, dan ruang konsumsi; menyiapkan peralatan pembelajaran; dan melakukan inventarisasi barang.

2.2.2.8. Seksi Konsumsi

Bertugas menyiapkan konsumsi selama pelatihan berlangsung. Fungsinya: menyiapkan menu (makanan dan minuman); menyediakan *snack* dan makan bagi peserta pelatihan, tenaga pelatih, dan seluruh panitia yang terlibat.

2.2.2.9. Seksi Evaluasi

Bertugas dalam penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program pelatihan. Fungsinya adalah mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan dalam penyelenggaraan pelatihan dari apa yang telah direncanakan; menetapkan

aspek-aspek program pelatihan yang dievaluasi, menyusun instrumen evaluasi, menetapkan dan melaksanakan prosedur evaluasi, mengolah dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai masukan untuk perbaikan penyelenggaraan program pelatihan.

2.2.10. Peserta Pelatihan

Bertugas mengikuti seluruh pembelajaran dalam program pelatihan, mengerjakan tugas-tugas dan evaluasi pembelajaran, serta mematuhi seluruh tata tertib selama pelatihan. Fungsinya sebagai subjek pembelajar.

2.2.11. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan ini dilaksanakan untuk peserta yang terdiri dari para guru PKn dari SMP dengan berbagai latar belakang SMP Negeri yang ada di Kota Pontianak.

Pelaksanaan pelatihan ini mencakup empat kegiatan, yaitu (a) kompetensi multikulturalisme, (b) analisis kompetensi dasar berpotensi multikulturalisme, (c) pengembangan silabus dan RPP PKn berbasis multikultural, dan (d) *peer teaching*.

A. Kompetensi Multikulturalisme

Pelatihan kompetensi dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga para peserta memiliki kemampuan yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan di tempat kerja. Pelatihan kompetensi adalah input materi yang harus dikuasai para peserta sesuai dengan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi para peserta pelatihan, yaitu guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Materi pelatihan kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, tingkat kesulitan, dan urutan kompetensi kemampuan. Kompetensi multikulturalisme ini lebih menekankan pada pengembangan kompetensi profesional, meskipun demikian kompetensi yang lain (paedagogik, sosial, dan kepribadian) selalu terintegrasi dalam setiap kegiatan pelatihan.

C. Analisis Kompetensi Dasar berpotensi Multikulturalisme

Pada tahap ini, peserta pelatihan diharapkan sudah memiliki kemampuan untuk menganalisis kompetensi dasar (KD) yang terdapat dalam standar isi kurikulum PKn SMP yang berpotensi memiliki muatan nilai-nilai multikultural. Dasar-dasar analisis terhadap nilai-nilai multikultural telah disampaikan pada tahap sebelumnya, sehingga pada tahap ini peserta juga diharapkan telah mampu mengintegrasikan nilai-nilai multikultural tersebut ke dalam KD mata pelajaran PKn yang relevan. Analisis KD yang berpotensi multikulturalisme harus mengacu pada kurikulum PKn SMP/MTS (KTSP 2006).

Persyaratan Analisis Kompetensi Dasar

- a. Peserta dibagi ke dalam empat kelompok, setiap kelompok beranggotakan enam orang.
- b. Dalam setiap kelompok harus heterogen masa kerjanya
- c. Setiap kelompok harus membawa daftar standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran PKn, yang sesuai dengan kurikulum PKn SMP tahun 2006.

D. Pengembangan Silabus dan RPP

Pada tahap ini para peserta pelatihan akan mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) PKn berbasis multikultural. Berdasarkan pemetaan KD yang berpotensi mengandung nilai-nilai multikultural yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya, maka pada tahap ini di bawah bimbingan instruktur pelatihan para peserta mampu merencanakan pembelajaran dengan baik. Kemampuan ini diwujudkan dengan usaha mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn yang bermuatan nilai-nilai multikultural.

Persyaratan pengembangan silabus dan RPP

- a. Setiap peserta harus memiliki pemahaman tentang nilai-nilai multikultural yang telah dilatihkan sebelumnya.
- b. Setiap peserta harus sudah memiliki daftar pemetaan KD yang berpotensi multikulturalisme.
- c. Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen-komponen silabus.
- d. Setiap peserta harus mengetahui format dan komponen RPP.
- e. Pengembangan silabus dan RPP harus mengacu pada Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan dasar dan Menengah.
- f. Mengacu pada kurikulum PKn SMP (KTSP 2006).

E. *Peer Teaching*

Setelah para peserta mampu mengembangkan silabus dan RPP mata pelajaran PKn berbasis multikultural, langkah selanjutnya adalah pelaksanaan *peer teaching*. Dalam kegiatan ini para peserta dibagi menjadi empat kelompok,

masing- masing kelompok terdiri enam orang yang dipimpin satu orang instruktur.

Setiap kelompok menempati satu ruang yang terpisah dengan kelompok lain. Setiap peserta dari masing-masing kelompok melaksanakan praktik pembelajaran, sedangkan yang lain berperan sebagai siswa dan sekaligus sebagai observer. Selama praktik pembelajaran peserta yang lain mengamati dan mencatat segala kelebihan dan kekurangan temannya. Setelah selesai pembelajaran diadakan diskusi kelompok, yang fungsinya sebagai refleksi atas kelebihan dan kekurangan dari masing-masing peserta, dan sebagai bahan perbaikan selanjutnya. Begitu seterusnya, sampai semua peserta berkesempatan melaksanakan praktik dalam *peer teaching* tersebut.

F. Instruktur Pelatihan

1. Syarat Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan PKn berbasis multikultural dipersyaratkan memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. pakar atau praktisi pendidikan PKn;
- b. memiliki kompetensi multikulturalisme;
- c. berijazah minimal S2 kependidikan;
- d. mendapat ijin dari atasan;
- e. menguasai materi yang diberikan;
- f. mampu mengelola pembelajaran untuk orang dewasa;
- g. berpengalaman;
- h. memiliki kepribadian sebagai pendidik;

- i. mampu berkomunikasi secara efektif;
 - j. mampu membangkitkan semangat para peserta.
2. Persiapan Instruktur sebelum Pelatihan
- a. pelajari tujuan pelatihan;
 - b. pelajari kompetensi lulusan;
 - c. pelajari silabus pelatihan;
 - d. menyusun rancangan pembelajaran, meliputi: rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kontrak pembelajaran, skenario pembelajaran, dan instrumen penilaian;
 - e. mempelajari isi modul dan berbagai referensi yang relevan;
 - f. menyiapkan *power point*, dan media yang diperlukan dalam pembelajaran;
 - g. memakai pakaian yang rapi;
 - h. sudah harus siap di tempat 15 menit sebelum session dimulai;
 - i. mengisi daftar hadir instruktur yang disiapkan panitia;
 - j. melaksanakan pembelajaran tepat waktu.
3. Hal-hal yang harus diperhatikan pada saat melaksanakan pembelajaran
- a. melaksanakan pembelajaran dengan prosedur yang benar (kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup);
 - b. melaksanakan pembelajaran sesuai dengan materi latihan dan RPP yang telah disiapkan;

- c. pada saat pendahuluan, instruktur melaksanakan appersepsi, menyampaikan tujuan mata latih, dan memotivasi peserta dengan menyampaikan pertanyaan, cerita, puisi, atau gambar yang ada kaitannya dengan multikulturalisme;
- d. melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada peserta pelatihan, bangkitkan semangat dan motivasi agar semua peserta terlibat aktif dalam pembelajaran;
- e. melaksanakan pembelajaran dengan metode dan model pembelajaran andragogi (pembelajaran untuk orang dewasa);
- f. adakan tanya jawab untuk menajagi penguasaan kompetensi peserta;
- g. pada akhir pembelajaran, ajak peserta untuk bersama-sama mengambil kesimpulan dari materi yang telah dilatihkan; dan berilah tugas-tugas penting untuk lebih memperdalam pemahaman peserta.

F. Peserta Pelatihan

1. Persyaratan Peserta Pelatihan

- a. guru Pendidikan Kewarganegaraa (PKn);
- b. mengajar di sekolah menengah pertama (SMP) negeri di wilayah Kota Pontianak;
- c. berstatus PNS;
- d. tidak sedang studi lanjut (sekolah);
- e. berijazah pendidikan S1 PKn

- f. berdomisili menetap di Kota Pontianak;
- h. memiliki minat dan motivasi mengikuti program pelatihan.

2. Hak dan Kewajiban Peserta

- a. setiap peserta harus mengikuti seluruh rangkaian pelatihan;
- b. setiap peserta memiliki hak yang sama dalam menggunakan seluruh sarana prasarana pelatihan yang disediakan;
- c. setiap peserta mendapatkan satu set buku pedoman, buku pegangan peserta, modul pelatihan, dan sebagainya.

G. Evaluasi Pelatihan

1. Program Tindak Lanjut Pelatihan

Program tindak lanjut adalah program penyebarluasan (diseminasi) hasil-hasil pelatihan yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah diperoleh para peserta selama mengikuti pelatihan kepada para guru (non peserta) dan peserta didik. Upaya penyebarluasan hasil-hasil pelatihan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi guru yang lain, yang tidak mengikuti pelatihan. Program tindak lanjut dilakukan dengan pendekatan andragogi.

2. Implementasi Hasil Pelatihan di Lapangan

Implementasi hasil pelatihan di lapangan yang dimaksudkan adalah aktivitas yang dilakukan peserta pelatihan untuk menerapkan hasil-hasil yang diperoleh selama pelatihan dalam proses belajar mengajar di sekolah masing-masing. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kompetensi yang telah dikuasai masing-masing peserta pelatihan dapat diimplementasikan dalam pembelajaran. Dengan kata lain, tujuan dari kegiatan ini adalah untuk

mengevaluasi kemampuan menerapkan kompetensi yang telah diperoleh dari pelatihan dalam pembelajaran PKn. Implementasi hasil pelatihan direncanakan bersama antara peserta dengan instruktur, berdasarkan kompetensi yang telah dikuasai dari pelatihan.

Perencanaan implementasi hasil pelatihan adalah kegiatan untuk menyusun program kerja yang harus dilaksanakan oleh peserta pasca pelatihan. Implementasi hasil pelatihandilaksanakan di sekolah masing-masing, berdurasi maksimal 100 jam, atau batas pelaksanaan satu semester setelah pelatihan selesai. Laporan hasil implementasi disyahkan oleh kepala SMP yang bersangkutan.

a. Langkah-langkah Penyusunan Program Implementasi adalah:

- 1). program implementasi disusun secara perorangan;
- 2). program implementasi didiskusikan dengan instruktur dan pengelola pelatihan;
- 3). merevisi program implementasi;
- 4). pengesahan program implementasi oleh Kepala Sekolah.

b. Sistematika Program Implementasi Hasil Pelatihan Pendahuluan, bagian ini menguraikan tentang permasalahan yang dihadapi guru dalam pembelajaran, siswa, sekolah, dan lingkungannya yang menjadi dasar pertimbangan penyusunan program implementasi hasil pelatihan.

c. Tujuan, program implementasi bertujuan untuk perbaikan kualitas pembelajaran.

- d. Sasaran, bagian ini dibedakan menjadi dua, yaitu sasaran program dan sasaran produk yang akan dihasilkan melalui program implementasi.
- e. Target, yaitu menjelaskan target yang akan dicapai melalui program implementasi.
- f. Jadwal Pelaksanaan, bagian ini mendeskripsikan jenis-jenis kegiatan dan waktu pelaksanaannya.
- g. Hasil Akhir, bagian ini menjelaskan proses dan hasil pembelajaran PKn, khususnya pada kompetensi dasar yang berpotensi diintegrasikan dengan nilai-nilai multikultural.

3. Pembahasan Produk Akhir

Pada bagian ini diuraikan pembahasan dari hasil studi pendahuluan, dan hasil pengembangan. Secara berurutan dikemukakan: (1) pembahasan model pelaksanaan pelatihan yang sekarang dilaksanakan untuk guru SMP, (2) pembahasan desain hasil pengembangan model dan perangkat pelatihan PKn berbasis multikultural, dan (3) pembahasan model final dan perangkat manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural.

3.1. Pembahasan Model Pelatihan yang sekarang dilaksanakan untuk Guru SMP.

Pembahasan model pelatihan yang sekarang dilaksanakan untuk guru SMP secara berturut-turut diuraikan berikut ini.

3.1.2. Pembahasan Hasil Studi Pendahuluan tentang Kondisi Awal Kompetensi Guru

Hasil studi pendahuluan menggambarkan bahwa kompetensi awal guru PKn SMP Negeri di Kota Pontianak masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil

observasi terhadap proses belajar mengajar, angket dari peserta didik, wawancara dengan Kepala Sekolah, analisis RPP, maupun angket dari guru.

Dari hasil studi pendahuluan dapat dikemukakan bahwa, kompetensi guru dalam pembelajaran PKn masih rendah. Hal ini tercermin dari rendahnya kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, maupun kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran. Rendahnya kemampuan dalam merencanakan pembelajaran tampak dari RPP yang setelah dianalisis ternyata dinilai kurang oleh evaluator. Catatan yang perlu diperhatikan: (1) tujuan belum mencerminkan aspek afektif dan psikomotor; (2) materi tidak dideskripsikan secara jelas dan; (3) interaksi kegiatan guru dan peserta didik tidak dideskripsikan secara jelas. Untuk pemilihan Sumber Belajar/Media Pembelajaran dan pengembangan alat evaluasi menurut ketiga penilai sudah baik. Menurut validator secara keseluruhan RPP yang digunakan guru masih perlu diperbaiki, apalagi sehubungan dengan penelitian ini, yang akan mengembangkan model pelatihan PKn berbasis pendidikan multikultural, maka RPP perlu direvisi dalam hal: (1) Mengintegrasikan nilai-nilai multikultural yang relevan dengan materi pelajaran PKn; (2) menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang mendukung penguasaan kompetensi PKn dan pendidikan multikultural; (3) Langkah-langkah pembelajaran /kegiatan guru pada tahap eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi harus mencerminkan pendekatan dan metode yang dipilih. Demikian juga dalam evaluasi perlu diperhatikan aspek afektif apalagi berkaitan dengan integrasi nilai-nilai multikultural.

Hasil analisis RPP senada dengan penilaian Kepala Sekolah yang menganggap bahwa proses pembelajaran PKn yang selama ini berlangsung masih

perlu ditingkatkan kualitasnya, terutama dalam hal penyusunan silabus dan RPP, serta cara pengorganisasian materi. Alasannya, selama ini guru hanya sekedar men *down load* dari internet atau *copy paste* dari sesama Guru mata pelajar, serta dari teman sejawab musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Cara demikian guru kurang mamiliki kemampuan untuk menyusun silabus dan RPP secara mandiri, apalagi silabus dan RPP itu merupakan tugas guru untuk merencanakan pembelajaran yang mungkin berbeda dengan sekolah yang lain. Pengembangan silabus, RPP dan pengorganisasian materi harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing sekolah, dan peserta didik.

Ketidakmampuan guru dalam merencanakan pembelajaran dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Hal ini senada dengan pendapat Imron bahwa kualitas mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya⁸. Guru yang berkompoten akan lebih mampu mengajar secara efektif, sehingga prestasi belajar siswa optimal. Seorang guru yang profesional paling tidak harus menguasai sepuluh kompetensi dasar, yang kemudian dikelompokkan ke dalam tiga gugus kompetensi, yaitu: kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Hal senada telah dikemukakan oleh Richey bahwa pembelajaran adalah kegiatan mulai dari mendesain, mengembangkan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kegiatan yang dapat menciptakan terjadinya proses belajar.⁹

⁸ Imron, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Jaya, 2001), p. 168.

⁹ Richey, *Intructional Design Competencies: the Standard Syaracuse*, (New York: Clearinghouse on Intructional and Technology, 2002) p. 1.

Rendahnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran juga terungkap pada saat diadakan studi pendahuluan. Hasil observasi menunjukkan suasana pembelajaran yang sangat monoton, dan didominasi oleh guru. Penyajian materi dengan metode ceramah kurang memotivasi, dan peserta didik cenderung pasif. Guru hanya menjelaskan materi yang persis sama seperti yang tertulis di buku teks, tanpa ada upaya improvisasi atau pengembangan yang dapat membangkitkan minat dan motivasi peserta didik. Guru juga tidak mencoba menanamkan nilai-nilai, sikap, dan keterampilan sosial yang relevan, yang bermanfaat dalam kehidupan peserta didik sebagai warga masyarakat dan warga negara. Di samping itu, pada umumnya guru tidak melaksanakan pembelajaran sesuai dengan prosedur yang benar. Untuk itu disarankan agar guru terus belajar bagaimana merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.

4. Pembahasan tentang Bentuk Pelatihan yang Digunakan Sekarang

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, PPPPTK PKn dan IPS menyelenggarakan pelatihan menggunakan kerangka model ISD (*Instructional System Design*), yaitu model pelatihan yang dirancang dengan pendekatan sistem. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kelemahan, karena PPPPTK PKn dan IPS menggunakan bentuk pelatihan TOT dengan sistem berjenjang. Kelemahan itu di antaranya adalah: (1) materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta, karena materi sudah ditentukan dari pusat, (2) pelatihan tidak membedakan karakteristik masing-masing daerah, karakteristik dan kemampuan peserta, karena materinya menggunakan sistem paket, (3) pengalaman belajar yang diberikan tidak sesuai dengan harapan peserta, (4) tidak efektif untuk

meningkatkan kompetensi guru PKn di SMP, dan (5) sebagai sistem, tidak jelas keterlibatan komponen-komponennya dalam setiap langkah pelatihan.

Model pelatihan di atas kurang bahkan tidak efektif bagi peningkatan kompetensi guru, karena selama pelatihan semua peserta mendapatkan bahan yang sama, dan instruktur yang sama. Pelatihan seperti ini tidak membedakan kemampuan dan pengalaman para peserta. Peserta yang cerdas dan berpengalaman mendapat materi yang sama dengan peserta yang tidak cerdas dan kurang pengalaman. Model pelatihan seperti itu berakibat peserta yang kurang akan merasa sulit untuk mengikuti pelatihan, sedangkan yang cerdas dan berpengalaman merasa bosan sehingga pelatihan kurang bermanfaat.

Model pelatihan dengan sistem paket juga tidak dapat mengembangkan kreativitas guru. Tugas guru bukan sekedar melaksanakan kurikulum, melainkan mengembangkan kurikulum. Hal itu berarti guru tidak hanya menyampaikan materi yang ada dalam buku teks kepada peserta didiknya. Guru harus mampu mengembangkan materi yang sesuai dengan karakteristik dan keunikan yang ada di daerahnya masing-masing. Apalagi PKn adalah mata pelajaran yang sarat dengan nilai, dan bertujuan untuk menanamkan pengetahuan, ketrampilan sosial, dan nilai-nilai yang bermanfaat bagi peserta didik sebagai warga negara dan warga masyarakat.

4.1. Pembahasan Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Hasil analisis kebutuhan pelatihan sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya menggambarkan bahwa guru SMP di Kota Pontianak sangat membutuhkan pelatihan PKn berbasis multikultural. Hasil pelatihan itu diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural. Mereka mengaku tidak memahami multikulturalisme dan pendidikan multikultural, mereka juga tidak tahu kompetensi dasar mana yang berpotensi multikulturalisme, mereka tidak mampu mengembangkan silabus dan RPP berbasis multikultural, dan mereka juga tidak dapat mengajarkan mata pelajaran PKn berbasis multikultural.

Pelatihan yang diinginkan oleh guru PKn mencakup materi pengertian pendidikan multikultural, nilai-nilai multikultural, analisis standar kompetensi dan kompetensi dasar yang berpotensi multikulturalisme, pengembangan silabus, penyusunan RPP, dan praktik pembelajaran PKn berbasis multikultural. Mereka berharap agar kompetensi yang diperoleh dari pelatihan dapat digunakan untuk membekali nilai-nilai multikultural yang relevan dengan materi PKn kepada peserta didik, agar peserta didik dapat hidup di tengah-tengah masyarakat yang majemuk dengan baik. Kebutuhan guru terhadap pelatihan PKn berbasis multikultural dapat dilihat pada table 10 berikut:

Tabel 10. Rerata Skor Aspek dan Indikator Kebutuhan Pelatihan

Aspek	Indikator	Rerata	Kategori
Bentuk pelatihan	Prosedur pelatihan	3,73	Sangat Penting
	Pelaksanaan pelatihan	3.69	Sangat Penting
Rerata aspek		3,71	Sangat penting
Program pelatihan	Tujuan pelatihan	3,63	Sangat Penting
	Metode pelatihan	3.74	Sangat Penting

	Evaluasi pelatihan	3,67	Sangat Penting
	Target pelatihan	3,78	Sangat Penting
Rerata aspek		3,71	Sangat Penting
Bahan ajar pelatihan	Kualitas bahan ajar	3,70	Sangat penting
	Analisis instruksional bahan ajar	3,42	Penting
	Relevansi bahan ajar	3,78	Sangat Penting
Rerata aspek		3,63	Sangat Penting
Instruktur pelatihan	Penguasaan materi	3,75	Sangat Penting
	Sistematika dan metode	3,69	Sangat Penting
	Keluwesannya Instruktur	3,70	Sangat Penting
	Media yang digunakan	3,75	Sangat Penting
Rerata aspek		3,72	Sangat Penting
Sarana dan prasarana	Peralatan pelatihan	3,68	Sangat Penting
	Tempat pelatihan	3,63	Sangat Penting
Rerata aspek		3,65	Sangat Penting
Konsumsi pelatihan	Kelayakan dan kebersihan	3,26	Penting
Rerata aspek		3,26	Penting
Total Rerata		3,61	Sangat Penting

Berdasar tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan dari 24 responden (guru PKn SMP Negeri di Kota Pontianak) menilai kebutuhan pelatihan PKn berbasis multikultural sangat penting. Hal ini ditunjukkan oleh skor total rerata sebesar 3,61. Dengan kata lain, guru PKn di Kota Pontianak sangat membutuhkan diselenggarakannya pelatihan PKn berbasis multikultural. Secara terperinci kebutuhan pelatihan bagi guru dapat diuraikan sebagai berikut.

Kebutuhan terhadap aspek bentuk pelatihan dinilai sangat penting, dengan skor rerata 3,71, yang meliputi indikator: (1) kebutuhan prosedur pelatihan sangat penting dengan rerata 3,73, dan (2) kebutuhan pelaksanaan pelatihan sangat penting dengan rerata 3,69. Kebutuhan terhadap aspek program pelatihan dinilai sangat penting, dengan skor rerata 3,71, yang meliputi indikator: (1) tujuan

pelatihan dinilai sangat penting dengan rerata 3,63, (2) kebutuhan metode pelatihan dinilai sangat penting dengan rerata 3,74, (3) kebutuhan evaluasi pelatihan dinilai sangat penting dengan rerata 3,67, dan (4) kebutuhan target program pelatihan juga dinilai sangat penting dengan rerata 3,78.

Kebutuhan terhadap aspek bahan ajar pelatihan dinilai sangat penting, dengan skor rerata 3,63, yang mencakup indikator: (1) kebutuhan kualitas bahan ajar dinilai sangat penting dengan rerata 3,70, (2) kebutuhan analisis instruksional bahan ajar dinilai penting dengan rerata 3,42, dan (3) kebutuhan relevansi bahan ajar dengan tujuan pelatihan dinilai sangat penting dengan rerata 3,78. Kebutuhan terhadap aspek instruktur pelatihan dinilai sangat penting, dengan skor rerata 3,72, yang terdiri dari indikator: (1) kebutuhan penguasaan materi dinilai sangat penting dengan rerata 3,75, (2) kebutuhan sistematika dan metode dinilai sangat penting dengan rerata 3,69, (3) kebutuhan keluwesan instruktur dinilai sangat penting dengan rerata 3,70, dan (4) kebutuhan media yang digunakan juga dinilai sangat penting dengan rerata 3,75.

Kebutuhan terhadap aspek sarana dan prasarana pelatihan dinilai sangat penting, dengan skor rerata 3,65, yang meliputi indikator: (1) kebutuhan peralatan pelatihan dinilai sangat penting dengan rerata 3,68, dan (2) kebutuhan tempat pelatihan juga dinilai sangat penting dengan rerata 3,63. Kebutuhan terhadap aspek konsumsi pelatihan, yang meliputi indikator kelayakan konsumsi dinilai penting dengan rerata 3,26.

Temuan yang telah diuraikan di atas, senada dengan pendapat para ahli. Lynton menjelaskan bahwa, pelatihan merupakan pemerolehan pengetahuan tentang pokok persoalan oleh peserta dan mengarahkan pada tindakan perorangan, mendorong timbulnya perbaikan dalam pekerjaan.¹⁰ Selanjutnya Kamilah berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses penyesuaian pengetahuan, sikap, dan ketrampilan seorang pegawai dengan bidang tugasnya pada masa sekarang dengan memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan tambahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang sedang digelutinya. Hal ini berarti, pelatihan adalah proses merekayasa perilaku orang/kelompok sedemikian rupa dalam aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk meningkatkan kualitas kerjanya secara lebih optimal sebagai akibat tuntutan profesi.¹¹

Selanjutnya Simamora menunjukkan beberapa manfaat yang dapat dirasakan melalui kegiatan pelatihan, yaitu: (1) meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, (2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, (3) menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan, (4) memenuhi persyaratan perencanaan

sumber daya manusia, (5) mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, dan (6) meningkatkan pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadinya.¹²

Sementara itu ada enam alasan diadakannya pelatihan bagi guru, yaitu: (1) ledakan iptek menuntut kualitas guru yang semakin tinggi agar dapat mentransfer perkembangan pengetahuan dan teknologi kepada siswa, (2) kurikulum yang

¹⁰ Lynton, *Ibid.* p. 13

¹¹ Kamilah, *Ibid.* p.

¹² Simamora, *Ibid.* h. 290

sudah distruktur perlu penjabaran apabila diterapkan dalam pembelajaran, (3) keberadaan guru pada masa lalu terisolasi dan kurang berorientasi pada kebutuhan guru untuk mengembangkan profesinya secara kontinu, (4) ide inovasi pendidikan akan berhasil jika guru merasa butuh standar prestasi yang lebih tinggi. Dengan demikian guru merasa ditantang oleh perkembangan kurikulum, sebagai konsekuensi dari inovasi dan perbaikan teknologi pendidikan, (5) peningkatan siswa pada standar yang diinginkan sebagai hasil proses belajar mengajar yang berkualitas, baik dari sikap, keterampilan, maupun dalam pengetahuan, dan (6) tekad pemerintah yang sudah tumbuh untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga kesempatan pelatihan bagi guru semakin terbuka (Nurtain, 2005: 98).¹³

Dengan demikian program pelatihan PKn berbasis Pendidikan Multikultural adalah proses pengembangan sumber daya manusia pendidikan (guru) yang terprogram dan terencana, yang dilaksanakan dalam waktu singkat, dan dimaksudkan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan yang bermanfaat untuk meningkatkan kompetensi dalam kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

4.1.2. Pembahasan Desain Hasil Pengembangan Model dan Perangkat Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Guru PKn SMP di Kota Pontianak membutuhkan pelatihan PKn berbasis multikultural. Materi pelatihan yang diharapkan meliputi pengertian pendidikan multikultural, analisis SK dan KD mata pelajaran PKn yang berpotensi multikulturalisme, pengembangan silabus dan RPP, dan praktik pembelajaran PKn

¹³ Nurtain, *Ibid*, p. 98

berbasis multikultural. Agar dapat menyelenggarakan pelatihan sebagaimana harapan guru, maka dikembangkan perangkat pelatihan yang terdiri dari: (1) model manajemen pelatihan, (2) pedoman pelatihan, (3) buku pegangan instruktur, (4) buku pegangan peserta, dan (5) materi pelatihan. Pembahasan hasil evaluasi model dan perangkat pelatihan PKn berbasis multikultural oleh tim pakar dan praktisi diuraikan secara berurutan berikut ini.

4.1.3. Model Pelatihan

Hasil penilaian tim pakar dan praktisi menunjukkan, secara keseluruhan skor rerata struktur model pelatihan adalah 3,63. Artinya tim pakar dan praktisi menilai model manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural yang dikembangkan sangat bagus. Model pelatihan hipotetik yang dikembangkan dinilai telah memenuhi prinsip-prinsip pelatihan dan dapat digunakan untuk pelatihan PKn berbasis multikultural bagi guru SMP. Hasil penilaian tim pakar dan praktisi terhadap model pelatihan dari setiap aspek dan indikator dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11. Rerata Skor Aspek dan Indikator Model Pelatihan Hasil Evaluasi Tim Pakar dan Praktisi

Aspek	Indikator	Rerata	Kategori
Struktur Model	Teori pendukung	3,25	Bagus
	Tahapan pelatihan	3,56	Sangat Bagus
	Ketaatan pada prinsip pelatihan	3,50	Sangat Bagus
	Kejelasan tugas setiap bagian	3,75	Sangat Bagus
	Sistem evaluasi	3,69	Sangat Bagus
Rerata aspek		3,55	Sangat bagus
Manfaat Model	Manfaat fisiologi	3,50	Sangat Bagus
	Manfaat psikologis	3,67	Sangat Bagus
Rerata aspek		3,59	Sangat Bagus
Efektivitas Model	Kompetensi yang dirumuskan	3,63	Sangat Bagus
	Silabus dan RPP pelatihan	3,75	Sangat Bagus
	Metode pelatihan	3,75	Sangat Bagus

	Media pelatihan	3,63	Sangat Bagus
Rerata aspek		3,69	Sangat Bagus
	Waktu pelatihan	3,63	Sangat Bagus
Visibilitas model	Biaya pelatihan	3,25	Bagus
Rerata aspek		3,44	Bagus
Total Rerata Model Pelatihan		3,57	Sangat Bagus

Penilaian tim pakar dan praktisi terhadap aspek struktur model sangat bagus, dengan skor rerata 3,55. Aspek struktur model meliputi indikator: (1) teori pendukung dinilai bagus dengan rerata 3,25, (2) tahapan pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,56, (3) ketaatan pada prinsip pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,50, (4) kejelasan tugas setiap bagian dinilai sangat bagus dengan rerata 3,75, dan (5) sistem evaluasi juga dinilai sangat bagus dengan rerata 3,69.

Tim pakar dan praktisi menilai aspek manfaat model sangat bagus, dengan skor rerata 3,59. Aspek manfaat model terdiri dari indikator: (1) manfaat fisiologis dinilai sangat bagus dengan rerata 3,50, dan (2) manfaat psikologis yang dinilai sangat bagus dengan rerata 3,67. Aspek efektivitas/ketepatan model dinilai oleh tim pakar dan praktisi sangat bagus, dengan skor rerata 3,69. Aspek ini didukung oleh empat indikator, yaitu: (1) kompetensi yang dirumuskan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,63, (2) silabus dan RPP pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,75, (3) metode pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,75, dan (4) media pelatihan juga dinilai sangat bagus dengan rerata 3,63.

Aspek visibilitas/kepraktisan model manajemen pelatihan dinilai bagus oleh tim pakar dan praktisi, dengan skor rerata 3,44. Aspek ini meliputi dua indikator, yakni: (1) waktu pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,63, dan (2) biaya pelatihan dinilai bagus dengan rerata 3,25.

Hasil penilaian tim pakar dan praktisi terhadap model pelatihan PKn berbasis multikultural sesuai dengan pendapat para ahli. Model pelatihan PKn berbasis multikultural dilaksanakan dalam empat tahap, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.

Sementara itu Lynton berpendapat bahwa kegiatan pelatihan dibagi dalam tiga tahap, yaitu: (1) Tahap pra pelatihan, tahap ini punya empat kegiatan yang perlu diperhatikan, yakni: (a) menjelaskan sasaran pelatihan secara cermat dan penggunaan yang diharapkan oleh sekolah dari peserta setelah pelatihan, (b) menyeleksi peserta pelatihan, (c) mengembangkan harapan dan motivasi yang menguntungkan bagi peserta sebelum mulai pelatihan, dan (d) merencanakan perubahan-perubahan yang akan diperlukan untuk melaksanakan tugas yang telah diperbaiki di samping pelatihan. (2) Tahap Pelatihan, merupakan tahapan untuk memperoleh materi, ketrampilan maupun pengalaman dengan mempersiapkan materi program, sarana pra sarana, tenaga pelatih dan metode yang digunakan, cara mengembangkan kelompok, dan suasana pelatihan. (3) Tahap pasca pelatihan, yaitu tahapan setelah peserta kembali dari pelatihan. Pada tahap ini peserta harus didorong untuk menggunakan hal-hal yang bermanfaat yang telah dipelajarinya untuk sekolah dalam mengefektifkan tugas dan pekerjaan yang ada.¹⁴

Selanjutnya Lynton menjelaskan manfaat pelatihan bagi guru adalah sebagai berikut: (1) hasil pelatihan untuk mendukung inovasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran, (2) hasil pelatihan untuk hubungan pribadi dengan

¹⁴ Lynton, *Ibid*, p. 97

keorganisasian (sekolah, Dinas Pendidikan Nasional), dan (3) hasil pelatihan untuk memperoleh jasa-jasa tambahan.¹⁵

Dari uraian di atas jelaslah bahwa dengan diselenggarakannya pelatihan guru PKn berbasis multikultural akan sangat bermanfaat, baik bagi dunia pendidikan pada umumnya, sekolah dan para guru peserta pelatihan itu sendiri. Dengan kata lain, pelatihan guru merupakan proses pengembangan dalam usaha meningkatkan berbagai pengetahuan, ketrampilan, sikap, teknik pelaksanaan tugas untuk meningkatkan kompetensi guru, dan sebagai bekal untuk menghadapi perkembangan di lapangan kerja.

4.1.4. Pedoman Pelatihan

Pedoman pelatihan merupakan buku yang berisi petunjuk teknis penyelenggaraan pelatihan. Buku yang berjudul: Pedoman Pelatihan PKn Berbasis Multikultural ini menguraikan secara detail dan rinci setiap langkah demi langkah, sehingga sangat memudahkan untuk digunakan oleh siapa pun yang terlibat dalam pelatihan PKn berbasis multikultural, baik untuk pengelola, instruktur, maupun peserta pelatihan. Buku pedoman ini berisi: (1) pendahuluan, (2) perencanaan pelatihan, (3) pengorganisasian pelatihan, (4) pelaksanaan pelatihan, (5) pemantauan dan evaluasi, dan (6) penutup.

Penilaian tim pakar dan praktisi terhadap buku pedoman manajemen pelatihan dapat dilihat pada tabel 12 berikut.

¹⁵ Lynton, *Op. Cit*, p. 256

Tabel 12. Penilaian Tim Pakar dan Praktisi terhadap Pedoman Pelatihan.

No	Indikator	Rerata Skor	Kategori
1	Kata pengantar dan pendahuluan	3,69	Sangat Bagus
2	Perencanaan pelatihan	3,65	Sangat Bagus
3	Persiapan dan pelaksanaan	3,52	Sangat bagus
4	Pemantauan dan evaluasi	3,50	Sangat Bagus

Tabel 12. di atas menunjukkan bahwa secara umum buku pedoman pelatihan dinilai oleh tim pakar dan praktisi sangat bagus dengan rerata skor total 3,59. Secara terperinci penilaian untuk masing-masing indikator adalah: (1) kata pengantar dan pendahuluan, dinilai sangat bagus dengan rerata 3,81, (2) perencanaan pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,67, (3) persiapan dan pelaksanaan pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata 3,72, dan (4) pemantauan dan evaluasi juga dinilai sangat bagus dengan rerata 3,75. Menurut tim pakar dan praktisi pedoman pelatihan dapat digunakan, dengan catatan tambahkan struktur kurikulum dan jadwal pelatihan.

4.1.5. Buku Pegangan Instruktur

Buku pegangan instruktur disusun sebagai pegangan dan petunjuk teknis bagi para instruktur pelatihan. Buku yang berjudul: “Pegangan Instruktur Pelatihan PKn berbasis Multikultural” ini di dalamnya memuat: rencana pelatihan, materi pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Rencana pelatihan mencakup: model pelatihan, kompetensi lulusan pelatihan, materi pokok pelatihan, dan desain pembelajaran. Materi pelatihan, meliputi: pengertian PKn, tujuan dan fungsi mata pelajaran PKn, karakteristik mata pelajaran PKn, ruang lingkup dan cakupan mata pelajaran PKn, pembelajaran PKn, sumber pembelajaran PKn, pendidikan multikultural, pembelajaran berbasis multikultural, dan dimensi dan pendekatan pembelajaran

multikultural. Sedangkan bab evaluasi pelatihan terdiri dari: pengertian evaluasi, evaluasi setiap sesi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan evaluasi akhir pelatihan.

Hasil evaluasi pakar Teknologi Pendidikan dan pakar Manajemen Pendidikan, pakar Pendidikan Kewarganegaraan (PKn), dan pakar budaya dinyatakan bahwa buku pegangan instruktur pelatihan sudah bagus dan dapat digunakan sebagai pegangan para instruktur dalam pelatihan PKn berbasis multikultural. Buku pegangan instruktur selain berisi petunjuk teknis bagi para instruktur, juga dilengkapi materi yang dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk memperkaya materi yang ada dalam modul pelatihan. Dengan demikian diharapkan instruktur dapat melaksanakan pelatihan dengan baik, dan lebih wawasan dan pengetahuan yang dapat disampaikan kepada para peserta pelatihan.

4.1.6. Buku Pegangan Peserta Pelatihan

Buku pegangan peserta pelatihan disusun khusus untuk para peserta pelatihan. Buku ini dikembangkan dengan judul: “Buku Pegangan Peserta Pelatihan PKn Berbasis Multikultural”. Dalam buku tersebut berisi materi-materi esensial yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperkaya khasanah, wawasan dan pengetahuan para peserta terkait dengan materi yang dilatihkan.

Buku pegangan peserta disusun dalam lima bab, yaitu: bab 1 berisi pendahuluan; bab. 2, Pendidikan Kewarganegaraan, yang meliputi pengertian PKn, tujuan dan fungsi mata pelajaran PKn, karakteristik mata pelajaran PKn, dan ruang lingkup dan cakupan mata pelajaran PKn; bab 3 tentang perkembangan PKn, yakni perkembangan *social studies* di Amerika Serikat, perkembangan PKn dalam sistem pendidikan Indonesia; bab 4 tentang pendidikan multikultural, yang terdiri

dari pengertian pendidikan multikultural, urgensi pendidikan multikultural di Indonesia, pemberlakuan pendidikan multikultural; bab 5 tentang pembelajaran PKn berbasis multikultural, meliputi pembelajaran PKn, sumber pembelajaran PKn, standar kompetensi dan kompetensi dasar PKn, pembelajaran berbasis multikultural, dan dimensi dan pendekatan pembelajaran multikultural.

Menurut penilaian tim pakar dan praktisi, buku ini sudah baik dan layak dijadikan sebagai pegangan bagi para peserta pelatihan. Dalam buku pegangan peserta ini berisi materi yang disusun secara sistematis dan mendalam, sehingga sangat baik jika dijadikan sebagai bahan pengayaan bagi peserta pelatihan. Meskipun demikian masih perlu dicermati dalam penggunaan bahasa dan gramatika, supaya lebih mudah dipahami oleh peserta pelatihan.

4.1.7. Materi Pelatihan

Materi pelatihan terdiri dari empat mata latihan, sesuai dengan kompetensi yang diharapkan peserta pelatihan. Materi 1, tentang multikulturalisme, yang di dalamnya mencakup: pengertian pendidikan multikultural, urgensi pendidikan multikultural di Indonesia, dimensi dan pendekatan pembelajaran berbasis multikultural, dan nilai butir-butir Pancasila sebagai nilai dasar multikultural. Materi 2 tentang analisis kompetensi dasar berpotensi multikulturalisme, yang terdiri dari: kurikulum PKn tahun 2006 (KTSP), integrasi nilai-nilai multikultural ke dalam kompetensi dasar yang relevan beserta petunjuk langkah-langkah dan format pengintegrasian. Materi 3 tentang pengembangan silabus dan RPP, meliputi: pengembangan silabus (pengertian, komponen, format, dan langkah-langkah pengembangan silabus berbasis multikultural), dan pengembangan RPP

yang berisi (pendahuluan, komponen RPP, prinsip-prinsip penyusunan, dan format RPP mata pelajaran PKn berbasis multikultural). Materi 4 tentang *peer teaching*, yang berisi: pendahuluan, hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pembelajaran, dan petunjuk teknis. Dalam buku materi juga dilengkapi petunjuk umum pembelajaran, sedangkan untuk setiap mata latihan terdapat: standar kompetensi dan kompetensi dasar, peta konsep, materi pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Tim pakar dan praktisi menilai materi pelatihan yang dikembangkan bagus dan cukup bermanfaat jika digunakan dalam pelatihan PKn berbasis multikultural. Alasannya materi tersebut secara konseptual dikembangkan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dan tujuan pelatihan. Materi disusun secara sistematis, dengan bahan yang cukup luas dan mendalam. Di samping itu materi juga dilengkapi dengan evaluasi dan kegiatan-kegiatan yang cukup menantang peserta untuk aktif dalam mengikuti pelatihan. Dengan buku materi tersebut diharapkan peserta bukan sekedar memperoleh pengetahuan, tetapi juga mempunyai pengalaman dalam melaksanakan kegiatan dan ketrampilan baik dalam merencanakan maupun melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Dalam kaitannya dengan materi pelatihan, Lynton berpendapat bahwa ada beberapa faktor pendukung dalam pelatihan guru, dan salah satu diantaranya adalah kurikulum pelatihan yang mempunyai posisi sangat strategis termasuk di dalamnya

memuat tujuan umum, materi, metode penyajian, alokasi waktu, sumber pustaka, dan evaluasi.¹⁶

4.1.8 Pembahasan Model Final Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

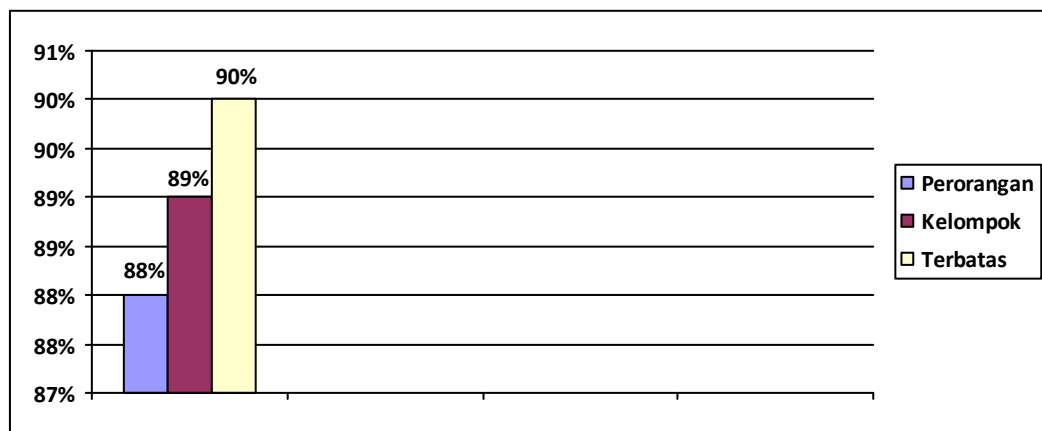
Model yang telah direvisi berdasarkan hasil penilaian tim pakar dan praktisi, selanjutnya diujicobakan tiga kali berturut-turut yaitu: uji coba perorangan dengan subjek 6 guru, uji coba kelompok dengan subjek 12 guru, dan uji coba terbatas dengan subjek 24 guru. Rerata skor total dari tiga kali uji coba tersebut 3,55. Artinya secara keseluruhan peserta dari ketiga uji coba pelatihan tersebut menilai bahwa model pelatihan PKn berbasis multikultural sangat bagus. Rekapitulasi penilaian peserta terhadap model pelatihan dari tiga kali uji coba tersebut dapat dilihat pada tabel 13 berikut.

Tabel 13. Rerata Skor Penilaian Peserta Uji Coba Terhadap Model Pelatihan

Aspek	Indikator	Rerata Skor Uji Coba			
		Perorangan N= 6	Kelompok N= 12	Terbatas N=24	Total
Bentuk pelatihan	Prosedur pelatihan	3,50	3,69	3,58	3,59
	Pelaksanaan pelatihan	3,53	3,52	3,53	3,52
Rerata		3,52	3,61	3,55	3,56
Program pelatihan	Tujuan pelatihan	3,44	3,50	3,70	3,55
	Metode pelatihan	3,59	3,71	3,55	3,62
	Evaluasi pelatihan	3,45	3,52	3,59	3,55
	Target program pelatihan	3,50	3,56	3,78	3,61
Rerata aspek		3,52	3,57	3,66	3,54
Bahan ajar pelatihan	Kualitas bahan ajar	3,54	3,58	3,60	3,57
	Analisis instruktur	3,78	3,64	3,63	3,68
	Relevansi dengan tujuan	3,75	3,71	3,70	3,72
Rerata aspek		3,69	3,64	3,64	3,66

¹⁶ Lynton, *Op. Cit.*, p. 98

Instruktur pelatihan	Penguasaan materi	3,55	3,61	3,60	3,59
	Sistematika dan metode	3,34	3,46	3,67	3,49
	Keluwesannya instruktur	3,67	3,73	3,68	3,69
	Media yang digunakan	3,59	3,71	3,65	3,65
Rerata aspek		3,54	3,63	3,65	3,61
Sarana dan prasarana	Peralatan pelatihan	3,50	3,53	3,61	3,55
	Tempat pelatihan	3,67	3,55	3,60	3,61
Rerata		3,59	3,54	3,61	3,58
Konsumsi	Kelayakan konsumsi	3,22	3,25	3,42	3,30
Total Rerata		3,51	3,54	3,59	3,30



Gambar 14. Penilaian Peserta terhadap Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Dari tabel 14 di atas, tampak bahwa rerata skor total penilaian dari peserta pelatihan (perorangan, kelompok, dan terbatas) terhadap aspek bentuk pelatihan sebesar 3,56. Artinya secara keseluruhan, peserta menilai bentuk pelatihan PKn berbasis multikultural sangat bagus. Aspek ini meliputi indikator prosedur pelatihan yang dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,59; dan pelaksanaan pelatihan juga sangat bagus dengan rerata skor total 3,52. Rerata skor total penilaian peserta pelatihan (perorangan, kelompok, dan terbatas) terhadap aspek program pelatihan sebesar 3,58. Artinya secara keseluruhan peserta menilai program pelatihan PKn

berbasis multikultural sangat bagus. Aspek ini meliputi indikator tujuan pelatihan yang dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,55; metode pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,62; evaluasi pelatihan dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,55; dan target program pelatihan juga sangat bagus dengan rerata skor total 3,61.

Secara keseluruhan peserta pelatihan (perorangan, kelompok, dan terbatas) menilai aspek bahan ajar pelatihan sangat bagus, dengan rerata skor total sebesar 3,66. Aspek ini didukung beberapa indikator, yaitu: kualitas bahan ajar yang dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,57; analisis instruksional bahan ajar dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,68; dan relevansi bahan ajar dengan tujuan pelatihan juga dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,72.

Rerata skor total penilaian peserta terhadap aspek instruktur pelatihan sebesar 3,61. Artinya secara keseluruhan peserta menilai instruktur pelatihan PKn berbasis multikultural sangat bagus. Aspek ini meliputi indikator penguasaan materi yang dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,59; sistematika dan metode dinilai bagus dengan rerata skor total 3,49; keluwesan instruktur dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,69; dan media yang digunakan juga sangat bagus dengan rerata skor total 3,65.

Penilaian peserta terhadap aspek sarana dan prasarana sangat bagus, dengan rerata skor sebesar 3,58. Aspek ini meliputi indikator peralatan pelatihan yang dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,55; dan tempat pelatihan juga dinilai sangat bagus dengan rerata skor total 3,61. Aspek konsumsi yang meliputi indikator

kelayakan konsumsi secara keseluruhan dinilai oleh peserta pelatihan bagus, dengan rerata skor total sebesar 3,30.

Uji coba model pelaksanaan pelatihan PKn berbasis multikultural, baik secara perorangan, kelompok, maupun uji coba terbatas ternyata sangat mudah dilaksanakan. Menurut para guru PKn yang menjadi peserta, pelatihan ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan mereka baik kemampuan dalam merencanakan maupun melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural. Mereka mengaku mendapat tambahan pengetahuan dan ketrampilan yang sangat bermanfaat untuk diterapkan dalam pembelajaran PKn di sekolah masing-masing.

Pengakuan para peserta pelatihan tersebut sependapat dengan Nawawi bahwa, tujuan utama diberikannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan cara bekerja yang efektif pada masa sekarang.¹⁷ Lebih jelas lagi Handoko mengutarakan bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik tertentu, secara terinci dan rutin, serta menyiapkan pegawai melakukan pekerjaan sekarang.¹⁸

Sementara itu ada enam alasan diadakannya pelatihan bagi guru (Nurtain, yaitu: (1) ledakan iptek menuntut kualitas guru yang semakin tinggi agar dapat mentransfer perkembangan pengetahuan dan teknologi kepada siswa, (2) kurikulum yang sudah distruktur perlu penjabaran apabila diterapkan dalam pembelajaran, (3) keberadaan guru pada masa lalu terisolasi dan kurang berorientasi pada kebutuhan

¹⁷ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007:216), h. 216

¹⁸ Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, 2008), h. 104

guru untuk mengembangkan profesinya secara kontinu, (4) ide inovasi pendidikan akan berhasil jika guru merasa butuh standar prestasi yang lebih tinggi. Dengan demikian guru merasa ditantang oleh perkembangan kurikulum, sebagai konsekuensi dari inovasi dan perbaikan teknologi pendidikan, (5) peningkatan siswa pada standar yang diinginkan sebagai hasil proses belajar mengajar yang berkualitas, baik dari sikap, ketrampilan, maupun dalam pengetahuan, dan (6) tekad pemerintah yang sudah tumbuh untuk meningkatkan mutu pendidikan, sehingga kesempatan pelatihan bagi guru semakin terbuka.¹⁹

Dari uraian di atas jelaslah bahwa model pelatihan PKn berbasis multikultural akan sangat bermanfaat, baik bagi dunia pendidikan pada umumnya, sekolah, dan para guru peserta pelatihan itu sendiri. Model pelatihan PKn Berbasis Multikultural bukan sebuah model yang langsung jadi dan bisa diimplementasikan di lapangan. Model ini dibuat dalam sebuah proses panjang, membutuhkan waktu, pemikiran, dan melibatkan banyak pihak. Sampai menjadi bentuk final, model ini dirancang melalui studi literature, kemudian mengadakan analisis kebutuhan. Setelah draft model pelatihan terbentuk kemudian diadakan validasi oleh tim pakar dan praktisi. Setelah diperbaiki berdasar masukan tim pakar, model tersebut selanjutnya diujicobakan di lapangan, baik uji coba perorangan, kelompok, maupun uji coba terbatas. Akhirnya hasil penilaian peserta pelatihan dijadikan sebagai masukan untuk penyempurnaan model, sehingga jadilah bentuk final model manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural ini.

¹⁹ Nurtain, *Perencanaan Pelatihan*, (Jakarta: Pusdiklat Dikbud, 2005), h. 98.

Perubahan model pelatihan PKn Berbasis Multikultural, mulai dari model faktual, bentuk awal, hasil revisi tim pakar dan praktisi, sampai bentuk final hasil revisi setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14. Perubahan Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural Dilihat dari Tahapan Perkembangannya.

Tahapan Model	Perencanaan	Fungsi-fungsi Pengorganisasian	Pelaksanaan	Evaluasi
Model Faktual	<ul style="list-style-type: none"> • Tanpa TNA • Tujuan tidak jelas • Desain program dan perangkat dari pusat 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak jelas struktur organisasi • Tidak jelas tugas dan fungsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi TOT • Pelaksanaan PBM • Assesmen kinerja peserta TOT 	<ul style="list-style-type: none"> • Assesmen awal • Assesmen akhir
Model Hipotetik I (Model Awal)	<ul style="list-style-type: none"> • TNA • Tujuan pelatihan • Desain program dan perangkat pelatihan • Penyelenggaraan program • Penyelenggaraan tindak lanjut 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan struktur organisasi • Pembagian tugas dan fungsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis SK-KD • Pengembangan Silabus • Penyusunan RPP • <i>Peer teaching</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tindak lanjut • Monev
Model Hipotetik II (Hasil Desain Revisi Tim Pakar)	<ul style="list-style-type: none"> • TNA • Tujuan pelatihan • Desain program dan perangkat pelatihan • Penyelenggaraan program tindak lanjut 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan struktur organisasi • Pembagian tugas dan fungsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi Multikultural • Analisis KD • Pengembangan silabus dan RPP • <i>Peer Teaching</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementasi prog tindak lanjut • Monev
Model TNA Final	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan pelatihan • Desain program dan perangkat pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan struktur organisasi • Pembagian tugas dan fungsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi multikulturalis me • Analisis KD • Pengembangan Silabus & RPP • <i>Peer teaching</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Program tindak lanjut pelatihan • Implementasi hasil pelatihan di lapangan

Mencermati tabel 14 di atas, kelihatan bahwa model pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMPk selalu mengalami perkembangan dari setiap tahapan khususnya pada fungsi pelaksanaan. Dalam model awal, pelaksanaan

pelatihan meliputi enam langkah. Kemudian oleh tim pakar disarankan agar disederhanakan menjadi lima langkah. Langkah ke tiga dan ke empat digabung menjadi “Pengembangan silabus dan RPP berbasis multikultural”. Di samping itu langkah pertama, “Pelatihan kompetensi” dianjurkan agar diganti “Kompetensi multikulturalisme”, hal ini dimaksudkan agar lebih jelas dan operasional, karena yang dilatihkan bukan semua kompetensi guru. Selanjutnya pada langkah ke dua analisis SK dan KD disarankan supaya analisis KD saja. Alasannya karena RPP disusun dari setiap kompetensi dasar bukan setiap standar kompetensi. Selain itu dalam setiap standar kompetensi mempunyai kompetensi dasar yang berbeda-beda, mungkin ada KD yang berpotensi multikulturalisme, tetapi KD yang lain mungkin tidak berpotensi.

Setelah model diperbaiki sebagaimana masukan, saran, dan penilaian tim pakar dan praktisi, model tersebut kemudian diujicobakan. Uji coba model dilaksanakan tiga kali berturut-turut, yaitu uji coba perorangan, kelompok, dan uji coba terbatas. Pada saat uji coba model, peserta pelatihan memberikan penilaian, dan hasil penilaian tersebut dijadikan pertimbangan untuk merevisi model. Bentuk final model yang telah direvisi setelah uji coba juga mengalami perubahan. Kalau model hasil revisi tim pakar pada fungsi pelaksanaan meliputi lima langkah, maka dalam model final hanya memiliki empat langkah. Langkah yang dihilangkan pada bentuk final model manajemen pelatihan PKn berbasis multikultural adalah langkah kelima, yaitu penyusunan program tindak lanjut.

Mencermati langkah-langkah dari model pelatihan PKn berbasis multikultural sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas, maka model

manajemen pelatihan tersebut sangat baik jika digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru. Langkah-langkah pelatihan seperti itu sejalan dengan pendapat Otto dan Glaser, dalam buku *“The Management of Training: A Handbook for Training and Development Personnel”*. Dikemukakan bahwa model pelatihan terdiri atas lima langkah kegiatan, yaitu: (a) menganalisis masalah latihan, (b) merumuskan dan mengembangkan tujuan-tujuan latihan, (c) memilih bahan latihan, media belajar, metode dan teknik latihan, (d) menyusun kurikulum dan unit, mata latihan, dan topik latihan, dan (e) menilai hasil latihan.

Model yang dikembangkan dalam pelatihan PKn berbasis multikultural tidak mengadopsi dari satu model secara mutlak. Dalam hal ini, peneliti melakukan kolaborasi dari beberapa model yang dianggap memiliki kesesuaian dengan jenis dan kelompok sasaran penelitian. Meskipun demikian, peneliti lebih cenderung mengembangkan model *ADDIE (Analysis-Design Development Implementation Evaluation)* dalam pelatihan PKn berbasis multikultural. Alasannya, karena setiap langkah dalam model *ADDIE* selalu diadakan evaluasi, sehingga ada umpan balik untuk keperluan revisi. Di samping itu, dibanding dengan model yang lain, model *ADDIE* juga cukup sederhana dan mudah untuk diterapkan. Model ini merupakan siklus yang terdiri atas lima komponen, yaitu menurut Kamil: (a) *analyze*: (menganalisis kebutuhan pelatihan), (b) *design* (merumuskan kompetensi apa yang ingin dicapai dari pelatihan tersebut), (c) *development* (mengembangkan materi,

media dan metode yang akan digunakan), (d) *implementation* (pelaksanaan pelatihan), dan (e) *evaluation* (evaluasi pelaksanaan pelatihan).²⁰

Menurut para peserta model pelatihan PKn berbasis multikultural itu sangat praktis dan mudah untuk dilaksanakan, karena langkah- langkahnya yang jelas dan sederhana. Kecuali itu peserta juga bersemangat dalam mengikuti setiap kegiatan dan mata latih, karena mereka merasa setiap materi dan kegiatan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kompetensinya dalam pembelajaran PKn berbasis multikultural. Selama ini mereka sudah sering mendengar istilah pendidikan multikultural, tetapi tidak tahu apa itu multikulturalisme, pendidikan multikultural, apalagi sampai mengajarkan nilai-nilai multikultural. Setelah mengikuti pelatihan mereka bukan sekedar tahu, tetapi juga punya ketrampilan dan kemampuan dalam mengajarkan materi PKn berbasis multikultural.

Pengakuan tersebut memang cukup beralasan, karena dalam pelatihan para peserta diberikan materi mulai dari kompetensi multikulturalisme yang berisi: pengertian pendidikan multikultural, urgensinya, sampai pada nilai-nilai multikultural yang perlu disampaikan pada peserta didik. Setelah itu peserta diajak menganalisa kompetensi dasar yang berpotensi multikulturalisme. Selanjutnya dibimbing untuk mengembangkan silabus dan RPP berbasis multikultural. Dan muaranya mereka melaksanakan praktik pembelajaran PKn berbasis multikultural, dalam bentuk *peer teaching* yang dibimbing oleh instruktur.

4.3.4. Peningkatan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran PKn Berbasis Multikultural Pasca Pelatihan

²⁰ Kamil, *Model-Model Pelatihan*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2003), h. 10-13

Setelah selesai mengikuti pelatihan, peserta kembali melaksanakan tugas di sekolah masing-masing. Sebagai program tindak lanjut pelatihan, peserta menyebarluaskan hasil-hasil pelatihan (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) kepada guru-guru yang lain (non peserta pelatihan), dan peserta didik. Selanjutnya para guru yang telah mengikuti pelatihan melaksanakan implementasi hasil pelatihan di lapangan, yaitu dengan menerapkan hasil-hasil yang telah diperoleh selama pelatihan dalam proses belajar mengajar di sekolah masing-masing. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang telah dikuasai dapat diimplementasikan dalam pembelajaran. Di samping itu juga untuk mengukur peningkatan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural.

Kegiatan implementasi ini direncanakan bersama antara peserta dengan instruktur, sedangkan pelaksanaannya diawasi dan dinilai oleh Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum di sekolah masing-masing.

Berdasarkan penilaian hasil implementasi tersebut dapat dikatakan bahwa, pada umumnya guru yang telah mengikuti pelatihan memiliki kompetensi profesional yang sangat bagus. Kompetensi tersebut dapat dilihat dari kemampuan merencanakan pembelajaran, dan kemampuan melaksanakan pembelajaran sampai kepada kemampuan mengevaluasi pembelajaran.

Rerata skor total Penilaian Kepala Sekolah terhadap kompetensi guru dalam merencanakan pembelajaran sebesar 3,62, artinya kompetensi guru dalam menyusun rencana pembelajaran sangat bagus. Aspek yang dinilai dari

kompetensi ini terdiri atas: kejelasan tujuan, perumusan nilai-nilai multikultural, pemilihan materi ajar, pemilihan sumber dan media, kejelasan langkah pembelajaran, dan instrumen penilaian. Secara terperinci hasil penilaian kepala sekolah terhadap kompetensi guru dalam merencanakan pembelajaran PKn berbasis multikultural dapat dilihat pada tabel 15 di bawah ini.

Tabel 15. Rerata Skor Penilaian Kasek/Wakasek terhadap Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP PKn berbasis Multikultural Pasca Pelatihan

No.	Aspek yang Dinilai	Rerata	Kategori
1	Kejelasan tujuan) tidak menimbulkan penafsiran ganda dan mengandung perilaku hasil belajar)	3,53	Sangat bagus
2	Perumusan nilai-nilai multikultural sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran	3,47	Bagus
3	Pemilihan materi ajar sesuai tujuan dan nilai multikultural yang ditanamkan	3,50	Sangat Bagus
4	Pengorganisasian materi ajar runtut, sistematis, dan sesuai dengan alokasi waktu	3,60	Sangat Bagus
5	Pemilihan sumber dan media, sesuai dengan tujuan, nilai-nilai multikultural, materi dan karakteristik siswa	3,70	Sangat Bagus
6	Kejelasan langkah pembelajaran: awal, inti dan penutup	3,77	Sangat Bagus
7	Setiap langkah terjernin strategi/metode dan alokasi waktu	3,70	Sangat Bagus
8	Setiap langkah pembelajaran mencerminkan upaya penanaman nilai-nilai multikultural	3,63	Sangat Bagus
9	Kesesuaian instrumen penilaian dengan tujuan, nilai multikultural, materi dan karakteristik peserta didik	3,73	Sangat Bagus
10	Kelengkapan instrumen (soal, kunci, pedoman, dan penskoran)	3,60	Sangat bagus
		3,62	Sangat Bagus

Berdasar tabel 15 di atas, terbukti bahwa guru yang telah mengikuti pelatihan mempunyai kompetensi yang sangat bagus dalam menyusun Rencana Pelaksanaan pembelajaran (RPP). Hal ini berarti pelatihan PKn berbasis multikultural terbukti dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dalam kaitannya dengan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Di samping peningkatan kompetensi dalam menyusun RPP, pelatihan PKn berbasis multikultural juga dapat meningkatkan kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah terhadap kompetensi guru dalam pelaksanaan pembelajaran, pada tabel 16 di bawah ini.

Tabel 16. Rerata Skor Penilaian Kepala Sekolah /Wakil Kepala SMP terhadap Kompetensi Guru dalam Pembelajaran PKn berbasis Multikultural Pasca Pelatihan.

No	Aspek yang Dinilai	Rerata	Kategori
1	Kegiatan pra pembelajaran	3,73	Sangat bagus
2	Penguasaan materi pelajaran	3,77	Sangat Bagus
3	Pendekatan/strategi pembelajaran	3,79	Sangat Bagus
4	Pemanfaatan sumber dan media pembelajaran	3,80	Sangat Bagus
5	Pembelajaran yang menstimulus keterlibatan siswa	3,83	Sangat Bagus
6	Penilaian proses dan hasil belajar	3,84	Sangat Bagus
7	Penggunaan bahasa	3,89	Sangat Bagus
8	Kegiatan penutup	3,74	Sangat Bagus
Total Rerata		3,80	Sangat Bagus

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa total rerata penilaian Kasek/wakasek terhadap kompetensi guru dalam melaksanakan pembelajaran sebesar 3,80, artinya kompetensi guru (lulusan pelatihan) dalam melaksanakan pembelajaran sangat bagus. Kompetensi ini dinilai dari berbagai aspek, yaitu: kegiatan pra pembelajaran, penguasaan materi, pendekatan/strategi, sumber dan media, keterlibatan siswa, penilaian, penggunaan bahasa, dan bahasa penutup. Bahkan aspek-aspek tersebut masing-masing masih dijabarkan lagi ke dalam beberapa item.

Hasil penilaian di atas jika dibandingkan dengan hasil studi pendahuluan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan PKn berbasis multikultural dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Kondisi awal kompetensi guru (sebelum pelatihan) rendah, hal ini dapat dilihat dari rendahnya kemampuan menyusun RPP, maupun rendahnya kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran. Kompetensi profesional guru akhirnya dapat ditingkatkan melalui pelatihan PKn berbasis multikultural melalui pemberdayaan MGMP.

4.3.5 Kelebihan dan Kekurangan Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

4.3.5.1 Kelebihan Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Model pelatihan PKn berbasis multikultural sangat layak untuk digunakan mengembangkan kompetensi guru, khususnya kompetensi dalam pembelajaran PKn berbasis multikultural. Hal ini tidak terlepas dari beberapa kelebihan yang dimiliki model tersebut.

1. Model pelatihan PKn berbasis multikultural dikembangkan melalui proses penelitian dan pengembangan yang dapat dipertanggungjawabkan, baik secara teoritis, metodologis, maupun empiris. Secara teoritis model ini didukung oleh teori-teori manajemen sumber daya manusia, teori pelatihan, teori teknologi pembelajaran dan teori lain yang relevan. Secara metodologis, model ini dikembangkan melalui proses dan prosedur yang benar. Secara empiris, model ini telah diujicobakan baik uji coba perorangan, uji coba kelompok, maupun uji coba terbatas.
2. Model pelatihan PKn berbasis multikultural dirancang sesuai dengan tahapan pelatihan yang benar (rerata validasi tim pakar 3,56), dan taat pada prinsip pelatihan (rerata validasi tim pakar 3,50), sehingga pengimplementasiannya sangat sederhana dan mudah dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan rerata nilai validasi tim pakar dalam aspek kepraktisan model sebesar 3,44. Kepraktisan ini didukung oleh langkah-langkah pelatihan yang dibenarkan oleh fungsi manajemen, yaitu: perencanaan pelatihan, pengorganisasian pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Dengan adanya kejelasan tugas setiap bagian, ditambah buku pedoman, dan panduan pelatihan, maka model manajemen pelatihan ini sangat mudah dan praktis baik bagi pengelola, instruktur, maupun peserta pelatihan.
3. Model dan perangkat pelatihan PKn berbasis multikultural dikembangkan untuk membantu meningkatkan kompetensi guru dalam pembelajaran PKn

berbasis multikultural. Karena itu materi pelatihan disusun mulai dari kompetensi multikulturalisme, analisis kompetensi dasar berpotensi multikulturalisme, pengembangan silabus dan RPP, dan muaranya adalah *peer teaching*.

4. Model pelatihan PKn berbasis multikultural membantu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap multikulturalisme, pendidikan multikultural, dan nilai-nilai multikultural yang dapat dikembangkan dalam pembelajaran.
5. Model pelatihan PKn berbasis multikultural membantu meningkatkan penghayatan dan kemampuan peserta dalam menginternalisasi nilai-nilai dan sikap sebagai seorang pendidik yang berjiwa multikulturalis, yaitu yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, toleransi terhadap semua perbedaan, humanis terhadap sesama, mengakui persamaan derajat, cinta NKRI, mengutamakan kepentingan bersama, mengutamakan musyawarah dan mufakat, bersahabat, menyeimbangkan hak dan kewajiban, mengedepankan nilai rasionalitas antar budaya, dan bersikap anti diskriminasi.
6. Model pelatihan PKn berbasis multikultural juga mempunyai dampak pengiring bagi peserta, yaitu sebagai upaya mengurangi persepsi antar etnis yang selama ini telah subur di kalangan masyarakat, dan dalam beberapa kasus sering menjadi pemicu konflik. Karena itu pelatihan PKn berbasis multikultural sangat tepat jika diterapkan di tengah-tengah masyarakat yang

sedang banyak terjadi konflik dewasa ini, baik konflik antar suku, agama, ras, maupun antar golongan.

4.3.5.2 Kekurangan Model Pelatihan PKn Berbasis Multikultural

Meskipun pengembangan model ini telah dilakukan melalui proses dan tahapan yang dibenarkan secara metodologis, namun disadari bahwa model pelatihan PKn berbasis kompetensi ini tidak lepas dari kekurangan. Kekurangan yang dimaksudkan adalah:

1. Model pelatihan PKn berbasis multikultural belum dapat dikembangkan secara maksimal karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, sehingga masih perlu penyempurnaan.
2. Populasi dalam penelitian dan pengembangan ini adalah guru PKn di SMP Kota Pontianak hanya guru yang aktif di wadah MGMP dan baru sebagian dari populasi yang berkesempatan menjadi subjek uji coba termasuk yang belum para guru-guru Mata pelajar PKn di SMP-SMP Swasta, karena itu agar model ini benar-benar efektif masih perlu diujicobakan yang lebih luas dan melibatkan subjek yang lebih banyak.
3. Model pelatihan PKn berbasis multikultural dikembangkan di Kota Pontianak dan belum teruji secara nasional, untuk itu jika model ini akan diterapkan di tempat lain masih perlu penyesuaian. Hal ini karena setiap kota mempunyai karakteristiknya masing-masing.
4. Pada umumnya guru mempunyai jadwal mengajar yang padat sehingga masalah waktu sering menjadi kendala. Kalau pelatihan dilaksanakan setiap

hari dapat mengganggu pekerjaan mereka, kalau dikerjakan setiap hari Sabtu seminggu sekali pelatihan menjadi kurang efektif. Untuk itu penyelenggara harus situasional dan pandai-pandai dalam mengatur waktu pelatihan.

5. Karena pelatihan ini tidak diselenggarakan oleh lembaga resmi yang mempunyai otoritas terhadap guru, maka masih ada beberapa peserta yang terkesan kurang serius dalam mengikuti pelatihan. Misalnya ada yang terlambat masuk kelas, pada saat pelatihan ada yang bicara sendiri dengan temannya sehingga hasil pelatihan belum optimal.