

KAJIAN PELATIHAN KURIKULUM 2013 OLEH INSTRUKTUR KABUPATEN/KOTA KEPADA GURU SEKOLAH SASARAN

Oleh: Etty Sisdiana*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan menghasilkan rekomendasi yang dapat diusulkan sebagai bahan kebijakan pelatihan K-2013 yang dapat secara tepat mendukung penerapannya. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan analisis data dituliskan secara deskriptif. Pengumpulan data dilakukan di lokasi yang sedang melaksanakan pelatihan K-2013 pada tahun 2016, mencakup: Bandung, Yogyakarta, Badung, Makasar, Tidore dan Kabupaten Sorong. Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan DKT, dengan sumber data mencakup: pimpinan LPMP, pimpinan Disdik Kab/Kota, GS, IK, dan sarana-prasarana pelatihan. Temuan kajian yakni: 1) LPMP dan Disdik Kab/Kota belum dapat berperan secara optimal pada pelatihan K-2013, 2) masih dijumpai IK yang kurang memenuhi kualifikasi meskipun sudah melalui seleksi dan mengikuti pelatihan calon IK, 3) mayoritas kondisi ruang pelatihan kurang nyaman dan sarana seperti buku teks siswa masih ada yang kurang tepat untuk kebutuhan pelatihan, 4) materi ada yang kurang sesuai dengan kebutuhan guru untuk melaksanakan pembelajaran, 5) jumlah waktu pelatihan masih kurang. Rekomendasi perlu reorientasi pelatihan mencakup: 1) peran LPMP dan disdik Kab/Kota, 2) sistem rekrutmen IK, 3) pemenuhan sarana dan prasarana sesuai kebutuhan pelatihan, 4) mengatur jadwal dan kebutuhan waktu penyajian materi pelatihan, 5) menetapkan materi prioritas.

Kata Kunci: Kurikulum 2013, Pelatihan Guru, Sarana dan Prasarana.

ABSTRACT

This study aims to produce recommendations that can be proposed as policy materials for the K-2013 training that can precisely support its implementation. The study used qualitative methods with data analysis written descriptively. Data collection was carried out in locations that were carrying out K-2013 training in 2016, including: Bandung, Yogyakarta, Badung, Makassar, Tidore and Sorong District. Data collection was carried out using interview, observation, and FGD techniques, with data sources including: LPMP leaders, heads of district / city education offices, resources teachers, regency instructor (IK), and training facilities. The findings of the study are: 1) District / City Education Quality Evaluation Institution (LPMP) and education office have not been able to play an optimal role in K-2013 training, 2) Unqualified IK are still found even though selection and training process has been passed by candidates, 3) the majority of training room conditions are less comfortable and facilities such as student textbooks are still inadequate for training needs, 4) there are materials that are not in accordance with the needs of the teacher to carry out learning, 5) the amount of training time is not enough. Recommendations for reorientation of training include: 1) the role of LPMP and district / city education office, 2) IK recruitment system, 3) fulfillment of facilities and infrastructure according to training needs, 4) arranging schedules and time requirements for training material presentation, 5) setting priority materials.

Keywords: Curriculum 2013, Training, Instrument and Infrastructure.

* Peneliti Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan (Puslitjakdikbud), Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Email: ety_sis2005@yahoo.co.id.

PENDAHULUAN

Kurikulum 2013 (selanjutnya ditulis K-2013) dikembangkan sebagai salah satu langkah dalam melaksanakan amanah RPJMN 2010-2014 yang dilanjutkan melalui Inpres No. 1 tahun 2010 yakni, melakukan penyempurnaan dan metode pembelajaran aktif berdasarkan nilai-nilai budaya bangsa untuk membentuk daya saing dan karakter bangsa (Inpres No. 1 tahun 2010). K-2013 yang dikembangkan memiliki tema kurikulum yang dapat menghasilkan insan Indonesia yang produktif, kreatif, inovatif, afektif, melalui penguatan sikap, keterampilan, dan pengetahuan yang terintegrasi.

Dalam perjalanan menuju implementasi secara serempak di seluruh satuan pendidikan, K-2013 mengalami penyempurnaan lagi (Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019). Pada tahun 2016, penyempurnaan K-2013 dinyatakan selesai dan sudah dapat diimplementasikan di sekolah-sekolah secara bertahap.

Kesiapan sekolah dan guru merupakan sebuah prasyarat agar K-2013 hasil penyempurnaan tahun 2016 dapat diterapkan secara efektif dan efisien. K-2013 yang telah disempurnakan tersebut, perlu dilatihkan kepada seluruh pemangku kepentingan mencakup: Instruktur

Nasional, Instruktur Provinsi, Praktisi, Ditjen PSD, Puspendik, Puskurbuk, LPTK, P4TK, LPMP, Pengawas, kepala sekolah dan guru (Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2016). Berkenaan dengan pelatihan K-2013, Permendikbud NO. 160 tahun 2014 tentang Pemberlakuan Kurikulum tahun 2006 dan Kurikulum 2013, pasal-3 memuat bahwa satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang belum melaksanakan K-2013 mendapatkan pelatihan dan pendampingan bagi kepala satuan pendidikan, pendidik, tenaga kependidikan, dan pengawas satuan pendidikan. Di dalam permendikbud yang sama juga memuat bahwa pelatihan kurikulum 2013 bertujuan meningkatkan kompetensi dan penyiapan pelaksanaan K-2013. Pada unit terkecil pengimplementasi K-2013, yakni satuan pendidikan, kegiatan pelatihan K-2013 tersebut memiliki arti penting. Hal tersebut karena guru di sekolah yang akan melaksanakan langsung K-2013 pada kegiatan pembelajaran, sudah barang tentu harus memiliki kesiapan secara substansi tentang kurikulum 2013.

Pelatihan K-2013 dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat nasional, provinsi, kabupaten/kota, sampai ke Sekolah/Guru Sasaran (Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2016). Pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2016, rangkaian pelatihan K-2013 sudah sampai

pada tahap pelatihan oleh IK kepada GS. Kemampuan GS dalam mengimplementasikan K-2013 dipengaruhi antara lain oleh keberhasilan program pelatihan yang mereka ikuti. Komponen pelatihan K-13 terhadap GS mencakup: 1) penyelenggara pelatihan di kabupaten/kota; 2) Instruktur Kabupaten/Kota (IK); 3) sarana dan prasarana pendukung pelatihan; 4) materi pelatihan; dan 5) kecukupan waktu pelatihan (Ditjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2016). Pelatihan K-2013 dari IK kepada GS dilaksanakan secara masif di tahun 2016 ini. Sejauh ini belum ada informasi terkait dengan pelatihan K-2013 oleh IK kepada GS yang pelaksanaannya di tahun 2016. Oleh sebab itu perlu dilakukan kajian tentang pelaksanaan pelatihan K-2013 dari IK kepada GS yang penyelenggaraannya di tahun 2016 ini.

Rumusan masalah kajian ini yakni, rekomendasi yang bagaimanakah yang dapat diusulkan sebagai bahan kebijakan tentang pelatihan yang dapat secara tepat mendukung penerapan K-2013?. Kajian ini bertujuan menghasilkan rekomendasi tentang pelatihan K-2013 berdasarkan hasil kajian pelaksanaan pelatihan K-2013 dari IK kepada GS di tahun 2016 pada aspek: 1) peran penyelenggara pelatihan, 2) instruktur, 3) sarana dan prasarana pendukung pelatihan, 4) materi pelatihan, dan 5) jumlah waktu pelatihan. Kajian ditujukan pada pelaksanaan pelatihan K-2013 dengan peserta GS jenjang

pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Kajian Literatur

Kurikulum hasil penyempurnaan K-2013 yang baru digunakan dalam lingkup yang masih terbatas perlu disosialisasikan dan dilatihkan kepada unsur-unsur di sekolah agar dapat terimplementasi dengan baik. Pembahasan terkait dengan K-2013, pelatihan tentang K-2013 dan unit pelaksana pelatihan bagi guru di sajikan pada uraian berikut.

A. Pelatihan K-2013

K-2013 hadir dengan semangat menyiapkan generasi emas 2045, yaitu generasi dengan kemampuan kreatif-kritis dan berkarakter kuat,. Landasan K-2013 yakni: 1) pendidikan berakar pada budaya bangsa, kehidupan masa kini, dan membangun landasan kehidupan masa depan, 2) pendidikan adalah proses pewarisan dan pengembang budaya, 3) pendidikan memberikan dasar bagi peserta didik untuk berpartisipasi dalam membangun kehidupan masa kini, 4) pendidikan mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik, 5) pendidikan adalah proses pengembangan jatidiri peserta didik, 6) pendidikan menempatkan peserta didik sebagai subyek yang belajar (Landasan Filosofi Kurikulum 2013, Kemendikbud

2013). Tujuan K-2013 mencakup: 1) kompetensi sikap spiritual, 2) sikap sosial, 3) pengetahuan, dan 4) keterampilan. Tujuan K-2013 dapat dicapai melalui proses pembelajaran intrakurikuler, ko kurikuler dan nonkurikuler/ ekstrakurikuler.

K-2013 mengalami penyempurnaan atau perbaikan. merujuk pada kebijakan Mendikbud No. 160 tahun 2014 tentang Pemberlakuan K-2006 dan K-2013. Implementasi kurikulum harus memastikan terjadinya keselarasan antara dokumen kurikulum (*intended/written curriculum*), pembelajaran (*taught/implemented curriculum*), dan hasil belajar (*evaluated/achieved curriculum*). Untuk itu, kurikulum perlu diberlakukan secara bertahap. K-2013 mulai diberlakukan pada tahun pelajaran 2015 sebanyak 6% sekolah dari total jumlah sekolah di Indonesia. Pada tahun pelajaran 2016/2017 meningkat menjadi 25%, berikutnya pada tahun pelajaran 2017/2018 direncanakan 60%, dan ditargetkan pada tahun pelajaran 2018/2019 100% (Kemendikbud 2016).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan pengertian pelatihan K-2013 khusus untuk guru yaitu proses pembelajaran kepada para guru untuk memahami konsep dan

keterampilan dalam merencanakan, melaksanakan pembelajaran serta penilaian hasil belajar, sehingga mampu menerapkannya di lapangan dan mampu mengembangkan kemampuan siswa secara optimal (Ditjen Dikdasmen, 2016).

Tujuan pelatihan K-2013 jenjang SD dan SMP yakni: 1) meningkatkan pemahaman peserta pelatihan berkenaan dengan materi pokok, materi umum, dan materi penunjang terkait dengan implementasi K-2013, 2) meningkatkan keterampilan guru dalam menggunakan buku guru dan siswa, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengelola pembelajaran, melakukan penilaian pembelajaran, mengisi buku rapor, serta menerapkan literasi dalam pembelajaran, 3) meningkatnya keterampilan peserta pelatihan dalam melaksanakan pendampingan terhadap guru, kepala sekolah, pengawas, dan pemangku pendidikan di sekolah dalam implementasi Kurikulum 2013, 4) memberikan fasilitasi sekoalh sasaran dalam memberikan implementasi Kurikulum 2013, 5) memberikan bantuan konsultasi, pemodelan, dan penguatan secara personal, dan spesifik bagu guru, kepala sekolah, pengawas, dan pemangku pendidikan dalam implementasi Kurikulum 2013 secara

langsung di sekolah, dan 6) membantu memberikan solusi kontekstual dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sekolah sasaran dalam implementasi Kurikulum 2013 di sekolah. (Panduan pelatihan K-2013; Kemdikbud 2016).

Sedangkan tujuan pelatihan K-2013 jenjang SMA yaitu 1) menganalisis kompetensi, materi, pembelajaran dan penilaian meliputi: a) dokumen SKL, KI-KD dan pedoman mata pelajaran; b) materi dalam buku pelajaran; c) penerapan model pembelajaran dan d) Penilaian hasil belajar; 2) Merancang Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP); 3) Mempraktikkan pembelajaran dan penilaian serta mereviu hasil praktik; 4) Mempraktikkan pengolahan dan pelaporan penilaian hasil belajar. (Panduan Pelatihan dan Pendampingan K-2013 SMA).

B. Metode Pelatihan dan Jenis Pelatihan

Beberapa metode pelatihan menurut Wagonhurst, (2002) meliputi *lecture, guest facilitators, and video tape material*. Sedangkan menurut Christiansen et al. (2006) meliputi *lecture, videotape, demonstrations, role-play, on the job, dan case discussion*. Pendapat lainnya (Hasibuan, 2005:68); mengatakan bahwa metode pelatihan

yang dapat digunakan, antara lain metode *on the job* dan *off the job training*. *On the job training (OT)* atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervise dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih. Sedangkan *off the job training* yaitu pelatihan di luar kerja (*Off the job training*), berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.

Metode yang digunakan dalam pelatihan K-2013 di Indonesia tahun 2016 cenderung mengacu pada kombinasi ketiga metode diatas, ada unsur *lecture*;diskusi, *on the job training* dan *off the job training*. Urutan waktunya, *off the job training* dilaksanakan lebih dahulu, sedangkan *on the job training* dilaksanakan berbarengan dengan kegiatan pendampingan dari dinas pendidikan terkait.

Persyaratan minimal yang perlu diperhatikan pelatih dalam memilih metode pelatihan yaitu (1) sesuai dengan keadaan dan jumlah sasaran; (2) cukup dalam jumlah dan mutu materi; (3) tepat menuju tujuan pada waktunya; (4)

Amanat hendaknya mudah diterima, dipahami dan diterapkan; dan (5) biaya ringan (Depdikbud, 1983 : 97) dalam Muzakki, tanpa tahun.

Menurut Simamora (2006 :278) dalam Silalahi (2014), ada lima jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain 1) *Skill Training* (Pelatihan Keahlian yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya 2) *Retraining* (Pelatihan Ulang), yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. 3) *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional); meminta mitra lain untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya 4) *Creativity Training* (Pelatihan Kreativitas); bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari. 5) *Team Training* (Pelatihan Tim); dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan.

Dalam kegiatan pelatihan guru sasaran tahun 2016 ini termasuk model pelatihan keahlian karena guru telah diangkat menjadi seorang yang profesional, seorang ahli dalam pembelajaran. Disamping itu juga termasuk model pelatihan kreativitas karena pelatihan kurikulum 2013 ini membutuhkan berbagai kreativitas misalnya dalam menciptakan alat belajar sederhana, menciptakan model pembelajaran untuk mengaktifkan siswa dan lainnya.

C. Tahapan Pelatihan K-2013

Tahapan pelaksanaan, dilakukan berjenjang mulai dari (i) Pelatihan Tim Pengembang Kurikulum 2013 Tk. Nasional (ii) Pelatihan Tim Pengembang Kurikulum 2013 Tk. Provinsi (iii) Pelatihan Tim Pengembang Kurikulum 2013 Tk. Kab/Kota dan (iv) Pelatihan Guru Sasaran Kurikulum 2103. Sedangkan tahapan monitoring dan evaluasi dilakukan oleh Direktorat Pembinaan SD, SMP, SMA bersama dengan LPMP, Dinas Pendidikan Provinsi/ Kabupaten/Kota.

D. Unit Pelaksana Pelatihan

Agar pelatihan Kurikulum 2013 dapat efektif di seluruh tingkatan, perlu dilakukan koordinasi bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan pelatihan

tersebut. Adapun pihak-pihak yang dianggap berkaitan dengan pelatihan Kurikulum 2013, terdiri atas: direktorat pembinaan terkait, dinas pendidikan provinsi, LPMP, dinas pendidikan kabupaten/kota, serta sekolah inti dan sekolah imbas. Khusus yang berkaitan erat dengan pelatihan Kurikulum 2013 bagi sekolah sasaran, pihak yang bertanggung jawab terdiri atas: LPMP dan dinas pendidikan kabupaten/kota.

METODOLOGI

Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan analisis yang disajikan secara diskriptif. Hasil penelitian ini memberikan temuan tentang pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh IK kepada GS mencakup aspek: 1) peran lembaga pelaksana pelatihan di kabupaten/kota yang dalam hal ini adalah LPMP dan dinas pendidikan Kabupaten/Kota (disdik kab/kota), 2) IK mencakup rekrutmen, penyiapan dan kompetensinya, 3) sarana dan prasarana pendukung pelatihan mencakup ketersediaan, kelayakan, dan kenyamanan bagi peserta pelatihan, 4) kecukupan materi pelatihan sebagai bekal peserta untuk mengimplementasikannya di sekolah, dan 5) kecukupan waktu pelaksanaan pelatihan.

Pelatihan K-2013 kepada GS, dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2016 di 514 kabupaten/kota (Ditjen Dikdasmen

Kemendikbud, 2016). Pengumpulan data dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan pelatihan K-2013 dari IK kepada GS, agar diperoleh data secara otentik. Dengan demikian daerah/lokasi pengumpulan data ditetapkan berdasarkan kab/kota yang saat pengumpulan data juga melaksanakan pelatihan K-2013 oleh IK kepada GS. Dalam kondisi ini, kabupaten/kota yang ditetapkan sebagai sasaran pengumpulan data yakni Bandung, Yogyakarta, Makasar, Tidore, Badung, dan Kabupaten Sorong.

Di setiap lokasi pengumpulan data, dilakukan: 1) wawancara kepada perwakilan LPMP, pimpinan disdik kab/kota, dan IK, 2) FGD dengan peserta IK, 3) observasi pelaksanaan pelatihan K-2013 dari IK kepada GS, dan 4) observasi sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan pelatihan K-2013. Agar data yang digali memiliki kesetaraan antar lokasi pengumpulan data, maka selama pelaksanaannya digunakan instrumen. Instrumen dimaksud mencakup: 1) Pedoman Wawancara Pimpinan LPMP, 2) Pedoman Wawancara Pimpinan Disdik Kab/Kota, 3) Pedoman Observasi Pelaksanaan Pelatihan, dan 4) Pedoman FGD. Sesuai dengan metode penelitian ini yakni kualitatif, maka jumlah informan saat wawancara di setiap lokasi kabupaten/kota, tidak sama bergantung pada kondisi saat pengumpulan datanya.

Data yang diperoleh dari pengumpulan data terdiri atas: 1) peran LPMP pada pelatihan, 2) kesesuaian aspek-aspek pelatihan dengan situasi dan kondisi di lapangan, 3) peran disdik kab/kota pada pelatihan, 4) pelaksanaan pelatihan di wilayah yang menjadi tanggung jawab dinas pendidikan kabupaten/kota, 5) pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pendampingan, 6) kondisi ruang pelatihan, 7) ketersediaan pedoman/petunjuk pelatihan, 8) ketersediaan dan kelengkapan sarana-prasarana pendukung pelatihan, 9) kecukupan materi pelatihan dan waktu pelatihan, 10) kompetensi instruktur, 11) kesesuaian jadwal dengan materi yang disajikan, dan 12) kendala pelatihan. Seluruh data yang diperoleh dicatat secara diskripsi oleh pengumpul data sesuai dengan kondisi lokasi pengumpulan data. Selanjutnya seluruh data yang telah diperoleh ini dianalisis melalui langkah-langkah: 1) reduksi data, 2) kategorisasi data, dan 3) interpretasi data.

HASIL KAJIAN

A. Peran Penyelenggara Pelatihan di Kabupaten/Kota

Penyelenggara pelatihan dari IK kepada GS di enam kab/kota yang didatangi adalah LPMP dan disdik kab/kota. LPMP merupakan unit pelaksana teknis Kemendikbud yang berada di bawah dan

bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikbud No. 14 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja LPMP). Pemberian peran kepada LPMP dalam pelatihan K-2013 kepada GS dapat dikatakan sudah tepat, karena salah satu fungsi LPMP yakni, fasilitasi peningkatan mutu pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar dan menengah dalam penjaminan mutu pendidikan' (Permendikbud No. 14 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja LPMP, Pasal-3, butir-d).

Dalam pelaksanaan pelatihan K-2013 kepada GS, pimpinan keenam LPMP maupun keenam disdik kab/kota menyatakan bahwa mereka melakukan koordinasi dalam hal: pengaturan tempat pelatihan, penjadwalan pelaksanaan pelatihan di tingkat kab/kota, kepanitiaan pelatihan, dan membuat undangan pelatihan kepada GS termasuk menyebarkannya. Koordinasi yang dilakukan oleh LPMP dan disdik kab/kota ini dimuat di dalam Panduan Pelatihan, Pendampingan dan Bantuan Pemerintah untuk Pendampingan Kurikulum 2013, Kemendikbud, Ditjen Dikdasmen 2016. Dalam melakukan koordinasi yang berhubungan dengan GS, disdik kab/kota, misalnya kota Yogyakarta, menetapkan sekolah sasaran K-2013 dan meminta

kepala sekolah sasaran K-2013 untuk menunjuk guru yang diikuti dalam pelatihan karena kepala sekolah yang memiliki informasi tentang guru di sekolahnya. Selanjutnya LPMP membuat undangan kepada GS yang akan diikuti pada pelatihan. Sedangkan koordinasi yang berhubungan dengan IK, disdik berdasarkan surat permohonan dari LPMP melakukan koordinasi dengan kepala sekolah sasaran K-2013 untuk menetapkan guru yang akan diikuti pada pelatihan calon IK, menggunakan rambu-rambu kriteria IK yang ditetapkan oleh pemerintah. Disdik di enam lokasi pengumpulan data juga menyediakan tempat pelaksanaan pelatihan termasuk konsumsi bagi panitia, instruktur dan GS peserta pelatihan.

Berkenaan dengan IK, LPMP berperan dalam seleksi IK yang dianggap cakap sebagai instruktur pelatihan K-2013 kepada GS. Seleksi dilakukan kepada seluruh peserta pelatihan calon IK yang diselenggarakan di kab/kota oleh LPMP. Selanjutnya LPMP juga berperan dalam memilih IK yang sudah lulus seleksi untuk ditugaskan sebagai instruktur pada pelatihan K-2013 kepada GS. Pemilihan IK

dilakukan karena jumlah IK yang lulus seleksi tersebut melebihi kebutuhan pelatihan K-2013 kepada GS.

Secara umum, sesuai dengan tugas yang tertera di dalam panduannya, dari wawancara dengan nara sumber dari LPMP juga diperoleh informasi bahwa LPMP tidak dapat berperan secara optimal dalam pelaksanaan pelatihan K-2013 kepada GS, karena banyaknya komponen yang sudah ditetapkan oleh pusat. Komponen yang tidak dapat dijalankan oleh LPMP karena sudah disiapkan oleh pusat yakni: menetapkan materi pelatihan, mengatur beban waktu setiap materi pelatihan, menyiapkan panduan-panduan pelatihan, menyediakan buku siswa, dan mengatur dana pelatihan.

B. Instruktur Kab/kota

Instruktur Kab/kota (IK) di enam lokasi pengumpulan data, adalah instruktur yang terseleksi pada saat mereka masih berstatus calon IK dan mengikuti pelatihan K-2013 bagi IK yang diselenggarakan di tingkat kab/kota. Mereka adalah, guru, kepala sekolah dan pengawas. Berkenaan dengan ketentuan IK, disdik dan LPMP di enam lokasi pengumpulan data menyatakan sebagai berikut.

Tabel 1 Penetapan IK Menurut Disdik Kab/Kota dan LPMP

No	Lokasi	Ketentuan IK	
		Menurut Disdik kab/kota	Menurut LPMP
1	Kota Bandung	Aktif selama pelatihan IK, memiliki komitmen, ide dan gagasan, menguasai kelas, mengerti pendekatan <i>scientific</i> dan <i>discovery learning</i> .	Sesuai kuota, pemilihan IK secara normatif berdasarkan nilai tertinggi.
2	Kota Yogyakarta	Memiliki komitmen, menguasai substansi K-2013, di SK kab oleh pimpinan disdik kab/kota	Berasal dari sekolah yang sudah melaksanakan K-2013 (versi lama), berpengalaman menjadi instruktur, menguasai IT, kompeten, profesional, bisa guru biasa.
3	Kabupaten Badung	Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, kompeten sebagai instruktur, menguasai materi pelatihan	Pernah menjadi instruktur yang diketahui oleh LPMP, kompeten, dan sesuai dengan bidangnya.
4	Kota Makasar	Memiliki potensi dan aktif di MGMP, memiliki potensi sebagai instruktur	Sesuai dengan panduan pusat
5	Kabupaten Tidore	Berasal dari sekolah induk	Nilai tertinggi dari pelatihan calon IK, sesuai kuota, mewakili setiap mata pelajaran, penilaian berdasarkan masukan dan hasil pemantauan dari nara sumber.
6	Kabupaten Sorong	Memiliki ijazah minimal S-1, memiliki kinerja yang bagus.	Memiliki skor tinggi, mampu berkomunikasi, menguasai dan dapat mengarahkan peserta.

Sumber: Data Hasil Wawancara Diolah

Berkenaan dengan kemampuan IK yang diharapkan, di dalam Panduan Pelatihan K-2013 memuat aspek penilaian bagi instruktur, mencakup: 1) pemahaman isi kurikulum dan paradigma kurikulum, 2) kemampuan fasilitasi mencakup teknis fasilitasi, komunikasi efektif, dan kreativitas, serta 3) aspek sikap mencakup keterbukaan pikiran, pembelajaran, dan ketangguhan. Dengan merujuk pada Tabel-2 dan ketentuan sebagaimana di dalam panduan pelatihan K-2013, dapat dikatakan bahwa di enam kab/kota sudah berupaya menetapkan IK yang berkualitas agar memberikan hasil pelatihan yang dapat diimplementasikan pada pembelajaran di sekolah.

Melalui wawancara dengan pimpinan disdik kab/kota tentang kemampuan IK diperoleh informasi bahwa, secara umum IK yang terpilih dan terseleksi saat mengikuti pelatihan calon IK, sudah cukup baik. Namun kondisi sesungguhnya yang dibutuhkan dari IK ternyata lebih dari sekedar lulus seleksi saja. Dalam hal ini, menurut pimpinan disdik kab/kota, IK juga harus memiliki kompetensi khusus lainnya yakni dapat 'menguasai GS' saat menjadi instruktur pada pelatihan karena kebutuhan GS berbeda dengan kebutuhan IK saat mengikuti pelatihan. IK dalam hal ini, menurut pimpinan disdik kab/kota, harus mengetahui dan dapat menjawab

permasalahan yang akan dihadapi oleh GS ketika harus mengimplementasikan hasil pelatihan K-2013 di sekolah. Dengan kemampuan yang demikian, menurut pimpinan disdik kab/kota, GS yang mengikuti pelatihan K-2013 dengan IK yang memiliki kemampuan memadai dapat dengan percaya diri saat harus mengimplementasikan hasil pelatihan K-2013 di sekolah termasuk menyiapkan RPP, melaksanakan pembelajaran dan penilaiannya.

Tuntutan pimpinan disdik kab/kota terkait dengan kemampuan IK, ternyata sesuai dengan harapan peserta DKT. Dalam DKT di enam lokasi pengumpulan data, diperoleh informasi bahwa kompetensi IK harus tinggi agar hasil dari pemaparannya dapat dijadikan bekal oleh GS saat kembali ke sekolah dan mengimplementasikan hasil pelatihan K-2013. Berkenaan dengan kompetensi IK ini, pada DKT juga diperoleh informasi bahwa IK harus memiliki kecakapan khusus dan berpengalaman terhadap K-2013 untuk mengatasi kebutuhan GS yang sangat beragam.

Berdasarkan hasil observasi penyajian materi pelatihan oleh IK, diperoleh informasi tentang kinerja sebagian IK ada yang dianggap mendukung dan yang kurang mendukung keberhasilan

pelatihan K-2013 kepada GS. Hasil observasi disajikan pada tabel berikut.

Tabel-2 Kinerja yang ditunjukkan IK saat Pelatihan K-2013 kepada GS

Kinerja yang ditunjukkan IK pada Pelatihan K-2013 kepada GS	
Mendukung keberhasilan Pelatihan	Kurang mendukung keberhasilan Pelatihan
1) Memberi salam kepada seluruh peserta sebelum penyajian,	1) Mendominasi penyajian dengan berceramah
2) Menyampaikan tujuan penyajiannya,	2) Tidak menggunakan beragam jenis metode,
3) Menyampaikan kompetensi yang diharapkan dapat dikuasai peserta,	2) Kurang menguasai materi pelatihan,
4) Menggunakan bahasa Indonesia selama penyajian,	3) Kurang memotivasi peserta,
5) Berkomunikasi dua arah dengan peserta,	4) Kurang mengajak peserta untuk aktif berpartisipasi,
6) Berperilaku sopan selama pelatihan,	5) Tidak melakukan evaluasi tertulis atau lisan kepada peserta,
7) Menggunakan sarana IT, dan	6) Jarang memberikan umpan balik kepada peserta
8) Memberi salam setelah berakhirnya pelatihan	7) Kurang memperhatikan peserta pelatihan selama penyajiannya

Sumber: Data Observasi, Diolah

Merujuk pada Tabel-2 terlihat bahwa kinerja IK yang kurang mendorong keberhasilan pelatihan K-2013 tersebut seluruhnya berhubungan langsung dengan kebutuhan GS melaksanakan pembelajaran pada pengimplementasian K-2013. Pada observasi juga terlihat bahwa metode yang dominan yang digunakan IK sepanjang penyajiannya, adalah ceramah. Metode tanya jawab yang paling mudah dilakukan oleh IK pada pelatihan, ternyata sangat sedikit tampak selama observasi berlangsung. sekali diselingi dengan metode tanya jawab. IK terlihat fokus pada materi yang disajikannya dan kurang memperhatikan peserta pelatihan termasuk tidak memperhatikan ketika beberapa GS kurang berpartisipasi aktif selama penyajian materi oleh IK, mereka misalnya bermain telpon seluler, memperhatikan laptop, berbicara dengan teman di sebelahnya.

Dalam hal penguasaan materi K-2013, masih terdapat di sebagian kelas IK yang tidak dapat menjawab secara lugas pertanyaan GS tentang materi yang berhubungan langsung dengan pembelajaran dan penilaian sehingga terlihat GS kurang puas terhadap jawaban IK tersebut. IK yang menyajikan materi pelatihan secara *team teaching* terlihat kurang berbagi peran secara proporsional, karena ketika IK yang satu menjelaskan

materi, IK yang satunya lagi hanya duduk saja, demikian sebaliknya. Kinerja yang ditunjukkan oleh IK tersebut, masih belum dapat memenuhi harapan Pimpinan disdik kab/kota yang menyatakan bahwa IK harus mampu memberi bekal kepada GS secara lengkap agar mampu mengisi seluruh kebutuhan GS menerapkan K-2013. Sementara itu, GS yang mengikuti DKT menyatakan bahwa pada pelatihan K-2013 ini masih dijumpai IK yang tidak menguasai substansi meskipun itu adalah mata pelajaran. Pada pelatihan kepada guru Bahasa Inggris misalnya, terdapat IK yang tidak tepat ketika bertutur dalam Bahasa Inggris. Kondisi yang sama terjadi pada mata pelajaran Sosiologi, terdapat IK yang tidak memiliki pengetahuan memadai. Dengan kondisi demikian, kinerja IK yang seharusnya dapat mendukung keberhasilan pelatihan K-2013 melalui langkah aksi guru pada kegiatan pembelajaran di sekolah, terancam tidak dapat terpenuhi.

Berbagai kondisi ternyata menjadi penyebab terhadap IK yang kinerjanya kurang dari yang diharapkan. Pimpinan salah satu disdik Kab/kota yang diwawancarai menyatakan bahwa himbauan agar calon IK berasal dari sekolah yang sudah melaksanakan K-2013 seperti yang dimuat di dalam panduannya, menyebabkan disdik sulit melakukannya khususnya apabila di sekolah pelaksana K-

2013 tidak terdapat guru yang dianggap berkualitas, sedangkan guru yang berkualitas yang dapat dijadikan calon IK tidak berada di sekolah pelaksana K-2013. Sementara itu berdasarkan jawaban GS pada DKT diketahui bahwa faktor 'usia' dan pengalaman berpengaruh terhadap penyampaian materi kepada GS. Hal tersebut karena menurut GS pada DKT, IK yang masih baru tidak cukup percaya diri untuk menjadi nara sumber khususnya ketika GS nya adalah guru yang lebih senior. IK yang kurang berpengalaman menurut GS pada DKT, kurang piawai menjawab pertanyaan GS yang memiliki permasalahan bermacam-macam ketika harus mengimplementasikan hasil pelatihan ini. Tidak sesuainya latar belakang pendidikan IK dengan materi yang diampunya juga merupakan permasalahan yang menyebabkan kurang optimalnya kualitas kinerja IK, misalnya mata pelajaran Sosiologi yang disampaikan oleh IK yang tidak berlatar belakang murni Sosiologi.

Perolehan IK ketika mengikuti pelatihan termasuk jumlah waktu juga merupakan penyebab kurang optimalnya kinerja IK saat menjadi pelatih bagi GS. Pada DKT, IK ada yang menyatakan bahwa materi yang didapatkan saat pelatihan masih kurang karena waktu pelatihan terlalu singkat. IK khususnya yang belum

berpengalaman merasa bahwa materi yang didapatkan saat pelatihan sangat kurang apabila IK harus langsung terjun menjadi pelatih bagi GS. Dari wawancara dengan pimpinan disdik kab/kota, diperoleh informasi bahwa pelatihan bagi IK hanya berlangsung selama satu kali saja dan IK yang terpilih langsung menjalankan tugas sebagai nara sumber pada pelatihan bagi GS tidak berapa lama setelah pelatihan bagi IK selesai dilaksanakan. Materi dan jumlah waktu pelatihan bagi IK yang dimuat di dalam Panduan Pelatihan K-2013, diketahui bahwa untuk IK alokasi waktu penyajian materi pokok adalah 36 jam yang diuraikan kedalam lima butir materi, yaitu: 1) kompetensi, materi, pembelajaran dan penilaian selama 2 jam, 2) analisis kompetensi, materi pembelajaran, proses pembelajaran, dan penilaian selama 36 jam, 3) perancangan pembelajaran dan penilaian selama 10 jam, 4) praktik pembelajaran dan penilaian selama 8 jam, serta 5) praktek pengolahan dan penilaian hasil belajar selama 4 jam. Materi pokok yang dimuat di dalam panduan tersebut sebetulnya sudah cukup memadai bagi IK agar siap menjadi pelatih kepada GS. Namun menurut IK, pelatihan yang hanya berlangsung satu kali tersebut sangat kurang bagi IK apalagi beberapa IK masih baru ditetapkan sebagai instruktur.

C. Sarana-Prasarana Pendukung Pelatihan

Dalam Panduan Pelaksanaan Pelatihan K-2013, tidak ada ketentuan tentang jenis sarana dan prasarana secara spesifik yang harus tersedia pada setiap pelatihan kepada GS. Namun penyelenggara pelatihan K-2013 di tingkat kabupaten/kota yakni dinas pendidikan

maupun LPMP telah berupaya untuk dapat menyediakannya agar pelatihan dapat berjalan dengan baik. Sarana dan prasarana pada pelatihan K-2013 kepada GS ini terdiri atas: ruang pelatihan, pedoman/petunjuk pelatihan, buku pelajaran, sarana IT, dan *sound system*. Kondisi ruang pelatihan bagi GS di keenam lokasi disampaikan sebagai berikut.

Tabel-3 Kondisi Ruang Pelatihan berdasarkan Observasi

No	Lokasi	Kondisi Ruang Pelatihan
1	Kota Bandung	Menggunakan ruang kelas, sempit sehingga sulit mobilitas peserta dan IK, sulit kerja kelompok, terang.
2	Kota Yogyakarta	Menggunakan ruang kelas, sempit, sulit mengatur meja-kursi untuk kerja kelompok karena bentuknya memanjang, GS di deretan depan terlalu dekat dengan layar slide, cahaya cukup.
3	Kabupaten Badung	Nyaman, terang,
4	Kota Makasar	Menggunakan LPMP, bersih, luas, ber-AC, pencahayaan baik, terang, susunan kursi model kelas karena ceramah, bising oleh suara HP peserta.
5	Kabupaten Tidore	Terang, cukup luas menampung seluruh peserta, tidak bising
6	Kabupaten Sorong	Menggunakan ruang kelas. Pada penyajian materi umum, ruang sempit. Pada penyajian materi pokok, ruang cukup karena peserta sedikit,

Sumber: Data Observasi, Diolah

Tabel-3 menunjukkan bahwa pelatihan ada yang ruangnya cukup luas untuk menampung peserta pelatihan, namun ada yang sempit. Kondisi ruang pelatihan yang nyaman bagi peserta tentunya memang diharapkan pada setiap pelatihan, dan secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan pelatihan itu sendiri. Namun sebaliknya, kondisi kurang memadainya ruang pelatihan, tentunya tidak diharapkan oleh peserta maupun oleh IK. Permasalahan yang mungkin ditimbulkan oleh kondisi ruang pelatihan yang kurang memadai, misalnya IK tidak sulit menerapkan kegiatan kerja kelompok kepada peserta karena meja-kursi yang tidak dapat diatur posisinya. Meskipun pada observasi terlihat bahwa IK tetap menugaskan peserta untuk melakukan pekerjaan secara berkelompok, namun kegiatan tersebut tidak dapat berjalan optimal mengingat posisi duduk peserta tidak bisa secara berkelompok sehingga di beberapa kelompok terlihat hanya sebagian dari anggota kelompok yang bekerja sementara anggota lainnya kurang berpartisipasi.

Kelengkapan IT yang terdapat di dalam ruangan saat pelatihan yakni, *in-focus*, laptop dan layarnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan LPMP dan DKT dengan IK, diperoleh informasi bahwa kelengkapan IT seperti laptop di

keenam lokasi seluruhnya disediakan oleh IK. Alasan penyediaan laptop oleh IK adalah karena kepemilikan laptop merupakan persyaratan tidak tertulis yang harus dipenuhi oleh IK. Dengan demikian, tidak ada permasalahan tentang ketersediaan laptop pada pelatihan K-2013 ini. *In-focus* di salah satu lokasi, tidak tersedia secara lengkap di seluruh ruangan. Menurut pimpinan LPMP yang diwawancarai, tidak semua tempat pelaksanaan pelatihan K-2013 dapat menyediakan *in-focus* untuk pelatihan karena terbatasnya yang dimiliki sehingga panitia mencari pinjaman. Meskipun sudah berupaya meminjam, ternyata kebutuhan *in-focus* masih belum dapat terpenuhi seluruhnya. Sementara itu, meskipun layar tidak tersedia di seluruh ruang pelatihan, tidak dijumpai permasalahan berarti karena layar dapat diganti dengan media lainnya seperti dinding ruangan.

Bahan pelatihan yang dibagikan kepada peserta, ada yang berupa panduan pelatihan, materi pelatihan, dan ada pula yang digunakan langsung peserta saat pelatihan. Menurut panitia, setiap peserta pelatihan akan mendapatkan seperangkat modul dalam bentuk *fotocopy* dan beberapa materi dibagikan dalam bentuk *soft-copy* yang dimuat di dalam CD. Panduan dan materi pelatihan merupakan bahan pelatihan yang digunakan peserta sebagai

pegangan pada saat dan setelah pelatihan berlangsung. Buku siswa merupakan sarana yang langsung berhubungan materi pelatihan, karena GS akan melakukan analisis terhadap isi buku pelajaran. Oleh karena itu, selayaknya kalau buku pelajaran tersebut dibagikan kepada peserta masing-masing satu eksemplar dalam bentuk barang cetakan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu guru. Pada situasi sesungguhnya, buku pelajaran yang dibagikan kepada masing-masing GS tidak sesuai dengan seharusnya, misalnya buku dalam bentuk *soft copy* dan *fotocopy*, atau buku yang dibagikan adalah buku edisi yang belum sesuai dengan K-2013 hasil penyempurnaan tahun 2016.

Ketersediaan buku pelajaran yang demikian menyebabkan kesulitan bagi GS untuk melakukan analisis. Beberapa kendala dengan kondisi pembagian buku pelajaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan ini yakni: 1) Buku pelajaran siswa yang berbentuk *soft-copy*, tidak dapat di coret-coret guru saat melakukan analisis isi buku, 2) buku pelajaran berupa *fotocopy* yang berwarna hitam-putih menyebabkan guru tidak dapat melakukan analisis terhadap kualitas isi dan kebenaran sajian buku khususnya terhadap pesan isi buku yang disampaikan dalam bentuk gambar/diagram berwarna, serta 3) buku yang tidak sesuai dengan K-2013

hasil penyempurnaan tahun 2016 menyebabkan analisis yang dilakukan guru menjadi tidak ada gunanya karena tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan pembelajaran oleh guru yang menggunakan buku pelajaran.

Salah satu kekuatan K-2013 yakni kegiatan pembelajaran yang berbasis pada pendekatan *scientific* dengan aktivitas mencakup antara lain, mengamati, menanya, mencoba, mengolah, menyaji, menalar, mencipta agar siswa bisa mencapai ranah pengetahuannya (Permendikbud No. 22 tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah). Pembelajaran yang demikian antara lain dapat berlangsung dengan cara mengajak siswa melakukan aktivitas percobaan secara langsung menggunakan alat-alat pelajaran. Agar GS dapat melaksanakan pembelajaran sesuai dengan ketentuannya, diperlukan pelatihan yang mendukung yakni yang memuat tahapan pembelajaran dengan pendekatan saintifik yang dipraktekkan pada pelatihan tersebut. Oleh sebab itu, pada pelatihan seharusnya juga dapat disediakan sarana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan GS dan mata pelajaran yang diampu masing-masing GS. Hasil wawancara dengan panitia pelaksanaan pelatihan, diketahui bahwa panitia tidak menyediakan alat/sarana pelajaran yang diperlukan sesuai dengan

masing-masing kebutuhan mata pelajaran. Di dalam panduan pelaksanaan pelatihan, tidak tertulis secara eksplisit tentang keharusan penyediaan sarana pembelajarannya termasuk juga tidak tertulis jenis dan jumlah sarana pembelajaran yang harus disiapkan panitia penyelenggara.

LPMP adalah lembaga yang mendapatkan tugas oleh direktorat terkait untuk melaksanakan pelatihan K-2013 di tingkat kab/kota. Oleh sebab itu, LPMP diharapkan dapat menjamin tentang ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pelatihan termasuk alat-alat pelajaran. Pada wawancara dengan pimpinan LPMP diperoleh kesimpulan bahwa yang menjadi perhatian LPMP terkait dengan sarana dan prasarana pendukung pelatihan tidak termasuk sarana pembelajaran. LPMP terkesan tidak terlalu mempermasalahkan ketidak tersediaan sarana pembelajaran yang sebetulnya diperlukan pada pelatihan K-2013. Tidak tersedianya sarana pembelajaran menyebabkan penyajian materi pokok yang langsung berhubungan dengan pembelajaran ada yang tidak dapat dilakukan sepenuhnya. Dengan demikian, pelatihan K-2013 ini belum dapat secara optimal mendukung peningkatan kemampuan guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan K-2013.

D. Materi Pelatihan

Di dalam panduan pelaksanaan pelatihannya, materi pelatihan K-2013 dikelompokkan ke dalam: materi umum, materi pokok dan materi penunjang. Dua kelompok materi, yakni materi umum dan materi penunjang, menurut peserta DKT dan hasil wawancara dengan pimpinan disdik Kab/kota maupun pimpinan LPMP, tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan GS pada kegiatan pembelajaran. Kelompok materi pokok merupakan materi yang langsung dengan kebutuhan GS dalam implementasi K-2013. Materi pokok ini terdiri atas: 1) kompetensi, materi pembelajaran, dan penilaian, 2) analisis; kompetensi, materi pembelajaran, dan penilaian mencakup: a) analisis dokumen SKL, KI-KD, Silabus, dan pedoman tematik/mata pelajaran, b) analisis materi dalam buku pelajaran, c) analisis penerapan model pembelajaran, d) analisis penilaian hasil belajar, 3) perancangan RPP, 4) praktek pembelajaran dan penilaian mencakup: a) praktek pembelajaran dan penilaian, serta b) revidi hasil praktek, dan 5) praktek pengolahan dan pelaporan penilaian hasil belajar. Merujuk pada daftar materi pokok yang diberikan pada pelatihan K-2013, IK yang mengikuti DKT menyatakan bahwa pada dasarnya seluruh materi yang diperlukan oleh GS sebagai bekal saat akan mengimplementasikan K-

2013, sudah mencukupi. Lebih lanjut IK juga menyatakan apabila seorang GS bisa menguasai seluruh materi yang disampaikan pada pelatihan K-2013 tersebut, maka sudah dapat dipastikan bahwa GS tidak akan menghadapi kesulitan ketika melaksanakan pembelajaran berdasarkan K-2013.

Meskipun secara tertulis materi yang disampaikan pada pelatihan K-2013 sudah cukup sebagai bekal bagi GS, namun ternyata beberapa GS masih merasa bahwa materi yang diperlukan untuk melaksanakan pembelajaran sesuai K-2013, belum tuntas seluruhnya. Bahkan GS juga menyatakan bahwa materi yang disajikan tersebut terkesan tidak merujuk pada hasil tes awal (*pre-test*) sehingga ada yang kurang sesuai dengan kebutuhan GS.

Permasalahan yang muncul tentang materi pelatihan dihubungkan dengan penguasaan IK terhadap materi pokok pada pelatihan K-2013 adalah tidak seluruh materi yang diperlukan tersebut disampaikan oleh instruktur secara tuntas. Hal tersebut karena masing-masing materi pokok memiliki muatan yang mendalam dan rinci tentang substansi materi pokok tersebut, sedangkan instruktur hanya memberikan bahasan pada permukaan saja untuk beberapa butir materi pokok. Instruktur biasanya menugaskan calon IK peserta pelatihan K-2013 untuk membaca

dan menggali materi dari *soft-copy* yang dibagikan atau dengan berdiskusi diantara calon IK khususnya tentang materi yang belum tuntas. Materi yang praktek dan reviuinya, juga merupakan materi yang tidak tuntas disajikan oleh instruktur. Dampak dari pengalaman beberapa IK terkait dengan materi pokok ini yakni, beberapa IK merasa kurang percaya diri menyampaikan materi pokok kepada GS termasuk kurang lugas menjawab pertanyaan GS saat pelatihan. Permasalahan lainnya adalah materi tentang analisis materi dalam buku pelajaran juga tidak dapat dilakukan secara optimal karena saat pelatihan berlangsung, tidak menggunakan buku asli dalam bentuk *hard-copy*.

E. Jumlah Waktu Pelatihan

Jumlah waktu pelatihan K-2013 untuk setiap materi pelatihan sudah ditentukan dalam bentuk jadwal pelatihan (Panduan Pelatihan, Pendampingan dan Bantuan Pemerintah untuk Pendampingan Kurikulum 2013, Kemendikbud, Ditjen Dikdasmen 2016). Jumlah keseluruhan jam pelatihan adalah 52 jam yang didistribusikan ke dalam lima hari pelatihan. Di dalam panduannya, perbandingan jumlah jam pelatihan untuk setiap materi pelatihan adalah: 1) 10 jam materi umum, 2) 38 jam materi pokok, dan 3) 4 jam materi penunjang.

Mengacu pada jumlah waktu (jam) pelatihan, terlihat bahwa penyajian materi pokok adalah yang terbanyak. Namun menurut IK yang mengikuti DKT, jumlah waktu tersebut sangat kurang bagi mereka untuk bisa menyampaikan seluruh materi yang harus dikuasai oleh GS. Lebih lanjut IK juga menyatakan bahwa jumlah waktu pelatihan yang mereka alami saat mengikuti pelatihan calon IK, juga sangat kurang terutama pada materi pokok. Dalam hal ini IK menyatakan bahwa mereka sebetulnya merasa kurang siap dan masih kurang mantap untuk menyampaikan materi yang menjadi tanggung jawab mereka pada pelatihan kepada GS. IK sebetulnya berharap ketika mengikuti pelatihan calon IK, ada banyak tugas-tugas yang dibahas bersama-sama sehingga mereka semakin matang karena adanya saling tukar pengetahuan. IK juga berharap adanya waktu yang cukup bagi mereka untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk setiap sub materi pokok yang mungkin akan ditanyakan oleh GS saat pelatihan nantinya.

Sama halnya dengan IK, GS yang mengikuti DKT juga menyatakan bahwa saat penyajian materi pokok IK terkesan terburu-buru dan tidak tuntas menyampaikan materi yang seharusnya diketahui GS. Untuk setiap sub materi pokok, sebenarnya IK berharap dapat

tersedia cukup waktu untuk kegiatan penugasan kepada masing-masing GS yang dilanjutkan dengan pembahasannya. Namun harapan IK tersebut lebih banyak yang tidak terwujud. Jam pelatihan yang dianggap IK terlalu sedikit yakni: praktek pembelajaran dan peilaian serta praktek pengolahan dan pelaporan penilaian hasil belajar.

Harapan yang disampaikan oleh IK dan GS pada DKT terkait dengan jumlah waktu pelatihan adalah, diadakannya pelatihan lagi khusus untuk materi pokok saja dengan jumlah waktu yang lebih lama. Lebih jauh IK berharap adanya pelatihan secara kontinyu yang terjadwal agar mereka lebih matang dalam penguasaan substansi materi pokok. Dengan penambahan pelatihan ini, baik IK maupun GS dapat menjadi lebih siap menjalankan tugas dan peran mereka masing-masing.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Peran Penyelenggara Pelatihan

Penyelenggara pelatihan bagi GS di tingkat kabupaten/kota adalah LPMP dan dinas pendidikan kabupaten/kota. LPMP tidak dapat berperan secara optimal karena beberapa komponen pelatihan telah ditetapkan oleh pemerintah (direktorat terkait). Peran yang tidak dapat dilakukan oleh LPMP tersebut antara lain:

menetapkan materi pelatihan, mengatur beban waktu setiap materi pelatihan, menyiapkan panduan-panduan, menyediakan buku siswa, dan mengatur dana pelatihan. Peran yang dapat dilakukan oleh LPMP antara lain: menetapkan jadwal harian pelatihan termasuk mengubah jadwal pada kondisi tertentu, memilih dan menetapkan IK, dan mengeluarkan dana pelatihan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah. Sementara itu, dinas pendidikan kabupaten/kota setempat berperan dalam penyelenggaraan pelaksanaan pelatihan dengan berkoordinasi dengan LPMP, dan menetapkan peserta pelatihan. Peran dinas pendidikan ini terkesan hanya bersifat administratif saja. Kurang berperannya LPMP maupun dinas pendidikan kabupaten/kota menimbulkan beberapa kendala diantaranya: kurang sesuainya materi pelatihan dengan GS setempat, keterlambatan kedatangan buku siswa, kesulitan memenuhi kekurangan materi pelatihan yang dibutuhkan GS karena sudah dibatasi oleh waktu yang ditetapkan pemerintah.

Jadwal pelaksanaan pelatihan yang ditetapkan oleh pemerintah, yakni Minggu III bulan April sampai Minggu IV bulan Juni 2016, merupakan kendala karena bersamaan dengan kegiatan penerimaan

siswa baru termasuk berdekatan dengan tahun ajaran baru.

2. Kualitas IK

IK yang sudah ditetapkan melalui seleksi maupun telah mengikuti pelatihan, ternyata masih ada yang kurang memenuhi kualifikasi, misalnya: tidak berlatar belakang pendidikan sesuai dengan materi yang diampu, tidak dapat menjawab pertanyaan GS secara lugas, tidak menyampaikan contoh tentang K-2013 secara luas dan mendalam, dan kurang dapat menguasai kelas. Penyebab kondisi IK yang demikian antara lain: kurangnya materi dan frekuensi pelatihan yang pernah diikuti IK, kurang percaya diri karena merasa masih 'junior', tidak menguasai materi pelatihan. Permasalahan lain tentang IK yakni: IK tidak memperhatikan keragaman GS, dan kurangnya kontribusi IK pada pelatihan karena IK bekerja secara berkelompok atau berpasangan.

3. Sarana dan Prasarana Pendukung Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan berlangsung di tempat berbeda-beda, tetapi umumnya berlangsung di sekolah dengan memanfaatkan ruang kelas. Tidak ada standar atau kriteria yang ditetapkan tentang ruang pelatihan. Mayoritas kondisi ruang kelas kurang nyaman selama pelatihan berlangsung seperti: terlalu

sempit sehingga menyulitkan mobilitas peserta maupun IK maupun mengatur meja untuk kerja berpasangan atau kerja kelompok, ruang pelatihan yang kurang terang, dan terasa pengap-panas sehingga mengganggu konsentrasi peserta. Listrik selama pelatihan berlangsung, umumnya tidak bermasalah khususnya karena pelaksanaan berlangsung pada siang hari.

Sarana pelatihan yang telah disiapkan oleh pemerintah (direktorat terkait) seperti buku siswa tersedia dalam bentuk fotokopi hitam putih kecuali di Kabupaten Tidore yang tersedia dalam bentuk *soft copy*. Karena salah satu kegiatan pelatihan adalah menelaah isi buku siswa, maka bentuk *foto copy* menyulitkan peserta melakukannya karena tidak bewarna sesuai aslinya dan kualitas *foto copy* yang kurang baik, sedangkan buku siswa dalam bentuk *soft copy*, meskipun bewarna juga menyulitkan peserta karena tidak dapat 'dicoret-core'. Selain itu, ada buku siswa yang dibagikan kepada peserta yang bukan revisi terakhir, sehingga peserta menyulitkan GS melakukan penelaahan agar sesuai dengan K-2013. Sarana pelatihan seperti panduan-panduan. Di seluruh lokasi dibagikan kepada GS dalam bentuk *hard copy*. Namun karena tidak ada standarnya, sehingga ada di salah satu lokasi yang hasil cetaknya terlalu kecil untuk dapat dibaca.

4. Kecukupan Materi Pelatihan

Materi pelatihan masih dirasakan kurang khususnya yang berhubungan langsung dengan substansi kebutuhan GS mengimplementasikan K-2013. Terkesan dalam pelatihan tidak merujuk pada hasil *pre-test*. Terdapat materi yang sangat diperlukan GS seperti simulasi penyusunan silabus dan RPP termasuk praktek pembelajaran yang diikuti dengan diskusi, tidak diberikan pada pelatihan. Beberapa IK juga mengalami tidak adanya materi pelatihan tentang ini, saat mengikuti pelatihan oleh Instruktur Provinsi. Terdapat materi umum pada dalam pelatihan kurang bermanfaat bagi GS dalam mengimplementasikan K-2013.

5. Kecukupan Waktu Pelatihan

Secara umum, peserta merasakan kekurangan waktu. Demikian pula IK merasakan waktu tidak mencukupi untuk menyajikan seluruh materi selama pelatihan. Waktu pelatihan selama 52 jam pelajaran, dirasakan sangat kurang bagi sebagian besar GS untuk dapat menguasai seluruh materi yang diperlukan guna mengimplementasikan K-2013

B. Rekomendasi

Perlu adanya reorientasi pelaksanaan pelatihan terkait dengan implementasi K-2013 mencakup: peningkatan dan distribusi peran kepada LPMP dan dinas pendidikan kabupaten/kota, penetapan IK, sarana dan

prasarana pelaksanaan pelatihan, pengaturan jadwal pelatihan, dan penetapan materi serta waktu pelatihan.

Peningkatan peran LPMP ditetapkan dalam hal: 1) pengelolaan dana termasuk mengajukan program dilakukan oleh LPMP, 2) materi pelatihan, dikembangkan oleh setiap LPMP sesuai dengan kebutuhan masing-masing, 3) mengatur waktu penyelenggaraan pelatihan agar sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing daerah dan kebutuhan peserta, dan 4) menyediakan sarana pendukung pelatihan seperti pedoman, buku teks, CD dan lain-lain.

Peningkatan peran Disdik Kab/Kota dalam hal: 1) secara teknis bertanggung jawab meningkatkan profesionalisme guru terkait dengan K-2013, 2) pemilihan IK bersama LPMP sesuai dengan tugas dinas pendidikan yakni melakukan pembinaan, 3) monitoring dan evaluasi maupun pendampingan melalui penguatan tugas pengawas di disdik kab/kota, 4) revitalisasi TPK, MGMP, KKG, KKKS, dan KKPS di anggarkan dalam RAPBS dan APBD.

IK yang berkualitas disiapkan dengan cara: 1) rekrutmen IK melalui tes secara lengkap agar selain memiliki kemampuan akademis juga mampu berperan sebagai fasilitator, 2) ada kriteria bagi IK secara bertingkat (dari dasar sampai terampil), 3)

IK yang masih baru tidak diberikan beban mengajar kelas seorang diri, melainkan di 'tandem' kan, 4) ada proporsi dan ada perbedaan antara IK senior dan IK Yuniior, 5) IK perlu dilatih secara terus menerus untuk lebih meningkatkan kemampuannya, serta 6) IK harus sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan menguasai materi pelatihan.

Sarana dan prasarana pelatihan K-2013 perlu diatur sebagai berikut: 1) penetapan kriteria atau kriteria minimal tentang sarana dan prasarana pendukung pelatihan, 2) Buku Teks Siswa yang dibagikan kepada peserta sebaiknya yang sudah di up date sesuai dengan K-2013 yang sudah direvisi, dan 3) Perlu dipastikan bahwa isi / muatan materi pelatihan yang dibagikan dalam bentuk CD kepada peserta sama dengan yang dimiliki oleh IK.

Pengaturan jadwal pelatihan termasuk mengatur waktu pelatihan maupun materi pelatihan agar secara memadai dapat bermakna sebaiknya dilakukan: 1) pengaturan jadwal oleh LPMP berkoordinasi dengan Disdik Kab/Kota, 2) pemberitahuan kepada peserta GS harus mempertimbangkan kondisi geografis GS misalnya di Kabupaten Sorong, 3) penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan GS, 4) penambahan jumlah jam pelatihan khususnya untuk materi yang langsung

berhubungan dengan mata pelajaran, serta (vi) pengurangan waktu penyajian materi yang bersifat umum, dan menyesuaikannya dengan kebutuhan GS.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin B. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta (ID): Kencana.
- Moleong LY. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi revisi. Bandung (ID): PT Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Satori D, Komariah A. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Singarimbun M, Effendi S. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta (ID): LP3ES.
- Muzakki, Imron (tanpa tahun). *Konsep Pelatihan*.
http://www.academia.edu/16553999/Konsep_pelatihan. Diunduh 7 Januari 2017.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jenis dan Teknik Pelatihan (<http://lastri14.blogspot.co.id/2014/12/jenis-teknik-pelatihan.html>). Diunduh 10 Januari 2017.
- Sumantri, S. (2000), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Fakultas Psikologi Unpad.
<https://ahmadartkhoiri.wordpress.com/2015/02/03/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia/>. Diunduh 8 Januari 2017.
- Marzuki, M.S, (1992), *Strategi dan Model Pelatihan*, Malang : IKIP Malang.
- Moekijat, (1990), *Pengembangan dan Motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Nawawi, H, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada Universitas Press.
- Juwita, Ratna. 2014. *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Cabang Pekanbaru (Kasus Karyawan Bagian Marketing. Dealer Suzuki Mobil)*. Pekanbaru: FISIP Un Riau. Diunduh 7 Januari 2017.
- Silalahi, Sulastrri (2014). *Jenis dan Teknik Pelatihan* (<http://lastri14.blogspot.co.id/2014/12/jenis-teknik-pelatihan.html>). Diunduh 10 Januari 2017.
- Panduan Pelatihan, Pendampingan dan Bantuan Pemerintah untuk Pendampingan Kurikulum 2013. Kemdikbud, Dikdasmen, 2016.
- UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem pendidikan Nasional. <http://eprints.umk.a>. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Dokumen Kurikulum 2013*, Desember 2012.
- Inpres No. 1 tahun 2010 tentang Percepatan Pelaksanaan Proritas Pembangunan Nasional Tahun 2010.
- Paparan Wakil Mendikbud tentang Implementasi K-2013 dan Relevansinya dengan Kebutuhan Kualifikasi Kompetensi Lulusan, Kemdikbud 21-09-2013.
- Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019.
- Prof. Dr. Said Hamid Hassan, *Landasan Filosofi Kurikulum 2013*, Bahan Paparan Sosialisasi Kurikulum 2013. Bahan Paparan Pelatihan Kurikulum 2013, Kemdikbud 2016